

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
(направленность (профиль))

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования» (на примере ООО «Газпромнефть-Корпоративные Продажи»))»

Студент

О.В. Брагина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Д.Е. Семенов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

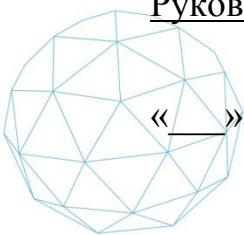
Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«___» _____ 20___ г.



Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Брагина Олеся Валерьевна

Тема работы: «Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования» (на примере ООО «Газпромнефть - Корпоративные Продажи»)

Научный руководитель: Боровицкая Марина Владимировна

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию эффективности использования трудовых ресурсов.

Объект исследования – ООО «Газпромнефть - Корпоративные продажи», основным видом деятельности, которого является реализация различных видов топлива.

Предмет исследования – механизмы и инструменты управления, реализуемые в системе функционирования предприятий.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

В бакалаврской работе были представлены ряд мероприятий, которые показывают эффективность проекта по улучшению эффективности трудовых ресурсов, что будет определяться в повышении выручки, увеличении средней выработки, рост рентабельности продаж, повышении среднегодовой заработной платы работников.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 50 источников и 6 приложений. Общий объем работы, без приложений, 63 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 15, рисунков – 6.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы формирования и анализа трудовых ресурсов организации	6
1.1 Сущность и основные понятия обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов	6
1.2 Цель и задачи анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в организации.....	133
1.3 Пути улучшения эффективности использования трудовых ресурсов в современных условиях.....	18
2 Анализ трудовых ресурсов организации на примере ООО «Газпромнефть – Корпоративные Продажи»	277
2.1 Общая характеристика организации.....	277
2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами организации	333
2.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов организации	366
3 Направления улучшения состояния и эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Газпромнефть – Корпоративные Продажи»	444
3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов .	444
3.2 Оценка эффекта от предложенных рекомендаций	47
Заключение	544
Список используемой литературы	566
Приложения	611

Введение

В настоящее время, когда российская экономика находится в нестабильном состоянии, необходимо использовать все экономические инструменты, способствующие повышению эффективности производства на предприятиях страны. Среди таких инструментов одним из важнейших является стимулирование труда на производстве. На современном этапе жизни в деятельности и развитии любой организации ее персонал играет особую и очень важную роль. Во всех системах экономики человек является основной производительной силой, а в остальном - персоналом организации. Его работа создает ценности материального и духовного характера. Чем больше человеческого капитала в каком-либо субъекте экономики, тем лучше он функционирует. Люди (сотрудники) действуют для компании одновременно как экономический ресурс и как основной фактор производства. Без эффективного взаимодействия работников не будет ни производства, ни потребления, ни рынка. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что совершенствование организации труда на основе научно обоснованных рекомендаций является одной из важнейших задач современного производства.

Целью бакалаврской работы является обоснование на примере деятельности организации ООО «Газпромнефть - Корпоративные продажи» (ГПН-КП) эффективности использования трудовых ресурсов, разработка направлений повышения обеспеченности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

В соответствии с целью, задачи, решаемые для достижения цели, определяются:

- проанализировать теоретические основы обеспеченности и эффективного использования трудовых ресурсов;
- определить понятие «трудовые ресурсы» предприятия;

- рассмотреть анализ производительности труда и пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в современных условиях;
- описать факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- оценить эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии ГПН-КП;
- разработать рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ГПН-КП;
- выделить проблемы и предложить пути их решения.

Объектом исследования в работе выбрано предприятие ГПН-КП. Предметом исследования является: изучение и анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации.

В ходе исследования были использованы законодательные и нормативные акты Российской Федерации, определяющие основные направления деятельности по использованию трудовых ресурсов на предприятии.

Основными источниками информации были данные внутреннего управления ГПН-КП, такие как первичные бухгалтерские документы, учетные регистры и формы бухгалтерской отчетности.

Структура бакалаврской работы состоит из введения, трех глав и заключения в виде выводов и предложений автора, списка литературы, таблиц, рисунков, приложений.

В первой главе рассматриваются сущность, основные понятия, цели и задачи, в том числе способы повышения безопасности и эффективности использования трудовых ресурсов.

Вторая глава посвящена анализу безопасности и оценке эффективности использования трудовых ресурсов.

В третьей главе представлены направления повышения безопасности и оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

В заключение основные выводы о проделанной работе.

1 Теоретические основы формирования и анализа трудовых ресурсов организации

1.1 Сущность и основные понятия обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов

В условиях современных рыночных отношений особого рода внимание является необходимым уделять совершенствованию организации труда и росту его производительности, потому что - это единственный источник реального роста экономики и всего общественного прогресса.

В сфере менеджмента персонала используются такие понятия, как «человеческие ресурсы», «кадры» и «персонал». Данные понятия являются схожими по значению, однако они охватывают различный объем людей. Так, например, «кадрами» считаются все штатные сотрудники какой-либо организации. К кадрам относятся работники, обладающие соответствующей квалификацией, опытом ведения трудовой деятельности. Кадрами не могут считаться сотрудники, которые привлекаются к работам на сезонной основе, а также лица, сотрудничающие с организацией на внештатной основе. Однако все лица, являющиеся внештатными сотрудниками, сезонные работники, а также иные сотрудники, взаимодействующие с организацией на основе заключенных краткосрочных соглашений, рассматриваются как составная часть персонала предприятия [4, с.22].

Термин «человеческие ресурсы» является наиболее близким к термину «персонал». Однако использование термина «человеческие ресурсы», как правило, связано с парадигмой, которая зиждется на утверждениях об обязательности выстраивания индивидуальных отношений с каждым из работников предприятия, об обязательности привлечения в компанию сотрудников, имеющих требуемую квалификацию, об обязательности ведения систематической деятельности в сфере развития персонала [48, с.40].

Отметим, что деятельность, заключающаяся в менеджменте персонала,

имеет существенные отличия от менеджмента человеческих ресурсов. Многообразие существующих терминов и понятий в сфере менеджмента персонала обуславливает различные наименования служб, ответственных за такую деятельность в разных организациях. Наиболее часто используются такие наименования, как «служба управления персоналом», «служба кадров».

В условиях современной экономики коммерческое предприятие, нацеленное на постоянное повышение эффективности функционирования, должно привлекать персонал, обладающий всеми требуемыми компетенциями для результативной деятельности, а также постоянно вести деятельность по совершенствованию квалификации работников [5, с.186].

На предприятии персонал представляет собой единую команду, которая способна поддерживать ценности и миссию компании, а также понимать, реализовывать запланированные идеи, достигать поставленные руководством цели. Трудовой коллектив является основным фактором успешной предпринимательской деятельности, становления, роста и процветания фирмы. С понятием «персонал» неразрывно связаны понятия - «трудовые ресурсы» и «кадры».

По мнению М. Вудкок, Д. Френсис, в состав трудовых ресурсов включается все трудоспособное население данного государства, которое занято в сферах ведения индивидуальной деятельности и всего общественного хозяйства, а вместе с тем потенциальным образом, которое способно к осуществлению трудовой деятельности. Трудовыми ресурсами является население, которое занято и не занято в экономике страны [11, с.308].

Прежде всего, трудовые ресурсы характеризуются множеством различных возможностей персонала компании, которые представляют собой квалификационный и профессиональный состав для воплощения поставленных планов ориентированные на фактические результаты.

Под кадрами организации подразумевается объединение трудового коллектива различного вида профессионально - квалификационных групп, которые осуществляют свою деятельность и входят в ее штатное расписание.

Штатное расписание образуется всеми сотрудниками, которые наделены каким-либо трудовыми обязанностями на предприятии [22, с.284]. Ролевое значение трудовых ресурсов прослеживается на самых разных этапах реализации основной деятельности коммерческого предприятия.

Представьте 7 этапов основных направлений деятельности предприятия [17, с.19]:

1 этап – определение миссии организации, целей ее функционирования, а также основных задач, выполняемых руководством;

2 этап – исследование экономико-финансовых ресурсов, которыми располагает организация;

3 этап – составление долгосрочного плана функционирования организации;

Этап 4 – распределение полномочий и обязанностей между сотрудниками предприятия, выстраивание оргструктуры;

5 этап – реализация деятельности в основных сферах функционирования коммерческого предприятия (маркетинг, производство, сбыт и другие);

6 этап - аналитическая работа по результатам;

Этап 7 - внесение корректировок в компанию.

От того, насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами (как в количественном, так и в качественном аспектах), зависит результативность реализации решений управленческого характера, принимаемых на всех описанных выше этапах. Этим обосновывается потребность в учете роли, имеющейся у трудовых ресурсов предприятия, и принятии корректирующих мер в сочетании с мотивационной программой работников, которая на сегодняшний день является одним из основных инструментов, позволяющих максимально эффективно использовать людские ресурсы. эффективность использования человеческих ресурсов.

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что трудовые ресурсы предприятия являются частью трудовых ресурсов государства, которые задействованы в производственном процессе этого предприятия.

В компании работники имеют другой социальный статус, потому что они занимают различные позиции в своей социальной структуре. Эта социальная структура компании действует как совокупность социальных связей устойчивого характера между социальными группами, которые существуют в компании, и в то же время между сотрудниками. Наиболее важными его типами являются: социально-демографический, социальный класс и тип профессиональной квалификации. Основными характеристиками социально-демографической структуры совокупности сотрудников предприятия являются возраст, пол и семейное положение работников. Так, по признаку пола все трудоустроенные на предприятии сотрудники делятся на женщин и мужчин. По признаку возраста – на лиц, находящихся в возрасте, меньшем, чем трудоспособный; лиц, находящихся в возрасте, характеризуемом как трудоспособный; лиц, находящемся в возрасте, превышающем верхнюю планку возраста трудоспособности. Существование такого деления обосновано тем, что в некоторых предприятиях трудоустроены лица, находящиеся в возрасте 14-16 лет (то есть те, которые находятся в возрасте младше работоспособного), а также пенсионеры (то есть лица, чей возраст превышает верхнюю планку трудоспособного возраста) [28, с.44].

Распределение сотрудников предприятия по различным уровням квалификации может быть осуществлено при помощи большого количества признаков. Для каждого конкретного предприятия и структурного подразделения предприятия таких критерии будут разными.

Международная организация труда (МОТ) сформировала методологию классификации сотрудников организации по признаку имеющейся у них квалификации. Согласно предлагаемой МОТ методике, существует несколько категорий сотрудников предприятия:

- 1) белые воротнички – сотрудники, в чьи непосредственные обязанности не входит осуществление физического труда (как правило, под «белыми воротничками» понимается административно-управленческий персонал, осуществляющий функционал менеджмента);

2) синие воротнички – сотрудники, чья повседневная трудовая деятельность предполагает постоянный физический труд (как правило, это рабочие различных уровней квалификации);

3) сотрудники сферы обслуживания – работники, которые в процессе осуществления профессиональной деятельности занимаются, как правило, физическим трудом, в результате которого не производится какой-либо материальный продукт. [29, с.57].

Кроме того, существует классификация сотрудников по различным группам в зависимости от рода их профессиональной занятости. Такая классификация предполагает существование категорий «менеджеры», «технические сотрудники», «специалисты», «квалифицированные рабочие», «неквалифицированные рабочие». Внутри таких категорий, в свою очередь, имеется по несколько подкатегорий.

Трудоустроенные в различных организациях лица могут обладать любым уровнем образования – от высшего до начального. Отметим, что практически все сотрудники современных предприятий обладают либо высшим, либо средним специальным образованием. Однако встречаются и такие работники, которые не завершали обучение в высших либо средне-специальных учебных заведениях, успешно закончив только школу.

Обеспеченность организации человеческих ресурсов определяется путем сравнения численности работников фактически по категориям и профессиям с необходимостью составления плана. Особое внимание уделено анализу обеспечения организации персоналом наиболее важных профессий, специалистами высокого уровня квалификации.

Производительность труда является важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов для организации.

Организации необходимо учитывать те факторы, которые влияют на уровень производительности труда, и в то же время иметь возможность строить планы, то есть применять технологии современного мира, оборудование и высококвалифицированных работников, которые будут управлять этим ви-

дом оборудования для получения более готовой, качественной продукции [36, с.107]. Ведь чем выше показатель производительности труда работника организации, тем выше сумма прибыли, которую он может получить.

Производительность труда - это экономическая категория, которая выражает меру плодотворности целесообразной деятельности людей в производстве материальных и духовных благ [45, с.255].

Под выполнение живого труда ПФ. Друкер понимает способность живого труда производить определенное количество продуктов за единицу времени [15, с.107].

Определить численную величину производительности трудовой деятельности можно, например, сопоставлением объема выпущенной продукции и величины затраченного на выпуск такой продукции времени. Кроме того, можно осуществить обратное сопоставление – в этом случае будет вычислен такой показатель, как трудоемкость.

По мнению И. Ковалевича, производительность трудовой деятельности можно рассматривать как показатель, дающий информацию о том, какова полезная отдача с определенного объема трудового ресурса организации [24, с.59]. Кроме того, определять уровень отдачи от применяемых предприятием трудовых ресурсов можно также и посредством вычисления экономической эффективности функционирования организации.

Производительность трудовой деятельности – показатель, отражающий, насколько эффективной с экономической точки зрения является деятельность, осуществляемая работниками. Рассчитать численное значение данного показателя можно, сравнив стоимость произведенных за какой-либо временной период услуг и товаров и затраты, которые были понесены организацией на оплату трудовой деятельности, обеспечившей производство услуг и товаров [42, с.8].

Отметим, что существуют и другие взгляды на суть показателя производительности трудовой деятельности. А. Кибанов придерживается позиции, которая заключается в том, что именно производительность трудовой дея-

тельности должна рассматриваться как самый важный показатель качества трудовой деятельности в организации. По мнению А. Кибанова, анализ изменения численного значения рассматриваемого показателя способствует идентификации резервов, использование которых повлечет за собой увеличение данного показателя в последующих временных периодах [20, с.65].

Согласно мнению, которого придерживаются М. Курбатов и М. Магуров, показатель производительности трудовой деятельности дает менеджменту предприятия информацию о том, насколько эффективно расходуются затраты, понесенные вследствие необходимости оплачивать труд работников предприятия [35, с.64].

Анализируя все представленные выше определения показателя «производительность трудовой деятельности», можно прийти к выводу о том, что человеческий труд – основа эффективного функционирования любой организации. Чтобы такой труд давал большую отдачу, необходимо надлежащим образом мотивировать сотрудников организации. Если работник мотивирован на эффективный труд, то он будет производить большое количество товара, характеризующегося высоким качеством. Именно поэтому знание особенностей человеческой мотивации и типов мотивации, присущих различным людям – один из компонентов успеха коммерческой организации.

Если организация сумеет настроить свою деятельность таким образом, что при расходовании такого же количества трудовых ресурсов будет производиться увеличенный объем продукции более высокого качества, то в этом случае можно говорить о повышении производительности труда, а также росте эффективности функционирования предприятия. Чтобы вести такую деятельность, менеджмент компании должен иметь понимание того, изменение каких факторов становится катализатором роста трудовой производительности [9, с. 59].

Основная роль и значение эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии заключается в том, что оно выступает основным источником увеличения производства или реализации товаров в отраслях и

способствует более полному удовлетворению потребности населения в товарах.

1.2 Цель и задачи анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов в организации

Наличие в организации людских ресурсов, их эффективное использование являются ключевыми факторами успешной работы. В связи с этим анализу использования трудовых ресурсов в организации следует уделять большое внимание. Задачей проведения любого анализа рабочей силы организации является выявление слабых мест в ее производстве, которые вызваны использованием рабочей силы, и ее целью является разработка рекомендаций, которые не позволяют организации снизить уровень качества и объем его продукции.

Наиболее важные задачи анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации [42, с.7]:

- анализ движения трудовых ресурсов организации;
- анализ производительности труда и трудоемкости продукции;
- анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами;
- анализ оплаты труда работников организации;

Разработка рекомендаций по совершенствованию эффективности эксплуатации ресурсов трудового характера, имеющихся у предприятия.

Осуществлять анализ производительности трудовой деятельности требуется для того, чтобы выполнить следующие задачи [18, с.18]:

- а) установить план степени напряженности для продуктивности организации;
- б) установить, какую производительность в ходе осуществления трудовой деятельности демонстрируют работники; сопоставить значение данного показателя со значением в базовом периоде;

в) составить номенклатуру факторов, оказавших наибольшее воздействие на производительность трудовой деятельности в конкретном временном периоде;

г) сформировать перечень мероприятий, способствующих нахождению резервов, применение которых обусловит повышение эффективности трудовой деятельности на предприятии.

Метод анализа производительности труда представляет собой совокупность методов и приемов, использование которых позволяет всесторонне изучить этот показатель и оценить работу предприятия в целом, одной команды или одного работника. Оценка конечного результата трудовой деятельности коллектива организации и каждого работника не может заключаться только в определении объема продукции, выпущенной сотрудником за единицу рабочего времени. Оценивать конечный результат трудовой деятельности необходимо в том числе и с позиций того, насколько повышение эффективности такой деятельности позволило сэкономить ресурсы, используемые в производстве. Поэтому существуют такие методы измерения производительности труда сотрудников - натуральные, трудовые, затраты.

Натуральный метод отражает производство товарной продукции в единицах, штуках, килограммах, тоннах, условно-натуральных единицах, на которые приходится среднегодовой или средний показатель наемного работника организации за определенный период времени [50].

Метод затрат - отражает стоимость валовой продукции или товарной продукции, которая учитывает одного среднегодового работника или работника, который занимается основным производством. Это распространенный метод, однако он не учитывает экономию материализованного труда и повышение уровня качества продукции. Этот метод имеет некоторые недостатки, которые в действительности искажают реальный показатель производительности труда сотрудников (это вопрос структурных сдвигов в производстве и т. Д.). Наиболее надежным показателем является показатель чистого производства.

Основой трудового метода измерения уровня производительности труда работника, является определение уровня сложности каждого отдельного вида продукции. Согласно этому методу, уровень эффективности труда оценивается путем сравнения фактических затрат с затратами плана или базового года. Уровень сложности каждого отдельного продукта определяется как отношение величины затрат труда на производство этого продукта к его количеству. Этот метод также имеет недостатки, связанные с частым пересмотром норм, уровнем их неравномерности, большим разнообразием продуктов. Определение того, насколько интенсивной является эксплуатация трудовых ресурсов предприятия, осуществляется посредством применения системы показателей, характеризующих производительность трудовой деятельности.

К числу таких показателей относятся, например, объем продукции, выпуск которой обеспечивается одним работником за конкретный временной период (за час, рабочий день, неделю, месяц или год). Кроме того, оценивать производительность трудовой деятельности можно также посредством анализа стоимости реализации товара, выпущенного сотрудником в течение конкретного временного периода [49].

Под частными показателями, характеризующими производительность трудовой деятельности, понимаются показатели, отражающие, какое количество времени либо иных ресурсов было израсходовано человеком для производства одной единицы товара [50].

Рассчитать значение показателя, отражающего, какую выработку продукции обеспечил один сотрудник предприятия в течение года, можно, пользуясь формулой 1:

$$ГВ = ТП / Ч, \quad (1)$$

где, ГВ – объем продукции, который был выпущен одним сотрудником предприятия в течение одного года;

ТП – стоимость продукции, которая была выпущена предприятием в течение конкретного временного периода;

Ч - количество лиц, трудоустроенных в организации и осуществляющих деятельность, связанную с выпуском продукции.

Применительно к торговой деятельности для расчета средней годовой выработки, обеспечиваемой одним сотрудником предприятия, используется формула 2:

$$СВ = Т / Ч, \quad (2)$$

где, СВ – среднегодовая выработка, которое приходится на одно лицо, трудоустроенное в торговом предприятии;

Т – товарооборот торгового предприятия;

Ч – число человек, трудоустроенных в организации [47, с.105].

Значение рассмотренного выше показателя меняется в зависимости от того, какую выработку в среднем по году обеспечивают сотрудники организации, а также от того, какое количество лиц трудоустроено в предприятии. Кроме того, средняя годовая выработка зависит и от того, какова продолжительность одного рабочего дня на предприятии.

В целях анализа производительности труда работников организации и в целом эффективности их использования проводится определение резервов ее роста и, как следствие, увеличения объемов производства (реализации товаров).

Основные задачи анализа производительности труда сводятся к изучению таких вопросов [21, с.318]:

- а) изучение методологии анализа производительности трудовой деятельности;
- б) реализация оперативных мер для определения степени выполнения плана труда;

- в) оценка степени реализации плана, динамики отслеживаемых показателей, трудоемкости выпускаемого товара;
- г) сопоставление темпов увеличения производительности трудовой деятельности и среднего размера оплаты труда на предприятии;
- д) определение степени воздействия различных факторов на увеличение производительности трудовой деятельности и средний размер оплаты труда на предприятии;
- д) определение внутренних резервов повышения производительности труда и снижения уровня сложности продукции;
- г) разработка мероприятий по разработке выявленных запасов.

Источниками информации для анализа эффективности использования трудовых ресурсов являются информация бухгалтерского, статистического и оперативного учета [7, с.19].

В процессе анализа изменения такого показателя функционирования коммерческой организации, как «производительность трудовой деятельности», необходимо проводить работу по идентификации возможностей для увеличения численного значения такого показателя. Иными словами, необходимо пытаться искать резервы увеличения производительности трудовой деятельности, которые представляют собой такой вид экономики общественного труда, который, хотя и был выявлен, еще не использовался по разным причинам.

Современные коммерческие предприятия нуждаются в усовершенствованных практических подходах к осуществлению экономического анализа. Причина этого – необходимость повышения степени грамотности менеджмента производственной деятельности организации. Такой результат может быть достигнут лишь в том случае, если предприятие пользуется передовыми подходами к осуществлению экономического анализа и интерпретации его результатов. Кроме того, сегодня экономический анализ рассматривается наиболее прогрессивными предприятиями как инструмент, который может широко применяться для целей контроля и управления.

1.3 Пути улучшения эффективности использования трудовых ресурсов в современных условиях

Как упоминалось ранее, показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность, и поэтому пути повышения производительности труда следует рассматривать как способы повышения эффективности рабочей силы организации.

Все изменения, которые сегодня заметны во всех сферах экономики, приводят к трансформации различных подходов к управлению персоналом организации и ее оценке. Для более эффективного использования трудовых ресурсов будет способствовать формированию новых структур организационного, экономического и управленческого характера на уровне организаций и регионов. Кроме того, довольно существенные изменения на уровне макро- и микроэкономики также оказывают определенное влияние на уровень эффективности использования трудовых ресурсов [44, с.421].

В связи с этим объективный характер необходимости выстраивать трудовые процессы по-новому, с адаптацией всех важнейших аспектов финансово-хозяйственной деятельности к меняющимся рыночным тенденциям, предстает перед экономическими субъектами современности. В целом, в качестве направлений роста уровня эффективности использования трудовых ресурсов в организациях можно определить следующие: это улучшение организации труда работников, стимулирование их труда и рост уровня профессионализма (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации сотрудников организации).

В качестве конкретных рекомендаций в рамках каждой предлагаемой меры по повышению эффективности труда можно отметить следующее:

1. Рекомендации по улучшению организации труда работников (чтобы добиться более оптимального и научного распределения работников на основе трудовых функций, которые объединены в определенный вид системы, машины, механизмы и места работы, и в то же время Соответствующая

группировка и объединение работников в производственные бригады для работы по совершенствованию процесса оценки труда, путем более тщательного расчета величины норм трудовых затрат на выпуск продукции на единицу, на основе определения уровня эффективности производства, своевременности оценки производительности и рационализации рабочих мест для персонала, создания и поддержания эффективного характера системы обслуживания рабочих мест с целью устранения потеряннного рабочего времени и лучшего использования производственного и технологического оборудования, обеспечения оптимальных условий труда, с максимально возможным устранением профессиональных опасности, тяжелые нагрузки, внедрение приемов и методов труда оптимального характера, которые включают изучение трудовых процессов с использованием различных методов и средств технического плана, их совершенствование и внедрение через организацию обучения на производстве, обучение; расширение и обновление научно-технической информации, улучшение условий каждого отдельного производства (система подбора персонала и ее развития).

2. Что касается улучшения стимулов для работы персонала структур организации, обеспечение определенной дифференциации оплаты труда и стимулирования работников, с учетом особенностей каждой отдельной услуги руководства организации, ее мастерских и секций кажется наиболее подходящим способом; обеспечение соответствия в оплате труда работников на всех уровнях управления и уровня производства цеха, площадки, всей организации с учетом оценки ее результатов; определить оптимальный характер соотношения вознаграждения работника в зависимости от степени сложности и ответственности за выполненную им работу; повысить уровень материальной заинтересованности каждого работника; способствовать повышению уровня здоровой конкуренции и своевременно определять резервы роста уровня производительности труда. Особое внимание необходимо уделить варианту разработки методологии формирования тарифных ставок (заработных плат) дифференцированного характера для всего персонала, что позволило

бы повысить уровень мотивации труда работников и сделать менеджеры, более ответственные за организацию заработной платы; в любой организации необходимо работать над повышением уровня социальной мотивации [37, с.119].

3. В рамках направления подготовки трудовых ресурсов в профессиональном плане необходимо работать на постоянной основе для повышения уровня квалификации, переподготовки работников. Для того чтобы адаптировать новых сотрудников к стандартам, стилю и методам работы в организациях, на их отделы должна распространяться политика обеспечения уровня преемственности персонала при его повышении в должности (до профессии), а вновь нанятые сотрудники обучаются по специальной программе.

Именно показатель производительности трудовой деятельности должен рассматриваться как параметр, определяющий, насколько эффективно предприятие пользуется имеющимися у него трудовыми ресурсами. Таким образом, имеется потребность в более подробном изучении особенностей, присущих такому показателю. Так, производительность трудовой деятельности является параметром, отражающим, насколько плодотворной является принимаемая для целей производства какого-либо блага деятельность [23, с.214]. Факторами, обуславливающими изменение численного значения показателя производительности трудовой деятельности, являются следующие:

- а) квалификация работников;
- б) управление временем;
- в) система мотивации сотрудников.

Но в то же время производительность труда также зависит от многих других типов факторов (внешних и внутренних). К внешним факторам относятся, в частности, экономические, политические, а также экологические. Номенклатура внутренних факторов состоит из способности предприятия применять в своей работе новейшие технические и научные достижения; степени «зрелости» систем менеджмента и организации трудовой деятельности, созданных на предприятии.

Как уже отмечалось выше, одной из основных целей анализа изменения значения показателя «производительность трудовой деятельности» является нахождение резервов, использование которых позволит добиться повышения численного значения этого параметра.

Выделяется несколько причин, которые способны снизить значение показателя «производительность трудовой деятельности»: [6, с.10]:

- а) система организации трудовой деятельности, которая характеризуется низкой степенью эффективности;
- б) применение непрозрачных подходов к менеджменту, стремление зарегулировать все аспекты функционирования организации;
- в) использование методов ведения производственной деятельности и основных средств, не соответствующих требованиям современной экономики;
- г) отсутствие надлежащей профессиональной квалификации;
- д) не достижение финансовой системой организации требуемой эффективности работы.

К числу задач, выполнение которых будет способствовать увеличенной эффективности производственной деятельности, относятся [10, с.254]:

- а) реализация мер, способствующих уменьшению себестоимости производимого товара;
- б) увеличение степени гибкости производства;
- в) выпуск продукции, отличающейся повышенным уровнем качества;
- г) реализация мер, направленных на совершенствование результативности функционирования процессов контролирующего назначения.

Отметим, что от того, насколько производительной является трудовая деятельность, зависят значения множества важнейших показателей (например, размер получаемой сотрудниками заработной платы, эффективности применения основных средств, количество выпускаемой и реализуемой на рынке продукции).

Существует большое количество факторов, обуславливающих изменение численного значения показателя «производительность трудовой деятельности». Особенности таких факторов детально анализировались различными специалистами в области организации труда, менеджмента трудовой деятельности.

Достичь повышения эффективности трудовой деятельности можно лишь в том случае, если для этого будут созданы надлежащие материальные и технические условия. Кроме того, предприятие может использовать внешние факторы (например, природные), чтобы сделать эффективность трудовой деятельности еще более высокой [7, с.98].

Увеличить эффективность эксплуатации трудовых ресурсов, которыми располагает коммерческое предприятие, можно за счет следующих шагов:

- а) увеличение интенсивности применения основных средств, находящихся в собственности предприятия либо арендованных им;
- б) увеличение степени обеспеченности организации основными средствами;
- в) сужение специализации предприятия, концентрация на производстве наиболее успешных в коммерческом плане товаров;
- г) повышение качества организации трудовой деятельности (в том числе за счет увеличения ее интенсивности);
- д) разработка новой системы материального стимулирования сотрудников, ориентированной на перманентное повышение качества продукции, а также производительности труда
- е) повышение квалификации сотрудников [14, с.144].

Одним из факторов, оказывающим наиболее существенное воздействие на степень эффективности трудовой деятельности, является квалификация работников. Чем лучше сотрудник умеет делать свою работу, тем меньше труда требуется, чтобы выпустить определенный объем продукции.

Предприятие, желающее добиться высокой эффективности трудовой деятельности сотрудников, должно создавать систему стимулирования ра-

ботников, ориентированную на увеличение значения данного показателя. Такая система предполагает повышение заработной платы сотрудников, достигающих высоких успехов в плане эффективности трудовой деятельности. Однако система мотивации должна быть такой, чтобы темпы увеличения показателя «производительность трудовой деятельности» были больше, чем скорость повышения оплаты такой деятельности. Во многих предприятиях данный принцип не соблюдается, из-за чего эффективность функционирования таких организаций падает (вплоть до недопустимых значений) [48, с.42].

Предприятие сможет функционировать эффективно, если оно добьется повышения рациональности применения имеющихся трудовых ресурсов, сможет трансформировать имеющийся у сотрудников творческий потенциал в осязаемые и наглядные результаты.

Добиться значительного увеличения показателя «производительность трудовой деятельности» можно за счет пересмотра системы организации труда, созданной на предприятии.

Отметим, что факторы, обуславливающие увеличение либо уменьшение значения показателя «эффективность трудовой деятельности», постоянно изменяются. Из-за этого производительность труда не является константной величиной: она постоянно претерпевает изменения, которые должны регистрироваться и анализироваться менеджментом предприятия.

Подавляющее большинство российских компаний разделяют все показатели изменения производительности по таким подгруппам [46, с.308]:

1. Изменения в техническом уровне производства.
2. Развитие менеджмента, организации производства и труда.
3. Изменения в объеме и структуре производства.
4. Другие факторы.

Резервами роста производительности труда называют ранее неиспользованные возможности предприятия, которые могут повысить эффективность труда и оптимизировать процесс труда. Такие резервы связаны с тем, что компания развивается и появляются новые возможности, что позволяет ей

выходить на более высокий уровень. Этот вид развития часто связан с появлением новых технологий или увеличением производственной мощности существующей.

Этот резерв дает возможность сократить количество времени, затрачиваемого на производство определенного объема продукции.

Однако вышеуказанные резервы могут включать интеллектуальную собственность. Суть этого резерва заключается в использовании или создании новых методов производства товаров. Кадровый резерв считается очень важной частью, его суть заключается в том, чтобы иметь возможность заменить или каким-либо образом усилить кадровый компонент вашей собственной компании.

Повышение производительности труда в любой системе может происходить по-разному под воздействием различных факторов.

Он может возрасти, если наблюдается одна из таких ситуаций [32, с.15]:

- а) увеличивается объем производства, а затраты снижаются;
- б) объем производства растет быстрее себестоимости;
- в) объем производства остается неизменным, а затраты сокращаются (например, в результате реализации программ по снижению затрат);
- г) объем производства растет при постоянных затратах;
- д) объем производства уменьшается более медленными темпами, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть неограниченным. Экономически обоснованные пределы роста производительности труда продиктованы условием увеличения массы потребительских ценностей и улучшения качества продукции.

Стремление к огромному увеличению производительности труда за счет сокращения численности работников может привести к снижению объема и качества продукции [31, с.88].

Вознаграждение, будучи должным образом организованным, служит главной составляющей мотивации работников на осуществление трудовой деятельности. Именно после получения вознаграждения люди получают достаточную мотивацию, чтобы вести трудовую деятельность. Изменяя вознаграждение работников, можно стимулировать их перманентно делать производственную деятельность более эффективной.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов является важнейшим условием увеличения объема торговли при одновременном снижении торговых издержек. Чтобы повысить производительность труда в торговле, необходимо улучшить отношения между торговлей и промышленностью на основе более глубокого разделения труда, повышения роли поставщиков в окончательной доработке товаров. Тот факт, что торговля больше вовлечена в упаковочные операции, подготовка продукции к реализации уменьшает эффективность производственной деятельности в сфере торговли [26, с.155].

Увеличить эффективность трудовой деятельности можно за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени. Кроме того, эффективность рабочей деятельности, осуществляемой сотрудниками, становится больше, если снижается показатель текучести кадров.

Показатель текучести кадров отражает, с какой скоростью происходит обновление штатного расписания организации. Текучесть кадров в значительной степени зависит от причин частного характера: неудовлетворенности условиями труда, сложности с повышением уровня квалификации, отсутствия жизни Пространство, недостатки в механизации тяжелого труда и низкая заработная плата [21, с.319].

К подходам, дающим возможность снизить показатель текучести кадров в организации, относятся совершенствование условий ведения трудовой деятельности, создание устойчивой системы распределения обязанностей и полномочий в оргструктуре предприятия.

В связи со всем вышесказанным повышение уровня эффективности использования трудовых ресурсов связано с изменением всех производственных затрат; следовательно, эти процессы должны управляться, планироваться и координироваться (включая занятость, структуру персонала, технологии и оборудование, продукты и рынки сбыта).

По результатам информации, приведенной в этой главе, можно сделать выводы:

- трудовые ресурсы предприятия - часть трудовых ресурсов государства, которые задействованы в производственном процессе этого предприятия. Трудовые ресурсы характеризуются, в первую очередь, разнообразными возможностями персонала предприятия по преобразованию поставленных целей в реальные результаты и отражают профессиональный и квалификационный состав персонала;

- целью анализа эффективности использования трудовых ресурсов организации является определение резервов роста производительности труда и, как следствие, увеличения объемов производства (реализации товаров)

- в качестве основных способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов таковы: повышение уровня интенсивности использования основных средств; повышение уровня мобилизации средств и рабочей силы компании; повышение степени специализации сотрудников, работающих в сфере торговли; увеличение качества организации трудовой деятельности и совершенствование ее интенсивности; создание отвечающей потребностям предприятия и сотрудников системы стимулирования трудовой деятельности; совершенствование уровня квалификации сотрудников, трудоустроенных в организации.

2 Анализ трудовых ресурсов организации на примере ООО «Газпромнефть – Корпоративные Продажи»

2.1 Общая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «Газпромнефть – Корпоративные Продажи» (сокращенно – ООО «ГПН – КП») образовано 20 августа 2002 г.

ООО «ГПН - КП» создано в июле 2013 года, находится по адресу: 191014, г. Санкт-Петербург, пер. Виленский, д. 14, литер А.

У компании только один учредитель – ПАО «Газпром Нефть».

В случае с ООО «ГПН-КП» силой учредительного документа обладает Устав организации. Данным документом устанавливаются следующие положения:

- Устав соответствует действующему российскому законодательству в сфере функционирования ООО;

- предприятие занимается деятельностью по реализации различных видов топлива, причем такая деятельность для компании является основной;

- у предприятия имеется несколько дополнительных видов деятельности, среди которых выделяются:

- а) торговля розничная преимущественно пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями;

- б) торговля розничная прочая в неспециализированных магазинах;

- в) реализация на оптовой основе различных видов пищевой продукции;

- предприятие учреждено единственным лицом, подробнее о котором было сказано ранее;

- общество может становиться субъектом сделок подряда, купли-продажи, участвовать в торгах и прочих формах аукционной деятельности, а также заниматься предоставлением гарантий;

- общество обладает правом на приобретение в собственность материальных ценностей, необходимых для обеспечения функционирования предприятия;
- общество может учреждать организации, ассоциации и совместные предприятия, а также участвовать в них на праве члена;
- общество обладает правом регистрации счетов в финансовых учреждениях (в том числе и таких счетов, которые ведутся в валютах иностранного государства);
- общество может регистрировать представительства и филиалы, а также образовывать зависящие коммерческие структуры;
- в случае внесения изменений в юридический адрес или смены лица, осуществляющего руководство предприятием, Общество обязуется предоставить информацию об этом в налоговые органы в течение трех дней. Кроме того, общество обязуется обеспечивать надлежащее хранение документации, касающейся различных вопросов деятельности предприятия, и печатей;
- лицо, участвующее в обществе, может осуществлять переуступку принадлежащей ему доли лицам, не носящим статуса учредителей в обществе, только в том случае, если согласие на это будет получено от всех остальных членов общества;
- возможен переход долей в уставном капитале общества, имеющих у его членов, к правопреемникам.

Проанализировав Устав, можно сделать вывод о том, что в нем содержатся все положения, которые существуют в аналогичных документах иных организаций.

Фактически ООО «ГПН - КП» согласно уставу, осуществляет:

- оптовую торговлю твердым, жидким и газообразным топливом и подобными продуктами;
- торговлю розничную преимущественно пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями, а также в неспециализированных магазинах.

На рисунке 1 представлена структура организации.

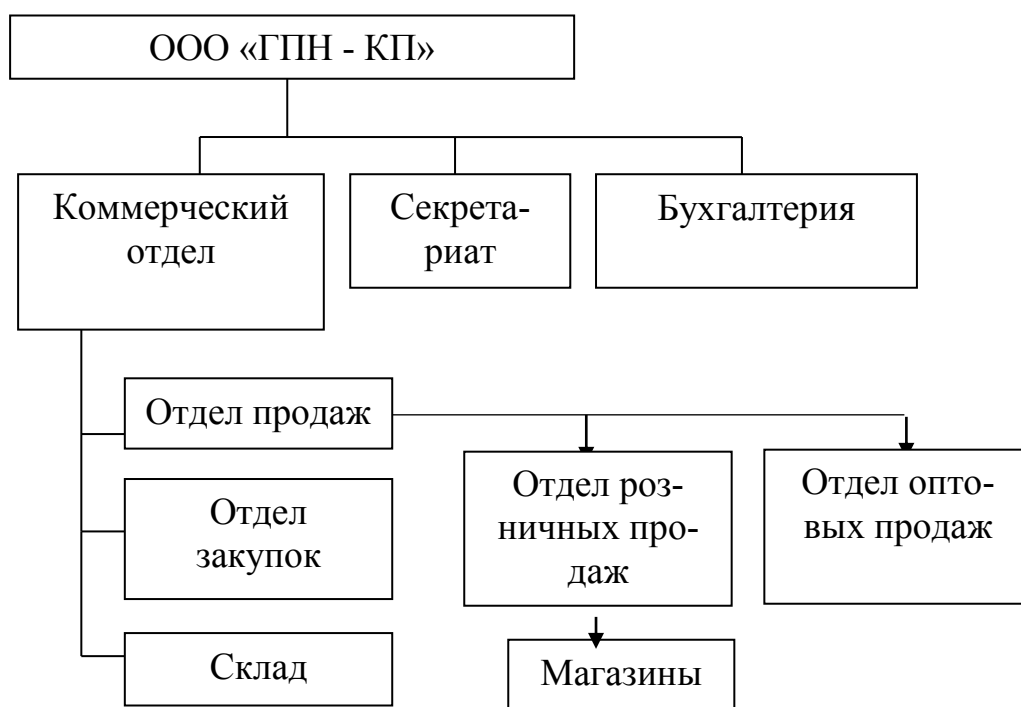


Рисунок 1 - Структура ООО «ГПН - КП»

Таким образом, оргструктура рассматриваемой организации фактически включает в себя три структурных подразделения первого уровня – это бухгалтерия, секретариат, а также коммерческий отдел. Коммерческий отдел, в свою очередь, делится на отдел закупок и отдел продаж. В отделе продаж выделено две функциональные группы сотрудников, которые занимаются розничным и оптовым сбытом соответственно. Что касается секретариата и бухгалтерии, то данные структурные подразделения не имеют дополнительного деления.

Основным органом управления в компании является генеральный директор.

На рисунке 2 представлена организационная структура управления ООО «ГПН - КП».

Таким образом, у всех структурных подразделений рассматриваемой организации имеются собственные руководители:

- руководство деятельностью коммерческого отдела осуществляет коммерческий директор;
- руководство функционированием отдела сбыта осуществляет начальник отдела сбыта;
- лицом, ответственным за руководящую деятельность в отделе закупок, является старший товаровед;
- руководством деятельностью склада занимается заведующий складом.



Рисунок 2 - Оргструктура ООО «ГПН - КП»

- в структурном подразделении «Секретариат» трудоустроено одно лицо, выполняющее функционал секретаря;
- лицом, осуществляющим руководство деятельностью бухгалтерии, является главный бухгалтер.

Полномочия по общему руководству функционированием рассматриваемого предприятия возложены на генерального директора. К его полномочиям относятся следующие виды деятельности:

- издание распоряжений и приказов, действие которых может распространяться на разные отделы предприятия;

- ведение общего менеджмента в организации;
- контроль за выполнением задач, стоящих перед различными структурными подразделениями ООО «ГПН - КП».

Функционал, который имеется у коммерческого директора предприятия, заключается в следующем:

- подготовка проектов договоров, согласование условий договоров с заказчиком;
- руководство деятельностью по продвижению услуг предприятия;
- руководство продажами и закупками;
- создание и внедрение документации, разграничивающей полномочия сотрудников предприятия в части хранения, продаж и перемещения продукции.

Главный бухгалтер предприятия осуществляет следующие функции:

- создание и контроль функционирования системы бухучета;
- формирование учетной политики предприятия (на совместной основе с генеральным директором);
- представление интересов предприятия в различных государственных и муниципальных инстанциях;
- осуществление руководства деятельностью по формированию финансовой отчетности и др.

Таким образом, оргструктуру ООО «ГПН - КП» можно охарактеризовать как достаточно зрелую. Она предусматривает разграничение полномочий и ответственности во всех основных сферах деятельности коммерческого предприятия.

Проведем анализ финансовой отчетности предприятия, используя сведения, которые представлены в Приложениях 1-3.

В таблице 1 включена информация о финансовых результатах, которые были достигнуты рассматриваемым предприятием в течение 2016-2018 годов.

Таблица 1 - Динамика финансовых результатов ООО «ГПН - КП» (тыс.руб.)

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2018/2016, (+,-)	Темп роста, % 2018/2016
1.Выручка от продажи	216087	233282	285278	69191	132,0
2.Себестоимость продаж	104803	114439	137020	32217	130,7
3.Валовая прибыль	111285	118843	148258	36973	133,2
4.Коммерческие расходы	31307	33577	34577	3270	110,4
5.Управленческие расходы	22604	24980	25641	3038	113,4
6.Прибыль от продаж	57374	60286	88040	30666	153,4
7.Прочие расходы	23328	25145	26701	3373	114,5
8.Налогооблагаемая прибыль	34046	35140	61339	27293	180,2
9.Текущий налог на прибыль	6810	7027	12266	5456	180,1
10.Чистая прибыль	27237	28114	49073	21836	180,2
11. Рентабельность продаж, % (стр.6/стр.1*100)	26,5	25,8	30,9	4,4	-
12. Рентабельность затрат, % (стр.10/стр.(2+4+5))*100	26,0	24,6	35,8	9,8	-

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можно сделать следующий вывод: ООО «ГПН-КП» сумело добиться успешных результатов в коммерческой сфере деятельности. Компания систематически извлекает значительную прибыль в ходе осуществления основной деятельности.

Выручка, получаемая в результате сбыта продукции, существенно больше, чем себестоимость производства такой продукции. Это значит, что предприятие имеет значительную прибыль. Прибыль от сбыта в течение 2016-2018 годов увеличилась на 30 млн 666 тысяч рублей (+53,4%). Чистая прибыль, извлекаемая организацией в ходе ведения деятельности, повысилась на 21 млн 836 тысяч рублей (+80,2%).

Значение показателя рентабельности сбыта увеличилось на 4,4%, до 30,9%. Это показывает, что каждые 100 руб. выручки от продажи стали приносить больше суммы прибыли от продаж.

Показатель рентабельности затрат стал выше на 9,5%, составив 35,8%. Это характеризует, что каждые 100 руб. произведенных затрат ООО «ГПН - КП» стали приносить больше чистой прибыли.

2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами организации

Численности работников ООО «ГПН - КП» представлена на рисунке 3.

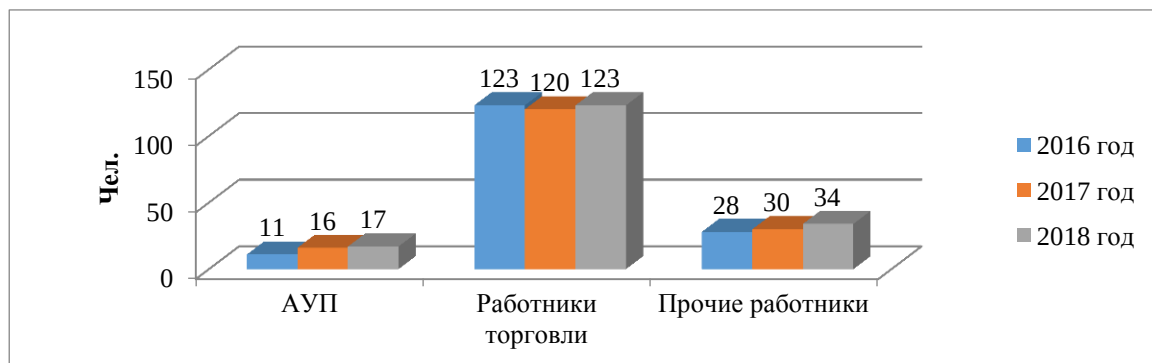


Рисунок 3 – Численность работников ООО «ГПН - КП»
за 2016-2018 годы

Как видно из данных рисунка 3, можно сказать, что в 2018 году 70,7% ($123/174 \cdot 100$) всех работников являются работниками торговой сферы – менеджеры продаж отдела оптовых продаж и продавцы-консультанты розничных точек. Размер заработной платы формируется из двух компонентов: оклад и доля от выручки, обеспеченной сбытом продукции. Таким образом, размер заработной платы, получаемой сотрудниками, зависит от того, насколько успешной является коммерческая деятельность ООО «ГПН - КП» в конкретном временном периоде.

Можно наблюдать рост за 2018 год численности персонала предприятия, особенно сферы продаж и прочих работников (юристы, водители и т. д.), т. к. предприятие повышает уровень результативности хозяйствования, старается отвечать требованиям современной экономики.

Для лучшего понимания общей структуры и динамики движения персонала в компании проведем анализ структуры персонала компании. В таблице 2 представлена структура персонала компании.

Таблица 2 - Анализ структуры персонала ООО «ГПН - КП» за 2016 -2018 гг

Показатели	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Чел.	Уд. вес. %	Чел.	Уд. вес. %	Чел.	Уд. вес. %
Всего персонал организации, в т.ч.:	162	100,0	166	100,0	174	100,0
- рабочие	143	88,3	140	84,3	143	82,2
- руководители	6	3,7	6	3,6	6	3,4
- специалисты	13	8,0	20	12,1	25	14,4

Графически структура персонала в ООО «ГПН - КП» за 2016-2018 гг. представлена на рис. 4.

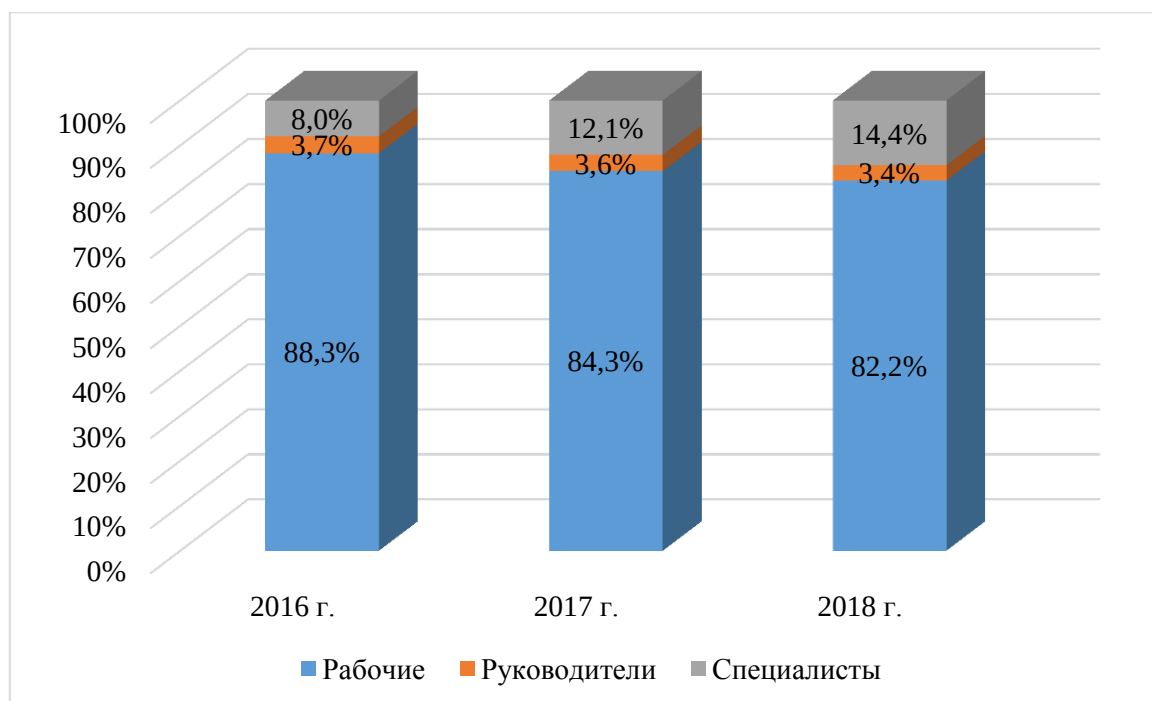


Рисунок 4 - Структура персонала ООО «ГПН - КП»

Структура персонала за 2016-2018 гг. практически не изменялась. Немного снизился удельный вес рабочих с 88,3% до 82,2%. Повысился удельный вес специалистов с 8% до 14,4% по причине принятия юриста, товароведа и т. д. По итогам 2018 года среднесписочная численность работников рассматриваемой организации стала на 8 человек больше, чем в 2017 году.

В таблице 3 представлены данные, полученные в результате анализа структуры совокупности работников предприятия.

Таблица 3 - Структура персонала ООО «ГПН - КП» по гендерному признаку

Персонал по гендерному признаку	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Всего персонал предприятия, чел.	162	166	174
Мужчины, чел.	104	105	106
Удельный вес мужчин в структуре штата. %	64,2	63,2	60,9
Женщины, чел.	58	61	68
Удельный вес женщин в структуре штата. %	35,8	36,8	39,1

Структура персонала по гендерному признаку в ООО «ГПН - КП» за 2016-2018 гг. представлена на рис. 5.

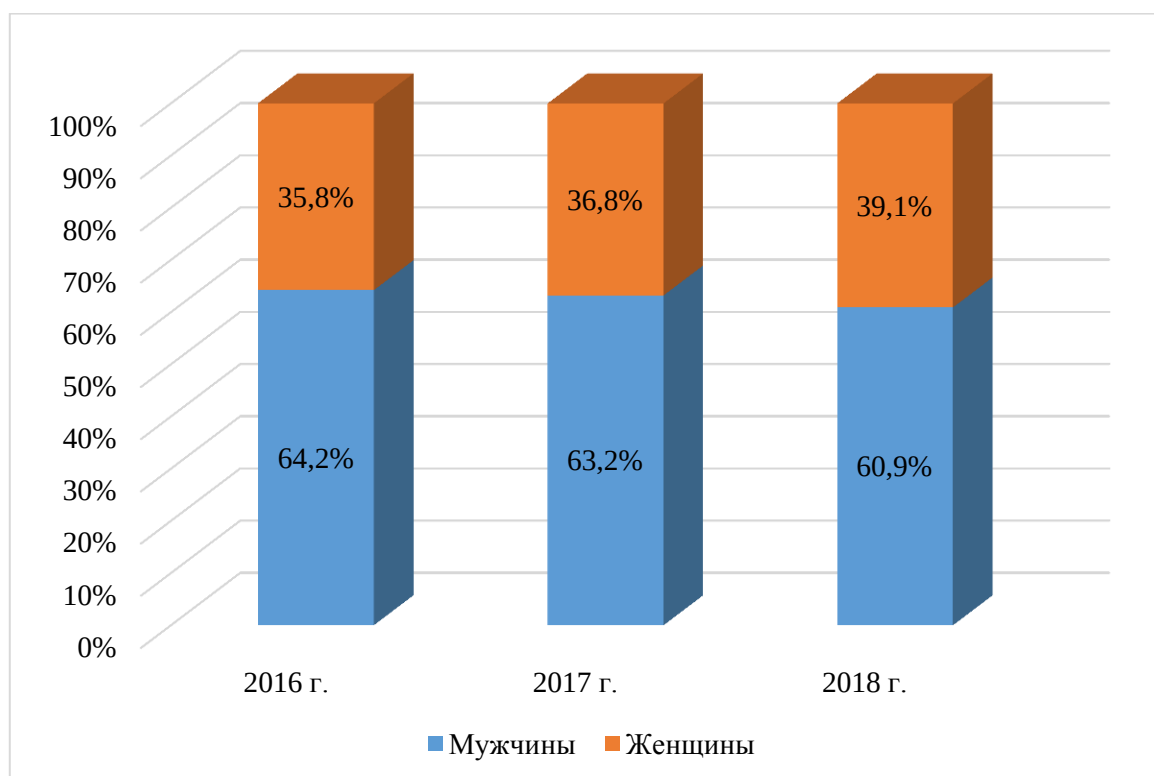


Рисунок 5 - Структура персонала по гендерному признаку
ООО «ГПН - КП»

Согласно представленным данным, наибольший вес в структуре штата в 2016-2018 гг. по гендерному признаку занимают мужчины.

Стабильность состава персонала в организации является существенным критерием, и влияет на рост производительности труда и эффективность производства в целом.

Данные о движении персонала на рассматриваемом предприятии приведены в таблице 4.

Таблица 4 - Движение персонала на ООО «ГПН - КП»

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год
Коэффициент оборота по приему на работу	0,05	0,05	0,03
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,01	0,01	0,002
Коэффициент текучести кадров	0,05	0,05	0,002
Коэффициент постоянства кадров	0,84	0,85	0,82

Наименьшее значение показателя коэффициента приема сотрудников относится к 2018 году (0,03%). Отметим также, что в 2018 году структура персонала организации была наименее устойчивой – соответствующий показатель приобрел значение 0,82.

В 2018 году значения показателей, характеризующих выбытие персонала и его текучесть (0,002 для обоих показателей), находились в норме. Это значит, что в течение 2018 года существенного движения персонала на рассматриваемом предприятии не имелось. Таким образом, можно говорить о том, что кадровый состав ООО «ГПН-КП» характеризуется высокой степенью стабильности. Это обусловлено как принятием менеджментом организации мер по стимулированию сотрудников, внедрение которых дало возможность работникам получать увеличенную заработную плату, так и сложностями с дальнейшим трудоустройством освобождающихся работников.

В течение всех анализируемых временных периодов происходили увольнения только тех сотрудников, которые находились на должностях менеджеров по сбыту. Главной причиной увольнений менеджеров по сбыту является недостаточное стимулирование сотрудников, достигающих наибольших показателей продаж.

2.3 Оценивание эффективности эксплуатации трудовых ресурсов предприятия

Значения показателей, отражающих степень эффективности эксплуатации трудовых ресурсов предприятия, продемонстрированы в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели, отражающие степень эффективности эксплуатации трудовых ресурсов в ООО «ГПН - КП» за 2016-2018 годы (тыс.руб.)

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Отклонение, (+,-)	Динамика, %
Выручка от продаж	216087	233282	285278	69191	128,6
Прибыль от продаж	57374	60286	88039	30664	153,4
Численность работников, чел.	162	165	173	11	106,8
Фонд заработной платы: - в сумме	35392	38394	40551	5159	114,6
-в % к выручке	16,4	16,5	14,2	-2,2	-
Средняя выработка работников	1333,9	1413,8	1649,0	315,1	123,6
Прибыль на 1 работника	354,2	365,4	508,9	154,7	143,7
Выручка на 1 руб. фонда заработной платы, руб.	6,1	6,1	7,0	0,9	114,8
Средняя заработная плата работников	218,5	232,7	234,4	15,9	107,3
Коэффициент опережения роста средней выработки над ростом средней заработной платы работника	$(1413,8/1333,9*100-100) / (232,7/218,5*100-100) = 6,0/6,5 = 0,9$		$(1649/1413,8*100-100) / (234,4/232,7*100-100) = 16,6/0,7 = 23,7$		

Как видно из данных таблицы 5, фонд заработной платы работников ООО «ГПН - КП» в сумме за 2016/2018 годы возрос на 14,6%. Это объясняется повышением окладов работников предприятия, что, оказало влияние на рост уровня средней заработной платы за три года на 7,3%, или на 15,9 тыс.руб.; также на рост показателя фонда заработной платы работников оказал влияние рост увеличение количества человек, трудоустроенных на рассматриваемом предприятии, на 11 человек. Это связано с повышением объема деятельности, возникшим в 2018 году.

Уровень прироста ФОТ по итогам 2018 года составил 14,2% (-2,2% в сравнении с результатами 2016 года). На это оказало влияние более быстрое повышение темпов роста суммы выручки от продажи в сравнении с повышением фонда заработной платы персонала ООО «ГПН - КП» (132%>114,6%).

Численность персонала ООО «ГПН - КП» повысилась за анализируемый период на 11 чел., или на 6,8%.

При этом показатель средней выработки работника предприятия возрос за три года на 23,6% и составил 1649 тыс.руб. Это свидетельствует об эффективном использовании персонала компании.

По итогам 2018 года выручка, полученная предприятием на каждый рубль ФОТ, составила 7 рублей. Это на 14,8% больше, чем в 2017 году. Таким образом, можно говорить о том, что в 2018 году предприятие сумело эксплуатировать имеющиеся трудовые ресурсы более эффективно.

Прирост показателя эффективности трудовой производительности в течение 2018 года принял значение 23,6%. При этом средний заработок сотрудников рассматриваемого предприятия поднялся в 2018 году на 7,3%. Таким образом, делаем вывод о том, что каждый процент повышения заработной платы, выплачиваемой сотрудником организации, позволили увеличивать среднюю выработку на 23,7%.

В таблице 6 продемонстрированы значения показателей, характеризующих эффективность трудовой деятельности, а также характеризующих размер получаемой ими заработной платы.

Таблица 6 - Показатели, характеризующие прирост эффективности трудовой деятельности и трудовых доходов торгового персонала ООО «ГПН - КП» в течение 2016-2018 годов

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Изменение	
				отклонение, (+,-)	темпы прироста, %
1	2	3	4	5	6
1. Фонд заработной платы в сумме, тыс. руб	29286	28764	29754	468	1,6

2. Фонд заработной платы в % к обороту	13,6	12,3	10,4	-3,2	-
3. Среднесписочная численность торговых работников, чел.	123	120	123	0	0
4. Средняя выработка на одного торгового работника, тыс.руб.	1756,8	1944,0	2319,3	562,5	32,0
5. Средняя заработная плата на одного работника, тыс.руб.	238,1	239,7	241,9	3,8	1,6
6. Удельный вес фонда оплаты труда торговых работников в общем фонде оплаты труда, %	82,7	74,9	73,4	-9,3	-
7. Удельный вес торговых работников в общей численности, %	75,9	72,7	71,1	-4,8	-
8. Выручка от продажи, тыс.руб.	216087	233282	285278	69191	132,0
9. Коэффициент опережения роста средней выработки работника над ростом средней заработной платы	$\frac{((1944/1756,8)*100-100)/((239,7/238,1)*100-100)}{100-100} = 15,3$		$\frac{((2319,3/1944)*100-100)/((241,9/239,7)*100-100)}{100-100} = 1,3$		-

Анализируя данные, которые продемонстрированы в таблице 6, можно прийти к следующему выводу. В течение временного периода, ограниченного 2016-2018 годами, выработка на одного представителя торгового персонала рассматриваемого предприятия стала на 32% больше. При этом увеличение ФОТ, выделяемого на оплату трудовой деятельности торгового персонала ООО «ГПН-КП», составило 1,6%. Таким образом, можно судить о том, что размер заработной платы, получаемой сотрудниками организации, имеет непосредственную зависимость от их выработки.

Результаты сопоставления значения показателей, характеризующих выработку всего персонала ООО «ГПН-КП», а также выработку персонала, имеющего торговые функции, продемонстрированы на рисунке 6.

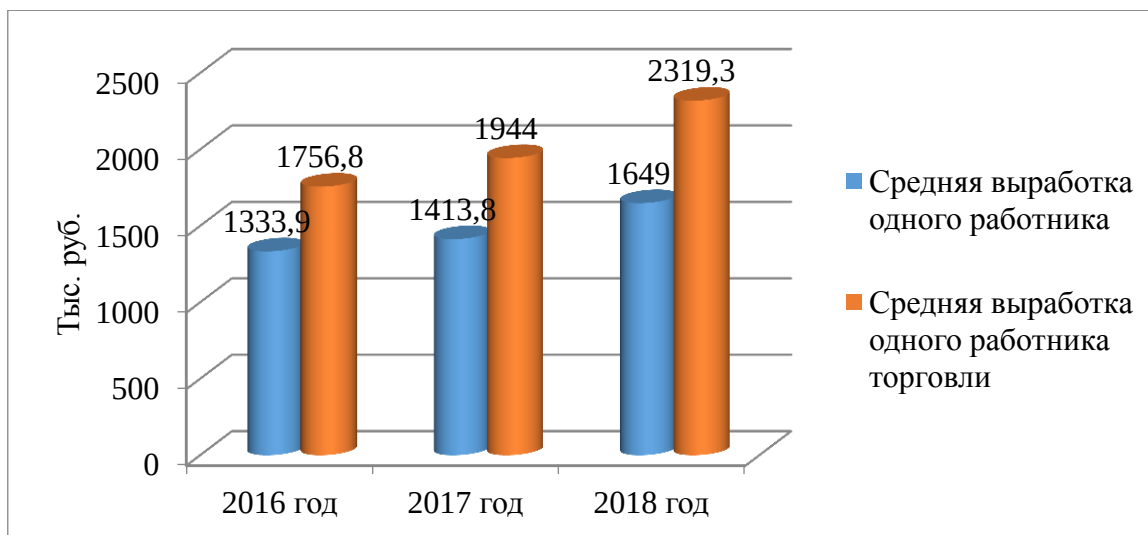


Рисунок 6 - Выработка персонала ООО «ГПН - КП» в течение 2016-2018 годов

Анализ данных, которые продемонстрированы на рисунке 6, позволяет судить о том, что в течение всего временного периода, ограниченного 2016 и 2018 годами, выработка персонала ООО «ГПН-КП» повышалась. Средняя годовая заработная плата одного работника ООО «ГПН-КП», наделенного торговыми полномочиями, по итогам 2018 года составила 241,9 тысяч рублей. В 2016 году данный показатель имел значение 238,1 тысяч рублей (+3,8 тысяч рублей, или 1,6%).

Доля работников, наделенных торговым функционалом и полномочиями, в общем ФОТ организации в течение 2016-2018 годов уменьшилась на 9,3%. Это обуславливается тем, что рост трудовых доходов торговых сотрудников рассматриваемого предприятия меньше, чем рост трудовых доходов иных работников предприятия. Кроме того, доля торговых сотрудников в общей численности персонала предприятия в 2018 году стала на 1,44% меньше, чем в 2016 году.

Увеличение среднего трудового дохода торговых работников, которое имело место в течение 2016-2018 годов, стимулировало сотрудников предприятия демонстрировать большую выработку. Так, по итогам 2018 года значение коэффициента опережения составило 1,3%. Это значит, что каждый

процент, на который поднялась выплачиваемая торговым сотрудникам заработная плата, принес увеличенную на 1,3% выработку. Все это свидетельствует о том, что система стимулирования торговых сотрудников, трудоустроенных в ООО «ГПН-КП», функционирует эффективно.

Данные о значениях показателей, характеризующих среднюю выработку работников ООО «ГПН-КП», наделенных торговым функционалом и полномочиями, продемонстрированы в таблице 7.

Таблица 7 - Производительность трудовой деятельности торговых работников ООО «ГПН - КП» в течение 2017-2018 годов

Показатели	Ед. изм.	2017 год	2018 год	Отклонение, (+,-)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
1.Средняя выработка на одного работника в действующих ценах	Тыс. руб.	1413,8	1649,0	235,2	116,6
2.Средняя выработка на одного работника торговли в действующих ценах	Тыс. руб.	1944,0	2319,3	375,3	19,3
3.Индекс цен	-	1	1,043	-	104,3
4.Средняя выработка на одного работника в сопоставимых ценах	Тыс. руб.	1413,8	1581,0	167,2	111,8
5.Средняя выработка на одного работника торговли в сопоставимых ценах	Тыс. руб.	1944,0	2223,7	279,7	114,4

Анализируя данные, представленные в таблице 7, можно прийти к следующим выводам. Во-первых, величина средней выработки, демонстрируемой одним сотрудником ООО «ГПН-КП», составила 1 млн 649 тысяч рублей (+16,6% в сравнении с показателями 2017 года).

Во-вторых, величина средней выработки, которая приходится на одного работника ООО «ГПН-КП», к непосредственным обязанностям которого относится ведение торговой деятельности, составила 2 млн 319,3 тысяч рублей (+19,3% к уровню 2017 года).

Совокупность факторов, обуславливающих изменение значения производительности трудовой деятельности в предприятиях торгового профиля, выглядит следующим образом:

- уровень потребительских цен;
- состав и квалификация торговых кадров, уровень их текучести и др.

Определим влияние изменения цен. С повышением уровня цен повышается и величина объема продажи, а значит, и выработка, которая приходится на одного сотрудника предприятия. Определить численное значение показателя, отражающего среднюю выработку, приходящуюся на одного сотрудника предприятия, можно по формуле 3:

$$СВ_{\text{сопос}} = \frac{СВ_1}{У_{\text{цен}}}, \quad (3)$$

где $СВ_{\text{сопос}}$ - уровень средней выработки на одного работника в сопоставимых ценах;

$СВ_1$ – уровень средней выработки, приходящейся на одного сотрудника (в ценах, действующих на настоящий период);

$У_{\text{цен}}$ – индекс цен.

Таким образом, размер средней выработки, приходящейся на одного сотрудника рассматриваемого предприятия (в сопоставимых ценах), равняется 1 млн 581 тысяч рублей.

Из-за того, что стоимость на продукцию и услуги предприятия в течение анализируемого периода повышались, размер средней выработки, приходящейся на одного сотрудника рассматриваемого предприятия (в сопоставимых ценах), увеличился на 68 тысяч рублей.

Прочие факторы вызвали увеличение средней выработки работника на 167,2 тыс. руб. (1581-1413,8).

Средняя выработка на одного торгового работника ООО «ГПН - КП» в сопоставимых ценах составила 2223,7 тыс. руб.

Из-за того, что стоимость на продукцию и услуги предприятия в течение анализируемого периода повышались, размер средней выработки, прихо-

дящейся на одного сотрудника рассматриваемого предприятия увеличился на 95,6 тысяч рублей.

Прочие факторы вызвали увеличение средней выработки работников торговли на 279,7 тыс. руб. (2223,7-1944).

Таким образом, наиболее существенным воздействием на увеличение средней выработки, приходящейся на одного сотрудника рассматриваемого предприятия, обладали прочие факторы (рост средней заработной платы, квалификационный уровень и пр).

В процессе анализа изменения трудовой производительности необходимо также отслеживать, увеличился ли показатель торгового оборота предприятия. Трудовая деятельность, осуществляемая на предприятии, признается эффективной в том случае, если для ее стимулирования использованы интенсивные факторы.

Ниже представлен алгоритм расчета увеличения торгового оборота рассматриваемого предприятия, обусловленного повышением эффективности осуществляемой работниками организации трудовой деятельности:

$$\pm \Delta T(CB) = (CB_1 - CB_0) * Ч_1 = (1649-1413,8) * 173 = +40690 \text{ тыс. руб.}$$

$$\pm \Delta (Ч) = (Ч_1 - Ч_0) * CB_0 = (173-165) * 1413,8 = +11306 \text{ тыс. руб.}$$

В ООО «ГПН - КП» общий прирост суммы выручки от продажи в 2018 году составил 51996 тыс. руб., в том числе за счет средней выработки прирост составил 78,3% (40690/51996*100).

То есть полученный результат позволяет отметить, что в ООО «ГПН - КП» увеличение оборота обусловлено главным образом интенсивными факторами (в том числе повышением производительности трудовой деятельности). Это значит, что ООО «ГПН-КП» сумело добиться повышения степени эффективности эксплуатации имеющихся трудовых ресурсов.

3 Направления улучшения состояния и эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Газпромнефть – Корпоративные Продажи»

3.1 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов

В ходе проведения анализа было определено, что оплата труда является мотивирующим фактором для роста производительности труда работников ООО «ГПН - КП», также недостаточный уровень нематериальной мотивации, отсутствие специалиста по управлению персоналом.

Для повышения уровня производительности труда работников, а также качественного уровня их использования, является необходимым создание отдела по управлению персоналом. В качестве целей данного отдела для ООО «ГПН - КП» должны выступать:

1. Установление стратегических направлений развития работников компании согласно общей стратегии организации.
2. Установление важнейших направлений роста уровня эффективности использования трудовых ресурсов организации.
3. Установление способов организационного, финансового, технического характера и пр. по обеспечению преимуществ труда с целью возможного их совершенствования при помощи эффективной стратегии.

Представленные задачи отдела по управлению персоналом выступают в качестве вспомогательной информационной функции дополнения анализа для управленческих целей организации.

Отдел будет подчинен непосредственным образом заместителю директора ООО «ГПН - КП», будет осуществлять тесного характера взаимодействие с отделом продаж.

С целью организации такого отдела в штат ООО «ГПН - КП» является необходимым принять специалиста (менеджера) по управлению персоналом. Отдел будет состоять из одного работника.

Для работников оплата их труда в условиях социально ориентированных рыночных отношений должна находиться в зависимости от характера их труда, квалификационного уровня, специфичности отрасли деятельности организации. Характерным становится применение разного рода систем оплаты труда к различным категориям работников.

В процессе проведенного исследования было выяснено, что оплата труда в ООО «ГПН – КП» выстроена на принципах права, которые представлены в ТК РФ.

С целью улучшения эффективности использования трудовых ресурсов нужно и далее улучшать материальную и нематериальную мотивацию.

Могут быть предложены такие рекомендации:

1. Все процедуры по улучшению оплаты труда персонала в компании должны быть направлены на дальнейший прирост объема продаж.
2. Уровень заработной платы персонала должен определяться как оценка объективного характера вклада каждого отдельно взятого работника в результаты функционирования компании.
3. Необходимым является внедрение мероприятий, которые бы способствовали росту уровня средней выработки работника и содержательности труда, а также способствовать повышению уровня его самостоятельности и ответственности.
4. Является необходимым устранение статусных, административных и психологических барьеров между персоналом, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.
5. В качестве одного из стимулов улучшения эффективности труда в компании должна выступать возможность карьерного роста.
6. С целью внедрения эффективной системы мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов необходимой является не просто разработка показателей оценки и наладка механизма их обработки, но и комплексным образом решение вопроса прироста средней выработки работника.

7. Разработать проект по дополнительным мероприятиям по пенсионному вопросу, а именно сотруднику, который является ветераном компании, т.е. отработавший, то количество лет, что указано будет по программе, будет иметь прибавку к пенсии от самой компании, что позволит задуматься работнику о его перспективах трудиться именно в ООО «ГПН-КП».

8. В данном случае достаточно важным является глубоко исследовать бизнес-процессы компании для того, чтобы все намеченные показатели можно было исполнить.

Самым главным для достижения успеха является заручиться поддержкой руководства всех уровней, в таком случае бороться с сопротивлением по внедрению инновационных мероприятий будет более просто. Вместе с тем достаточно важным является сразу выделить тех факторов, которые могут быть препятствием внедрению новой системы повышения эффективности труда, и сделать минимальным их воздействие.

Комплекс всех мероприятий по повышению эффективности труда сотрудников ООО «ГПН - КП» должен включать все возможные направления: и финансовое, и нефинансовое.

Допущения, которые должны быть внесены перед определением стоимости проведения предлагаемых мероприятий:

1. Для некоторых из представленных мероприятий стоимость будет являться не точной, а прогнозной (при определении стоимости будет использовать опыт, накопленный за время работы компании на рынке, а также сведения из отчетностей за предыдущие временные периоды).

2. Стоимость проведения мероприятий будет включать ФОТ, выделяемый на оплату труда работников, непосредственно занятых на реализации предлагаемых мероприятий.

3. Стоимость реализации мероприятий, включенных в состав программы, производится на один год.

Проведем оценку эффекта от рекомендаций.

3.2 Оценка эффекта от предложенных рекомендаций

Рассмотрим оценку эффективности предложенных рекомендаций и возможность внедрения их в практику предприятия.

При повышении эффективности труда в ООО «ГПН - КП». Суммы денежных выплат должны варьироваться согласно уровню и статусу работника в управленческой иерархии, а также уровню его образования (Таблица 8).

Таблица 8 - Денежные выплаты в ООО «ГПН - КП» за выполнение намеченных целей

Тип персонала	Процент от фактически начисленной заработной платы	Сумма вознаграждения, тыс. руб.
Сотрудники высшего управленческого звена	3-5%	3000
Управляющие высшего управленческого звена	10-12%	2000
Управляющие среднего управленческого звена	15-25%	1500
Специалисты, успешно завершившие обучение в профильном вузе	25-30%	2500
Специалисты, успешно завершившие обучение в профильном ссузе	10-30%	2000
Итого		13000

В качестве важного аспекта повышения мотивации специалистов в достижении улучшенных показателей работы выступает обеспечение их участия в прибыли и обозначение данного аспекта в системе вознаграждения (Таблица 9).

Таблица 9 - Показатели участия в прибыли АУП в ООО «ГПН - КП»

Тип персонала	Процент от суммы чистой прибыли организации	Величина вознаграждения, тыс. руб.
Работники высшего звена	5%	20000
Управляющие высшего звена	2%	8000
Итого		28000

Нужно отметить, что предоставление бесплатного питания и проезда является важным мотивирующим фактором, который способствует вместе с тем росту уровня лояльности персонала к организации (Таблица 10).

Таблица 10 - Бесплатные обеды, льготные проездные

Вид льготы	Сумма, тыс. руб.
Бесплатные обеды	5 000
Льготные проездные	3 000
Итого	8 000

Для многих специалистов компании в качестве особого мотивирующего факторы выступает возможность обучения, как раз в связи с этим такого рода формат мероприятий по повышению эффективности труда также является необходимым внедрить в компании (Таблица 11).

Таблица 11 - Возможность прохождения обучения за счет ООО «ГПН - КП»

Тип персонала	Сумма, тыс. руб.
Сотрудники высшего управленческого звена	5000
Управляющие высшего управленческого звена	7000
Управляющие среднего управленческого звена	10000
Специалисты, успешно завершившие обучение в профильном вузе	12 000
Специалисты, успешно завершившие обучение в профильном ссузе	8 000
Итого	45 000

В таблице 12 приведены данные о стоимости корпоративных мероприятий, предлагаемых к реализации для целей совершенствования мотивации сотрудников рассматриваемого предприятия.

Таблица 12 - Корпоративные праздники ООО «ГПН - КП»

Наименование праздника	Сумма, тыс. руб.
Новый год	100
8 марта	80
День здоровья	50
День рождения компании	120
Итого	330

Соревновательный аспект в достижении определенного рода трудовых задач также выступает в качестве эффективного средства мотивации специалистов, особо это касается молодых. Разработка такого рода программ делает выше уровень интереса к работе (Таблица 13).

Таблица 13 - Соревнования между отделами розничных и оптовых продаж

Статья расхода	Величина вознаграждения, тыс. руб.
Работа комиссии	100
Поощрение сотрудников отдела	200
Итого	300

В случае, если сотрудники определенного структурного подразделения демонстрируют выдающиеся результаты в ходе проведения аттестации, руководителям таких сотрудников должны выплачиваться премии. Размер затрат, выделяемых на оплату таких премий, представлен в таблице 14.

Таблица 14 - Затраты на вознаграждения руководителям структурных подразделений, чьи сотрудники продемонстрировали наилучшие результаты в ходе аттестаций

Наименование расходов	Величина вознаграждения, тыс. руб.
Поощрение руководителя	400
Итого	400

Для реализации представленных выше рекомендаций могут быть предложены такие мероприятия.

Мероприятие 1. Формирование фонда оплаты труда от суммы валового дохода деятельности ООО «ГПН - КП».

С целью совершенствования оплаты труда может быть сформирован фонд оплаты труда от суммы того валового дохода, который выступает в качестве разницы между величиной выручки и суммой материальных затрат. Можно предложить распределение фонда оплаты труда посредством бестарифной системы. Для того, чтобы принимать во внимание особенности работников индивидуального характера и придать некоторый уровень гибкости

и управляемости всей компенсационной системе, работодателем могут выплачиваться надбавки к окладу.

Мероприятие 2. Переход на бестарифную систему оплаты труда сотрудников компании.

Нужно представить, сможет ли отдел продаж компании применять бестарифную систему оплаты труда. Для того чтобы провести оценку квалификационного уровня сотрудников в указанном подразделении, является необходимым установить значение коэффициента квалификационного уровня работников (ККУ). Он может быть установлен посредством одного из 2-ух методов.

При первом методе фактический уровень квалификации работника отражается не в должностной его категории, а в уровне заработной платы, которую он получает. При всем этом является необходимым исключение всех случайностей, которые оказали влияние на величину заработной платы, а сам размер заработной платы должен быть приведен в сопоставимый вид для того, чтобы различия в количестве отработанного времени не отразились на том, каковой будет величина их заработной платы. Значение коэффициента ККУ посредством заработной платы определяют с использованием формулы:

$$\text{ККУ} = \text{ЗПи} / \text{ЗПmin}, \quad (4)$$

где, ЗПи – значение средней заработной платы i-го сотрудника за достаточно продолжительный временной период (за полгода, год и т. п.), который был предшествующим введению бестарифной системы оплаты труда в компании;

ЗПmin – значение средней заработной платы сотрудника с самым низким уровнем оплаты его труда за аналогичный период.

При этом важным является то, чтобы, определяя размер средней заработной платы работника отдела продаж для того, чтобы установить значение ККУ, были отброшены величины всех случайных выплат.

При применении второго метода значение ККУ определяют в качестве совокупности некоторых показателей, использование которых происходит тогда, когда проводят оценку трудового вклада при любого рода системе оплаты труда. В большом количестве случаев при применении указанного метода принимают во внимание уровень сложности работы, условия труда по факту на рабочем месте; уровень сменности, интенсивности труда, мастерство в профессиональном плане.

Проводя оценку трудового участия работников, определяют значение коэффициента трудового участия (КТУ). На базе указанного коэффициента производится дооценка трудового вклада работника в общие результаты труда отдела.

В компании ООО «ГПН - КП» может быть рекомендовано применение первого метода.

Модели бестарифной системы оплаты труда в компании представлены в Приложении А.

В качестве основного элемента при бестарифном варианте организации заработной платы выступает квалификационный уровень сотрудника, у которого есть достаточно определенный набор признаков, которые должны быть оговорены работником и работодателем.

Выполним оценку экономической эффективности от реализации мероприятий по улучшению эффективности труда работников. Согласно оценкам разного рода специалистов, реализация предлагаемых мероприятий может вызвать прирост уровня средней выработки работника в среднем на 10-12%.

В связи с этим, можно спрогнозировать, что уровень средней выработки достигнет размера на одного сотрудника:

$$1649 \text{ тыс. руб.} * (100+12)/100 = 1847 \text{ тыс. руб.}$$

И потому сумма выручки от продажи компании будет равной (с учетом того, что будет принят специалист по персоналу):

$$1847 \text{ тыс. руб.} * 174 \text{ чел.} = 321378 \text{ тыс. руб.}$$

Показатели эффективности мероприятий представлены в таблице 15.

Таблица 15 - Показатели эффективности мероприятий по повышению эффективности трудовых ресурсов ООО «ГПН - КП»

Показатель	До проведения мероприятий	После внедрения мероприятий	Изменение, (+,-)
1	2	3	4
Выручка от сбыта	285278	321378	36100
Прибыль от сбыта	88039	115654	27615
Чистая прибыль	49073	71165	22092
Рентабельность деятельности по сбыту, %	30,9	36,0	5,1
Среднесписочное количество сотрудников, чел.	173	174	1
Среднесписочная количество сотрудников, выполняющих торговый функционал, чел.	123	123	0
Средняя выработка, приходящаяся на одного сотрудника предприятия, тыс. руб.	1649,0	1847,0	198
Средняя выработка, приходящаяся на одного сотрудника предприятия, выполняющего торговый функционал, тыс. руб.	2319,3	2612,8	293,5
ФОТ, выделяемый на оплату труда, осуществляемого сотрудниками организации - тыс. руб.	40551	40851	300
- в % к выручке от продажи	14,2	12,7	-1,5
Величина среднего трудового дохода работника предприятия, тыс. руб.	234,4	234,8	0,4
Коэффициент превышения темпов увеличения производительности трудовой деятельности над темпами роста ФОТ	23,7	60,0	36,3

Таким образом, эффективность проекта мероприятий по улучшению эффективности трудовых ресурсов будет состоять в:

- повышении выручки на 36100 тыс. руб.;
- увеличении средней выработки на 12%, или на 198 тыс. руб.;
- росте рентабельности продаж на 5,1%;
- повышении среднегодовой заработной платы работников на 0,4 тыс. руб.;
- приросте коэффициента опережения роста средней выработки на рост средней заработной платы.

В общем по показателям экономической эффективности является необходимым отметить, что после внедрения всех мероприятий по повышению

эффективности труда работников ООО «ГПН - КП» можно ожидать позитивную динамику по всем качественным показателям, таким, как: рентабельность, средняя выработка работника и др.

В связи с этим можно сделать вывод о том, что внедрение указанных мероприятий является эффективным и принесет дополнительную сумму прибыли.

Реализация представленных мероприятий будет способствовать достижению такого эффекта социального характера: формированию и поддержанию трудовых отношений в компании, которые будут происходить более равномерным образом.

Реализация выше изложенных рекомендаций предоставит возможность:

1. Избегания накладок в регулировании трудовых отношений в ООО «ГПН - КП».
2. Использования человеческого потенциала компании более полным и эффективным образом.

Можно сделать вывод о том, что для достижения нужного эффекта является необходимой оптимизация существующей системы мотивации персонала компании к улучшению эффективности труда посредством совершенствования системы материального стимулирования сотрудников организации.

Заключение

В рамках бакалавровской работы рассмотрены практические и теоретические аспекты анализа степени эффективности эксплуатации коммерческой организацией имеющихся у нее трудовых ресурсов.

Показатель производительности труда выступает в качестве важнейшего показателя уровня экономической эффективности использования трудовых ресурсов организации. Его определяют путем отношения выпуска продукции (работ, услуг) к размерам затрат труда, то есть иначе называют выработкой на единицу трудовых затрат, а вместе с тем его могут измерять тем количеством времени, которое затратили на единицу выпускаемой продукции (работ, услуг), т. е. трудоемкостью.

Показателями оценки производительности труда являются темпы роста ее, соотношение темпов роста производительности труда (средней выработки) и средней заработной платы работников.

В качестве важнейших направлений роста эффективности использования трудовых ресурсов организаций могут быть определены такие: совершенствование организации труда персонала в организации, стимулирование его труда и повышение уровня его профессионализма (посредством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификационного уровня).

В качестве объекта исследования в работе выступило ООО «ГПН - КП», осуществляющее оптовую и розничную торговлю твердым, жидким и газообразным топливом и т.п.

За 2016-2018 годы ООО «ГПН - КП» - коммерчески успешный проект, так как получает от основной деятельности значительные показатели прибыли. К примеру, сумма прибыли от продаж стала выше за три рассматриваемых года на 53,4%, а сумма чистой прибыли – на 80,2%.

За 2016-2018 годы возрастала численность персонала на 11 чел., включая и персонал торговой сферы.

Рассмотренные показатели оборота по выбытию и уровня текучести персонала организацию остаются нормальными по причине того, что нет большого движения персонала в организации. На это оказывает влияние не только хорошее стимулирование, но и достаточно сложное положение торгового персонала на рынке труда. Однако все это свидетельствует о процессах стабилизации персонала в ООО «ГПН - КП».

В ООО «ГПН - КП» общий прирост суммы выручки от продажи был равен 51996 тыс. руб., в том числе за счет прироста средней выработки работника прирост выручки составил 78,3%. То есть можно отметить, что в ООО «ГПН - КП» больший процент прироста выручки от продажи был вызван интенсивным фактором, то есть посредством повышения производительности труда работников. Потому можно говорить, что в ООО «ГПН - КП» трудовые ресурсы использовались эффективным образом.

Показатель средней выработки на одного работника торговой сферы ООО «ГПН - КП» стал выше в 2018 году на 32% (в целом по организации – на 23,6%), а уровень средней заработной платы данных работников возрос на 1,6% (в целом по организации – на 7,3%). Видно постоянное повышение уровня средней выработки персонала ООО «ГПН - КП», в том числе и торгового.

Для повышения эффективности труда работников ООО «ГПН - КП» были представлены такие мероприятия:

- а) денежные выплаты за достижение намеченных целей;
- б) прохождение корпоративного обучения;
- в) введение возможности участия в прибыли компании;
- г) введение должности специалиста по управлению персоналом и т. д.

Эффективность проекта мероприятий по улучшению эффективности трудовых ресурсов будет состоять в повышении выручки на 36100 тыс. руб.; увеличении средней выработки на 12%, или на 198 тыс. руб.; росте рентабельности продаж на 5,1%; приросте коэффициента опережения роста средней выработки на рост средней заработной платы.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 03.08.2018 г. №339-ФЗ) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 29.07.2018 г. №225-ФЗ) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г. №542-ФЗ) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
5. 3. Авдеев, Е. В. Менеджмент персонала: учеб. пособие / Е.В. Авдеев. - М: Экономика, 2016. – 544 с.
6. Азиева, З.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организациях – субъектах малого предпринимательства / З.И. Азиева, О.П. Полонская // Вестник Академии знаний. – 2018. - №3. – С. 9-12.
7. Атуева, А.Х. Факторы и пути повышения производительности труда на предприятии / А.Х. Атуева, Д.С. Саралинова // ФГУ Science. – 2017. - №1-1. – С.96-98.
8. Баканов, М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - М.: Финансы и статистика, 2016. – 536 с.
9. Бугаева, И.В. Пути повышения производительности труда / И.В. Бугаева // Студенческий вестник. – 2017. - №17. – С.58-60.

10. 30. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. - М.: Юристъ, 2016. – 496 с.
11. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. - М.: Дело, 2016. – 320 с.
12. Гогитидзе, М.В. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами УМП «Приморский водопровод» / М.В. Гогитидзе, Я.А. Мащенко // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. – 2018. – Т. 19. - №4-1. - С. 25-28.
13. Головенько, Р.С. Влияние мотивации на производительность труда рабочих / Р.С. Головенько // Дельта науки. – 2017. - №2. – С.14-17.
14. Гончарова, Е.С. Проблемы повышения эффективности трудовых ресурсов на предприятиях / Е.С. Гончарова, Т.В. Клименко // Современные научные исследования и разработки. – 2017. - №8. – С.143-145.
15. Друкер, П.Ф. Практика менеджмент / П.Ф. Друкер. - М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015. – 388 с.
16. Дюканова, Е.Ю. Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии / Е.Ю. Дюканова, А.Д. Сулейманов // Вестник научных конференций. – 2017. - №2-1. - С.49-52.
17. Закирьянова, Л.Р. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. – 2017. - №4.3. - С.18-20.
18. Иванов, А.Е. Правовое регулирование трудовых отношений / А.Е. Иванов // Российский экономический журнал. - 2016. - №3. - С.17-20.
19. Исаева, Ш.М. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами на примере «Буйнакский агрегатный завод» / Ш.М. Исаева, Х.А. Магомедрасулова // Экономика и социум. – 2018. - №4. – С. 338-341
20. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М.: Инфра-М, 2017. – 432 с.

21. Клименко, Т.В. Повышение эффективности трудовых ресурсов на предприятии / Т.В. Клименко, Е.С. Гончарова // Теория и практика современной науки. – 2017. - №12. – С.317-321.
22. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник / В.И. Кнорринг. - М.: НОРМА, 2015. – 528 с.
23. Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. – 424 с.
24. Ковалевич, И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. - М.: Инфра-М, 2018. – 204 с.
25. Коробейникова, Л.С. Оценка существующих подходов к определению трудовых ресурсов экономического субъекта / Л.С. Коробейникова, Е.В. Щелкунских // Современная экономика: проблемы и решение. – 2018. - №5. – С. 51-58.
26. Косякова, Л.Н. Задачи повышения производительности труда в России и пути их решений / Л.Н. Косякова, А.П. Попова // Известия Санкт-Петербургского аграрного университета. – 2017. - №3. – С.153-157.
27. Котляр, Б.А. Производительность труда: проблемы управления / Б.А. Котляр // Сталь. – 2017. - №10. – С.61-67.
28. Крылов, Э.И., Журавкова И.В. Экономический анализ: учеб. пособие / Э.И. Крылов, И.В. Журавкова. - М.: Финансы и статистика, 2016. – 354 с.
29. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие / Л.И. Лукичева. - М.: МИЭТ, 2016. – 274 с.
30. Лазаренко, Н.В. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия / Н.В. Лазаренко, Н.З. Левченкова // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2017. - №7. – С.156-160.

31. Лазукова, А.Н. Анализ производительности труда в ООО «Телец-Агро» / А.Н. Лазукова, В.М. Троценко // Экономика и социум. – 2018. - №7. – С.86-91.
32. Лайкерт, Р. Обоснование функций менеджера по персоналу / Р. Лайкерт // Маркетинг в России и за рубежом. - 2015. - №1. - С. 13-15.
33. Лифшиц, А.С. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учеб. пособие / А.С. Лифшиц. – М.: РИОР, 2017. – 266 с.
34. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие / Л.И. Лукичева. - М.: МИЭТ, 2016. – 360 с.
35. Магура, М.И. Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - М.: ЗАО Бизнес-школа, 2016. – 176 с.
36. Маренго, А.К. Экономический анализ / А.К. Маренго. - М.: Бера-тор-Пресс, 2016. – 309 с.
37. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Масло-ва. - М.: Дело, 2016. – 312 с.
38. Мэйо, Э. Комплексный подход к оценке эффективности отбора кадров / Э. Мэйо // Маркетинг и маркетинговые исследования в России. - 2016. - №14. - С. 17-20.
39. Никитин, С. Проблема отбора сотрудников / С. Никитин, Е. Гла-зова // Правовед - 2016. - №7. - С. 14-17.
40. Подольский, В.И. Экономический анализ / В.И. Подольский. - М.: Экономист, 2015. – 354 с.
41. Позднякова, В.Я. Экономический анализ: учебник / В.Я. Поздня-кова, В.В. Прудникова. – М.: Инфра-М, 2017. – 496с.
42. Полина, С.В. Проблемы повышения производительности труда в экономике региона / С.В. Полина // Вопросы территориального развития. – 2017. - №1. – С.7-9.
43. Руденко, А.М. Управление персоналом: учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 472 с.

44. Сырыгина, Е.А. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов как фактора экономической безопасности / Е.А. Сырыгина // Science Time. – 2017. - №3. - С.420-423.
45. Управление организацией / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. - М.: Инфра-М, 2016. – 736 с.
46. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2016. – 560 с.
47. Шилова, И.Н. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / И.Н. Шилова, В.Н. Жукова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. №1. - С.104-107.
48. Ялмаев, Р.А. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия / Р.А. Ялмаев // International Scientific Review. – 2017. - №3. - С. 39-43.
49. Как повысить производительность труда на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://101biznesplan.ru/spravochnik-predprinimatelya/vedenie-biznesa/kak-povysit-proizvoditelnost-truda-na-predpriyatii.html> (дата обращения 05.02.2019).
50. Производительность труда и пути ее повышения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legkopolezno.ru/rabota/upravlenie/povyshenie-proizvoditelnosti/> (дата обращения 05.02.2019).

Приложения

Приложение А

Модели бестарифной системы оплаты труда

Квалификационные группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Интервалы коэффициентов соотношений в оплате	0,6-1,4	1,0-1,8	1,4-2,4	1,9-3,1	2,5-3,9	3,2-4,8	4,0-5,0	4,5-5,5	5,0-6,0
Среднее значение коэффициента в интервале	1,0	1,4	1,9	2,5	3,2	4,0	4,5	5,0	5,5
Категории персонала									
Рабочие	X	X	X	X					
Специалисты			X	X	X				
Руководители отделов				X	X	X			
Руководитель, его заместители							X	X	X

Форма № 1-1-Учет
Код по КНД 1121007



Федеральная налоговая служба

СВИДЕТЕЛЬСТВО

**О ПОСТАНОВКЕ НА УЧЕТ РОССИЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
В НАЛОГОВОМ ОРГАНЕ ПО МЕСТУ ЕЁ НАХОЖДЕНИЯ**

Настоящее свидетельство подтверждает, что российская организация

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ГАЗПРОМНЕФТЬ - КОРПОРАТИВНЫЕ
ПРОДАЖИ"**

(полное наименование российской организации)

в соответствии с учредительными документами)

О Г Р Н 1025202831532

поставлена на учет в соответствии с
Налоговым кодексом Российской Федерации

30 октября 2013
(число, месяц, год)

в налоговом органе по месту нахождения **Межрайонная инспекция Федеральной налоговой**

службы № 11 по Санкт-Петербургу 7842

(наименование налогового органа и его код)

и ей присвоен ИНН/КПП 5259033080 / 784201001

Заместитель начальника
отдела Межрайонной ИФНС
России № 15 по
Санкт-Петербургу



А. С. Саматова
(полное наименование должности)



серия 78 №009136627



УТВЕРЖДЕН
Решением Единственного участника
ООО «Газпромнефть-Корпоративные продажи»
от 07 сентября 2018 года

У С Т А В
Общества с ограниченной ответственностью
«Газпромнефть - Корпоративные продажи»

г. Санкт-Петербург
2018 г.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью
на 18 (восемнадцать) листах



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
18 (восемнадцать) листов.
Генеральный директор
ООО «Аэрофиниш-Корпоративные продажи»
Гусев Д.Г.



Бухгалтерская отчетность компании за 2018 г

ИНН	5259033080
КПП	784201001
Стр.	1

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

АКТИВ

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
	Нематериальные активы	1110	1782	0	0
	Результаты исследований и разработок	1120	0	0	0
	Нематериальные поисковые активы	1130	0	0	0
	Материальные поисковые активы	1140	0	0	0
	Основные средства	1150	276683	152550	1609644
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	0	0	0
	Финансовые вложения	1170	0	0	1288230
	Отложенные налоговые активы	1180	266544	0	112889
	Прочие внеоборотные активы	1190	385965	174008	133792
	Итого по разделу I	1100	930974	326558	3144555
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
	Запасы	1210	80590	40578	27843
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	28512	8437	3056
	Дебиторская задолженность	1230	5333137	5856143	4767725
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	3062625	4757095	5226710
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	759608	73103	1299
	Прочие оборотные активы	1260	2052	26692	2
	Итого по разделу II	1200	9266524	10762048	10026635
	БАЛАНС	1600	10197498	11088606	13171190

ИНН	5 2 5 9 0 3 3 0 8 0
КПП	7 8 4 2 0 1 0 0 1 Стр. 2

ПАССИВ					
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	4353	4353	62181
	Собственные акции, выкупленные у акционеров ²	1320	(0)	(0)	(0)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	0	0	0
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	1771365	1771365	3876362
	Резервный капитал	1360	0	0	0
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	-22455	3897212	1962530
	Итого по разделу III	1300	1753263	5672930	5901073
III. ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ³					
	Пасвой фонд	1310			
	Целевой капитал	1320			
	Целевые средства	1350			
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360			
	Резервный и иные целевые фонды	1370			
	Итого по разделу III	1300			
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1410	0	0	0
	Отложенные налоговые обязательства	1420	2913	6804	54071
	Оценочные обязательства	1430	5383	2443	0
	Прочие обязательства	1450	0	0	0
	Итого по разделу IV	1400	8296	9247	54071

 1 0 5 0 7 0 5 6	ИНН <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td>5</td><td>2</td><td>5</td><td>9</td><td>0</td><td>3</td><td>3</td><td>0</td><td>8</td><td>0</td></tr></table> КПП <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td>7</td><td>8</td><td>4</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td></tr></table> Стр. <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td>3</td></tr></table>	5	2	5	9	0	3	3	0	8	0	7	8	4	2	0	1	0	0	1	3
5	2	5	9	0	3	3	0	8	0												
7	8	4	2	0	1	0	0	1													
3																					

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1510	0	0	0
	Кредиторская задолженность	1520	8353840	5345698	7175732
	Доходы будущих периодов	1530	0	0	0
	Оценочные обязательства	1540	82099	60731	40313
	Прочие обязательства	1550	0	0	0
	Итого по разделу V	1500	8435939	5406429	7216046
	БАЛАНС	1700	10197498	11088606	13171190

Примечания

¹ Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

² Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель указывается в круглых скобках.

³ Заполняется некоммерческими организациями.



ИНН 5259033080
КПП 784201001 Стр. 4

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	285278	233282
	Себестоимость продаж	2120	(137020)	(114439)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	148258	118843
	Коммерческие расходы	2210	(34577)	(33577)
	Управленческие расходы	2220	(25641)	(24980)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	88040	60286
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	26967	21415
	Проценты к уплате	2330	(0)	(0)
	Прочие доходы	2340	54653	57718
	Прочие расходы	2350	(26701)	(25145)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	61339	35140
	Текущий налог на прибыль	2410	(12266)	(7027)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	2308	1562
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	906	1518
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	2695	1098
	Прочее	2460	0	426
	Чистая прибыль (убыток)	2400	49073	28114
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	0	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0
	Совокупный финансовый результат периода³	2500	49073	28114
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода».

Бухгалтерская отчетность компании за 2017 г



ИНН 5259033080
КПП 784201001 Стр. 4

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	233282	216087
	Себестоимость продаж	2120	(114439)	(104803)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	118843	111285
	Коммерческие расходы	2210	(33577)	(31307)
	Управленческие расходы	2220	(24980)	(22604)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	60286	57374
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	21415	28415
	Проценты к уплате	2330	(0)	(0)
	Прочие доходы	2340	57718	19253
	Прочие расходы	2350	(25145)	(23328)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	35140	34046
	Текущий налог на прибыль	2410	(7027)	(6810)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	1562	450
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	1518	904
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	1098	1089
	Прочее	2460	-426	
	Чистая прибыль (убыток)	2400	28114	27237
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	0	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0
	Совокупный финансовый результат периода³	2500	28114	27237
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

2 Выручка определяется за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода».

Бухгалтерская отчетность компании за 2016 г



ИНН 5259033080
КПП 784201001 Стр. 4

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	216087	193087
	Себестоимость продаж	2120	(104803)	(98365)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	111285	85012
	Коммерческие расходы	2210	(31307)	(29352)
	Управленческие расходы	2220	(22604)	(18305)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	57374	47589
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	28415	24301
	Проценты к уплате	2330	(0)	(0)
	Прочие доходы	2340	19253	16325
	Прочие расходы	2350	(23328)	(20325)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	34046	25032
	Текущий налог на прибыль	2410	(6810)	(4562)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	450	326
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	904	405
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	1089	906
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	27237	21067
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	0	0
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0
	Совокупный финансовый результат периода ³	2500	27237	21067
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Примечания

1 Указываются номера соответствующих пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

2 Выручка отражается за вычетом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода».

Учетная политика по бухгалтерскому учету



ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ГАЗПРОМНЕФТЬ-КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОДАЖИ»
(ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОДАЖИ»)

ПРИКАЗ

« 29 » декабря 2018 г.

№ 368-П

**Об утверждении и введении в действие
нормативно-методического документа
ПК-CS.01.07.03.02 «Учетная политика для
целей налогообложения на 2019 г.»**

В целях установления единых учетных принципов для целей налогового учета на 2019 год

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Политику Организации ПК-CS.01.07.03.02 «Учетная политика для целей налогообложения на 2019 г.» (Приложение № 1 к Приказу).
2. Утвердить и ввести в действие шаблоны документов, обеспечивающих внедрение Политики Организации:
 - Шаблон Ш-CS.01.07.03.02-01 «Специальный расчет (смета) резерва предстоящих расходов на оплату отпусков на 20__ год» (Приложение № 2 к Приказу);
 - Шаблон Ш-CS.01.07.03.02-02 «Расчет (смета) резерва предстоящих расходов на выплату вознаграждения по итогам работы за отчетный год на 20__ год» (Приложение № 3 к Приказу).
3. Руководителям структурных подразделений:
 - Руководствоваться требованиями настоящего документа в дальнейшей работе;
 - Организовать работу подчиненных в соответствии с требованиями настоящего документа;
 - Обеспечить и контролировать выполнение требований настоящего документа при взаимодействии с другими структурными подразделениями Организации, порядка работы и иных требований, установленных документом;
 - Все инциденты, возникающие в ходе действия документа, фиксировать и направлять в адрес Направления организационного развития (orgdev.gpn-cs@gazprom-neft.ru);
4. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на руководителей структурных подразделений в части, их касающихся.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Д.Г. Гузев



ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-
КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОДАЖИ»

Группа компаний ГПН

Политика Организации

Учетная политика для целей налогообложения на 2019 год

Сведения о документе

Сведения о документе

- РАЗРАБОТАН Дирекцией учета и финансового контроля ПАО «Газпром нефть»
- АДАПТИРОВАН Управлением организационного развития Дирекции региональных продаж совместно с Управлением консолидации и методологии управленческого учета Дирекции региональных продаж НА. ОСНОВАН ИИ Ш-13.06.03-17 Учетная политика (НУП)
- ПРИНЯТ К ВНЕДРЕНИЮ Направлением организационного развития ООО «Газпромнефть-Корпоративные продажи»
- ВЛАДЕЛЕЦ ПРОЦЕССА Начальник управления консолидации и методологии управленческого учета Дирекции региональных продаж ПАО «Газпром нефть»
- МЕНЕДЖЕР ПРОЦЕССА Начальник управления экономики и финансов ООО «Газпромнефть-Корпоративные продажи»
- ВЕРСИЯ 1.0
- НОМЕР ПРОЦЕССА В СООТВЕТСТВИИ С КТ-001 ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»: 13.06.03 Управление текущей методологической поддержкой

Содержание

1. Термины и сокращения	3
2. Общие положения о ведении налогового учета	3
2.1 Организация ведения налогового учета	3
2.2 Документы, подтверждающие данные налогового учета	4
2.3 Хранение документов, подтверждающих данные налогового учета	5
3. Общие положения НУП по налогу на прибыль	6
3.1 Отчетный период	6
3.2 Уплата налога по обособленным подразделениям	6
3.3 Продажа товаров	6
3.4 Амортизируемое имущество	7
3.5 Доходы и расходы	7
3.6 Резервы	8
4. Общие положения НУП по НДС	9
4.1 Применение освобождений от налогообложения	9
4.2 Раздельный учет по деятельности, не облагаемой НДС	10
5. Общие положения НУП по налогу на имущество организаций	10
6. Особенности НУП по производству товаров, выполнению работ, оказанию услуг	10
6.1 Налог на прибыль	10
7. Особенности НУП по налогу на прибыль по ценным бумагам и ПФИ	10
Приложение № 1	13
Приложение № 2	14
Приложение № 3	15
Приложение № 4	21

Документы, обеспечивающие выполнение Политики

Содержание файла	Обозначение
Специальный расчет (смета) резерва предстоящих расходов на оплату отпусков	Ш-С.01.07.03.02-01
Расчет (смета) резерва предстоящих расходов на выплату вознаграждения по итогам работы за отчетный год	Ш-С.01.07.03.02-02

1. Общие положения о ведении налогового учета

1.1 Организация ведения налогового учета

Обязанности по организации ведения налогового учета в Организации возлагаются на организацию ООО «Газпромнефть Бизнес-сервис», оказывающую услуги по ведению налогового учета на основании договора № ГС-18/09000/00746/Д/С-24 от 01.09.2018.

Налоговый учет ведется в рублях и копейках.

Ведение налогового учета осуществляется в автоматизированной форме с использованием программного продукта 1С:Бухгалтерия (автоматизированная система учета).

Главный принцип ведения налогового учета заключается в группировке данных первичных документов в аналитические регистры в соответствии с требованиями налогового законодательства и формирования налоговой отчетности на основе аналитических регистров.

Настоящая политика определяет применяемые Организацией методы налогового учета для случаев, когда определение таких методов в учетной политике налогоплательщика требует НК РФ.

При организации и ведении налогового учета Организация руководствуется НК РФ, нормативными актами, регулирующими налоговое законодательство, положениями настоящей политики, а также положениями по налоговому учету отдельных операций.

1.2 Документы, подтверждающие данные налогового учета

Подтверждением данных налогового учета и налоговой отчетности являются:

- первичные учетные документы (включая бухгалтерские справки), оформленные в соответствии с законодательством на бумажных носителях и в электронном виде, а также формы первичных учетных документов, утвержденные Организацией, либо являющиеся приложением к договорам (соглашениям, контрактам). В целях обеспечения документального подтверждения сделок, при наличии на формах первичных учетных документов реквизита «М.П.» - проставляется печать;
- универсальный передаточный документ по форме, рекомендованной ФНС России;
- универсальный корректировочный документ по форме, рекомендованной ФНС России;
- счета-фактуры (в том числе исправительные и (или) корректировочные), оформленные в соответствии с законодательством, на бумажных носителях и (или) в электронном виде;
- аналитические регистры бухгалтерского учета;
- аналитические регистры налогового учета;
- другие документы, подтверждающие (в т.ч., косвенно) полученные Организацией доходы и понесенные расходы, в том числе:
 - при определенных обстоятельствах – копии документов, заверенных надлежащим образом Организацией или нотариусом;
 - в случае заключения сделки посредством сети Интернет – распечатки электронных писем, скриншоты интернет-страниц, заверенные надлежащим образом, аналогично порядку заверения документа на бумажном носителе, инвойс контрагента, электронная перекладка, заявка на закупку услуг, платёжное поручение на оплату услуг, условия договора присоединения, бухгалтерская справка и т.п.);
- документы, оформленные в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы.

Аналитические регистры налогового учета – сводные формы систематизации данных налогового учета за отчетный (налоговый) период, сгруппированных в соответствии с требованиями НК РФ, без распределения (отражения) по счетам бухгалтерского учета.

Аналитические регистры налогового учета формируются ежемесячно (а также, где применимо, за более длительные периоды времени) по операциям, подлежащим налоговому учету. Регистры налогового учета формируются как в электронном виде, так и на бумажных носителях.

Основанием для записей в регистрах налогового учета являются первичные учетные документы (в т.ч. бухгалтерские справки), утвержденные в установленном порядке, фиксирующие факт совершения хозяйственной операции, требующей отражения в налоговом учете.

Формы аналитических регистров налогового учета разрабатываются Организацией самостоятельно и в обязательном порядке должны содержать следующие реквизиты:

- наименование Организации;
- наименование регистра;
- период, в отношении которого составлен регистр;
- дата составления регистра;
- измерители операции в денежном и в натуральном (если это возможно) выражении;
- наименования хозяйственных операций;
- подпись (в т.ч. электронная подпись) и расшифровка подписи лица, ответственного за составление указанного регистра.

Формы регистров налогового учета в процессе ведения налогового учета могут быть изменены.

Исходящие и внутренние первичные учетные документы формируются с использованием автоматизированной системы учета, затем распечатываются и подписываются. Входящие первичные документы принимаются к учету и записи о них вносятся в автоматизированную систему учета.

Перечень лиц, имеющих право подписи первичных учетных документов, счетов-фактур, регистров налогового учета утверждает руководитель Организации по согласованию с организацией, оказывающей услуги по ведению налогового учета для Организации. На основании данного перечня выдаются доверенности лицам, имеющим право подписи.

1.3 Хранение документов, подтверждающих данные налогового учета

Организация хранит документы:

- первичные учетные документы – в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее пяти лет с даты окончания налогового периода по налогу на прибыль, в котором операции, подтвержденные такими документами, были учтены;
- первичные учетные документы, подтверждающие формирование первоначальной стоимости амортизируемого имущества – в течение четырех лет после даты окончания налогового периода, в котором был завершен учет амортизации в налогооблагаемой прибыли (в т.ч. в составе убытков, уменьшающих налоговую базу текущего налогового периода по налогу на прибыль);
- первичные учетные документы, подтверждающие расходы, учитываемые в течение нескольких налоговых периодов, – в течение четырех лет после даты окончания налогового периода, в котором было завершено признание указанных расходов в налоговом учете (в т.ч. в составе убытков, уменьшающих налоговую базу текущего налогового периода по налогу на прибыль);
- документы, необходимые для исчисления и уплаты налогов (включая регистры налогового учета) – не менее четырех лет с даты окончания налогового периода, к которому такие документы относятся;

Продолжение приложения F

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

- документы, подтверждающие сумму понесенного убытка по налогу на прибыль (включая все расходы, учтенные в налоговом периоде), – в течение всего срока, когда он уменьшает налоговую базу текущего налогового периода на суммы ранее полученных убытков, а также в течение четырех последующих лет после окончания налогового периода, в котором зачтена сумма убытка (если более длительный срок хранения таких документов не предусмотрен иными подпунктами настоящего пункта);
 - документы, необходимые для исчисления и уплаты страховых взносов – в течение шести лет с даты окончания расчетного периода, к которому такие документы относятся.
- Ответственность за организацию хранения документов несет руководитель Организации.

2. Общие положения НУП по налогу на прибыль

2.1 Отчетный период

Отчетными периодами по налогу на прибыль признаются месяц, два месяца, три месяца и так далее до окончания календарного года.

2.2 Уплата налога по обособленным подразделениям

Уплата авансовых платежей, а также сум налога, подлежащих зачислению в доходную часть бюджетов субъектов РФ, производится Организацией по месту своего нахождения, а также по месту нахождения каждого из ее обособленных подразделений исходя из доли прибыли, приходящейся на эти обособленные подразделения, определенной как средняя арифметическая величина:

- удельного веса расходов на оплату труда и
- удельного веса остаточной стоимости амортизируемого имущества,

этого обособленного подразделения соответственно в расходах на оплату труда и остаточной стоимости амортизируемого имущества в целом по Организации.

Налог и авансовые платежи в бюджет субъекта РФ уплачиваются через одно ответственное обособленное подразделение (через головную организацию, находящуюся на территории одного субъекта РФ с обособленными подразделениями) исходя из доли прибыли, исчисленной по совокупности показателей всех обособленных подразделений (обособленных подразделений и головной организации), которые находятся на территории одного субъекта РФ. В Новосибирской обл. ответственным обособленным подразделением является Отделение «Новосибирск». В Кемеровской обл. ответственным обособленным подразделением является Отделение «Кузбасс». В Тюменской обл. ответственным обособленным подразделением является Отделение «Тюмень». В Свердловской обл. ответственным обособленным подразделением является Отделение «Урал». В Челябинской обл. ответственным обособленным подразделением является Отделение «Челябинск».

2.3 Продажа товаров

Стоимость приобретенных товаров определяется исходя из цен их приобретения (без учета НДС и акцизов, за исключением случаев, предусмотренных НК РФ).

Расходы, связанные с приобретением товаров учитываются в следующем порядке:

- расходы, непосредственно связанные с приобретением товаров (например, вознаграждение посредническим организациям, оплата услуг брокера и т.п.), формируют стоимость купленных товаров;
- расходы на доставку товаров до склада Организации – покупателя товаров (если указанные расходы не включены поставщиком в цену приобретения товаров),

5

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

на обновление (модификацию) программ для ЭВМ и баз данных (далее – ПО);

- иные результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации (далее – РИД и СИ),

признаются в налоговом учете одновременно в соответствии с пп. 3 п. 7 ст. 272 НК РФ на наиболее позднюю из дат:

- дата документа, предельного Организации, служащего основанием для принятия к учету расхода на приобретение ПО, РИД и СИ (например, договор, акт передачи прав);
- дата начала фактического использования ПО, РИД и СИ или даты начала срока действия права пользования объектом интеллектуальной собственности, если в документах, служащих основанием для принятия к учету ПО, РИД и СИ, указана стоимость прав не распределена по различным видам предоставляемых прав (с учетом п. 14 ст. 270 НК РФ).

При уступке права требования оплаты за реализованные товары (работы, услуги) или долгового обязательства третьему лицу до наступления предусмотренного договором о реализации товаров (работ, услуг) или долговым обязательством срока платежа, отрицательная разница между доходом от реализации права требования долга и стоимостью реализованных товаров (работ, услуг), право требовать оплаты которого подлежит уступке, или долгового обязательства, право требовать погашения которого подлежит уступке, признается убытком по сделке уступки права требования долга.

При этом размер убытка не может превышать сумму процентов, которую Организация уплатила бы исходя из максимальной ставки процента, установленной для соответствующего вида валюты ст. 269 НК РФ, по долговому обязательству, равному доходу от уступки права требования, за период от даты уступки до даты платежа, предусмотренного договором на реализацию товаров (работ, услуг).

2.6 Резервы

Для целей налогового учета Организация создает следующие виды резервов:

- резерв предстоящих расходов на оплату отпусков;
- резерв предстоящих расходов на выплату ежегодного вознаграждения по итогам работы за год;
- резерв по сомнительным долгам.

Организация не формирует:

- резерв по гарантийному ремонту и гарантийному обслуживанию;
- любые иные резервы.

2.6.1 Резерв на оплату отпусков

Резерв предстоящих расходов на оплату отпусков создается ежемесячно по состоянию на последний календарный день отчетного месяца.

Организацией составляется специальный расчет (смета), который является Приложением № 1 к настоящей Учетной политике.

Сумма резерва предстоящих расходов на оплату отпусков, накопленного нарастающим итогом с начала 2019 года, не должна в 2019 году превысить предельную сумму руб.

В случае если сумма фактических отчислений в резерв предстоящих расходов на оплату отпусков превышает предельную сумму, то в налоговом учете начисление резерва после достижения им предельной суммы, прекращается.

В случае выплаты работникам денежных компенсаций за неиспользованные отпуска суммы таких выплат производятся за счет сумм созданного резерва.

Инвентаризация сумм резерва в целях подтверждения обоснованности числящегося в налоговом учете остатка резерва производится по состоянию на 31 декабря налогового периода.

7

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

включаются в состав расходов в текущем отчетном (налоговом) периоде в размере, рассчитанном в соответствии со ст. 320 НК РФ.

Для целей налогового учета стоимость товаров при реализации оценивается:

- по средней стоимости (взвешенная оценка),

2.4 Амортизируемое имущество

По всем основным средствам Организация использует линейный метод начисления амортизации.

Срок полезного использования ОС определяется Организацией самостоятельно на дату ввода в эксплуатацию объекта ОС с учетом классификации ОС, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 01.01.2002 № 1 «О классификации основных средств, включаемых в амортизационные группы» (далее – Классификация).

Срок полезного использования для целей налогового учета определяется исходя из минимального срока полезного использования, выбранного из интервала, установленного Классификацией для каждой амортизационной группы, увеличенного на один месяц:

$$СПИ_{\text{накл}} = (\min AG \times 12) + 1, \quad (1)$$

где:

СПИ_{накл} – срок полезного использования объекта ОС, в месяцах;

AG – амортизационная группа, определенная для объекта ОС;

min AG – минимальный срок полезного использования из интервала, установленного Классификацией для каждой амортизационной группы, в годах.

Для тех видов ОС, которые не включены в Классификацию, срок полезного использования устанавливается Организацией самостоятельно в соответствии с техническими условиями и рекомендациями организаций-изготовителей. Амортизационная группа для таких ОС определяется на основании установленного срока полезного использования.

Пониженные нормы амортизации по объектам ОС Организацией не применяются. Инвестиционный налоговый вычет по объектам ОС Организацией не применяется.

2.5 Доходы и расходы

Организация признает доходы по методу начисления, то есть в том отчетном (налоговом) периоде, в котором они имели место, независимо от фактического поступления денежных средств, иного имущества (работ, услуг) и (или) имущественных прав.

Организация признает расходы по методу начисления, то есть в том отчетном (налоговом) периоде, к которому они относятся, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и (или) иной формы их оплаты и определяются с учетом ст. ст. 316-320 НК РФ, за исключением случаев, прямо предусмотренных НК РФ.

Расходы на приобретение права на заключение договора аренды земельных участков при условии заключения указанного договора аренды (п. 2 ст. 264.1 НК РФ) признаются расходами отчетного (налогового) периода в размере, не превышающем 30% исчисленной в соответствии со ст. 274 НК РФ налоговой базы предыдущего налогового периода, до полного признания всей суммы указанных расходов (п. 3 ст. 264.1 НК РФ). При этом налоговая база предыдущего налогового периода определяется без учета суммы расходов указанного налогового периода на приобретение права на земельные участки.

Расходы, связанные с приобретением неисключительных прав в виде фиксированных (разовых) платежей (в том числе, уплачиваемых в рассрочку), на:

- использование программ для ЭВМ и баз данных по договорам с правообладателем (по лицензионным и сублицензионным соглашениям), а также

6

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

2.6.2 Резерв на выплату ежегодного вознаграждения по итогам работы за год

Резерв предстоящих расходов на выплату ежегодного вознаграждения по итогам работы за год создается ежемесячно по состоянию на последний календарный день отчетного месяца.

Организацией составляется специальный расчет (смета), который является Приложением № 2 к настоящей Учетной политике.

Сумма резерва предстоящих расходов на выплату ежегодного вознаграждения по итогам работы за год, накопленного нарастающим итогом с начала 2019 года, не должна в 2019 году превысить предельную сумму руб.

В случае если сумма фактических отчислений в резерв предстоящих расходов на выплату ежегодного вознаграждения по итогам работы за год превышает предельную сумму, то в налоговом учете начисление резерва после достижения им предельной суммы прекращается.

Резерв за текущий год используется только для выплаты сумм вознаграждений по итогам работы за этот же год, и не может быть использован для выплаты сумм вознаграждений по итогам работы за предыдущий год.

Инвентаризация сумм резерва в Организации производится

по состоянию на последнее число месяца налогового периода, в котором производится основная выплата вознаграждения.

2.6.3 Резерв по сомнительным долгам

Организация создает резерв по сомнительным долгам, отчисления в который включаются в состав внереализационных расходов, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль в порядке, предусмотренном положениями ст. 266 НК РФ.

Резерв по сомнительным долгам рассчитывается на последнее число отчетного (налогового) периода по каждому сомнительному долгу по результатам проведенной инвентаризации дебиторской задолженности.

Инвентаризация дебиторской задолженности проводится на последнее число каждого отчетного (налогового) периода.

Сомнительная дебиторская задолженность включается в расчет суммы резерва с учетом суммы НДС.

Резерв по сомнительным долгам создается в отношении сомнительной задолженности лиц, не входящих в группу компаний ПАО «Газпром нефть», возникшей в связи с реализацией товаров, выполнением работ, оказанием услуг, в случае, если эта задолженность:

- не погашена в сроки, установленные договором,
- не обеспечена залогом, поручительством, банковской гарантией и
- превышает задолженность Организации (возникшую по любым основаниям) перед таким лицом (ст. 266 НК РФ).

Для расчета предельной величины резерва (ограничения резерва в размере 10% выручки) используется выручка, определяемая в соответствии со ст. 249 НК РФ (без учета НДС).

3. Общие положения НУП по НДС

3.1 Применение освобождений от налогообложения

Организация применяет освобождение от налогообложения в отношении всех операций, предусмотренных ст. 149 НК РФ, на которое она имеет право, если ниже прямо не указано иное.

В соответствии с п. 5 ст. 149 НК РФ, Организация отказывается от применения положений пп. 25 п. 3 ст. 149 НК РФ (передача в рекламных целях товаров (работ, услуг), расходы на приобретение (создание) единицы которых не превышают 100 рублей).

8

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

3.2 Раздельный учет по деятельности, не облагаемой НДС

Порядок ведения раздельного учета НДС по облагаемой и не облагаемой НДС деятельности изложен в Приложении № 3 к настоящей Учетной политике

4. Общие положения НУП по налогу на имущество организаций

Незавершенные объекты основных средств, учитываемые на счете бухгалтерского учета 08.07 «Незавершенные основные средства» (основные средства, по которым не все затраты завершены (в том числе, не предоставлены оригиналы первичных учетных документов при применении метода начисления), но которые фактически эксплуатируются в целях, запланированных Организацией), признаются объектами налогообложения по налогу на имущество с момента начала их фактической эксплуатации (в месяце принятия объекта основных средств к учету на счете 08.07).

Организация рассчитывает долю налоговой базы по объектам основных средств, являющихся недвижимым имуществом, находящимся на территории разных субъектов РФ пропорционально стоимостным показателям (исходя из стоимости, приходящейся на каждую часть объекта основных средств, расположенную на территории каждого из субъектов РФ, и подтвержденной документально).

Полученная доля применяется к балансовой (остаточной) стоимости объекта основных средств.

5. Особенности НУП по производству товаров, выполнению работ, оказанию услуг**5.1 Налог на прибыль**

В целях определения размера материальных расходов при списании сырья и материалов, используемых при производстве (изготовлении) товаров (выполнении работ, оказании услуг), Организация применяет метод оценки:

- по средней стоимости (звешенная оценка),

Доходы от реализации работ (услуг) по производством с длительным (более одного налогового периода) технологическим циклом в случае, если условиями заключенных договоров не предусмотрена поэтапная сдача работ (услуг) распределяются Организацией:

- равномерно в течение отчетных (налоговых) периодов (путем деления цены договора на число периодов, в течение которых выполняется договор).

Для целей определения расходов, относимых в уменьшение доходов в текущем периоде, все расходы, связанные с производством и реализацией, подразделяются на:

- прямые;
- косвенные.

Порядок распределения расходов на производство и реализацию на прямые и косвенные, порядок оценки остатков НУП, остатков готовой продукции, товаров, отгруженных в зависимости от осуществляемого вида деятельности изложен в Приложении № 4 к настоящей Учетной политике.

Сумма косвенных расходов на производство и реализацию, осуществленных в отчетном (налоговом) периоде, в полном объеме относится Организацией к расходам текущего отчетного (налогового) периода.

6. Особенности НУП по налогу на прибыль по ценным бумагам и ПФИ

Под применимым законодательством понимается законодательство государства, на территории которого осуществляется обращение ценных бумаг (заключение

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

Организацией гражданско-правовых сделок, влекущих переход права собственности на ценные бумаги). В случаях невозможности однозначно определить, на территории какого государства заключались сделки с ценными бумагами вне организованного рынка ценных бумаг, включая сделки, заключаемые посредством электронных торговых систем, Организация определяет государство по месту нахождения продавца. При этом, если ценные бумаги признаются обращающимися на российском организованном рынке ценных бумаг, под применимым законодательством понимается законодательство РФ.

При реализации или ином выбытии ценных бумаг Организация списывает на расходы стоимость выбывших ценных бумаг по методу:

- оценки по стоимости первых по времени приобретений (ФИФО) – по ценным бумагам, по которым текущая рыночная стоимость не определяется (кроме векселей и депозитных сертификатов);
- оценки по стоимости единицы (единица определяется по данным бухгалтерского учета) – по иным ценным бумагам, в том числе векселям и депозитным сертификатам (кроме ценных бумаг, упомянутых выше).

Расчетная цена необрабатываемых ценных бумаг при их реализации (прочем выбытии, приобретении) определяется следующими методами в порядке приоритета:

- 1) как оценочная стоимость ценной бумаги, определенная привлеченным независимым оценщиком, использующим методы оценки стоимости, предусмотренные законодательством РФ;
- 2) как цена, рассчитанная Организацией самостоятельно в соответствии с п. 4 Порядка определения расчетной цены ценных бумаг, не обращающихся на организованном рынке ценных бумаг, в целях 25 главы НК РФ (утв. Приказом ФСФР РФ от 09.11.2010 № 10-66/пз-н) (далее – Порядок определения расчетной цены) или в ином порядке, в случае прекращения действия вышеуказанного Порядка в соответствующем отчетном (налоговом) периоде. При этом метод определения расчетной цены выбирается исходя из имеющейся в распоряжении Организации информации и соответствует источнику информации;
- 3) как цена ценной бумаги, рассчитанная в соответствии с пп. 5.1 и п. 6-8 Порядка определения расчетной цены, при отсутствии информации о существующих ценах на рынке ценных бумаг.

Заключенные Организацией срочные сделки, предусматривающие поставку базисного актива (за исключением сделок хеджирования, а также поставочных фьючерсных контрактов на экспортируемую нефть и (или) экспортируемые нефтепродукты) не относятся к операциям с ПФИ.

К ПФИ, в частности, относятся:

- расчетные срочные сделки (сделки, условия которых не предусматривают поставки базисного актива);
- условные сделки (опционы);
- поставочные срочные сделки, совершаемые с целью хеджирования;
- поставочные фьючерсные контракты на экспортируемую нефть и (или) экспортируемые нефтепродукты.

Расчетная стоимость ПФИ, не обращающегося на организованном рынке, определяется Организацией в соответствии с Порядком определения расчетной стоимости ПФИ, не обращающегося на организованных торгах, в целях п. 25 НК РФ (утв. Указанием ЦБ РФ от 07.10.2014 № 3413-У) или иным порядком в случае прекращения действия вышеуказанного Порядка в соответствующем отчетном (налоговом) периоде.

В целях определения доходов (расходов), учитываемых в налоговой базе, Организация осуществляет текущую переоценку ПФИ, используемых в целях хеджирования.

9

10

ПК-СЗ.01.07.03.02 версия 1.0

ПФИ, используемые в целях хеджирования, заключенные и переоцениваемые до 01.01.2010 г., с 01.01.2010 г. также переоцениваются. На дату исполнения ПФИ Организация будет определять сумму доходов (расходов) с учетом сумм переоценки, ранее учтенных для целей налогообложения в составе доходов (расходов) до 01.01.2010 г.