

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-
педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики

К защите допускаю:
Зав. кафедрой А.Г. Мокроносов

«___» _____ 2017г.

**Бухгалтерский учет и анализ эффективности оплаты труда на
предприятии**

Выпускная квалификационная работа
направление подготовки 38.03.01 Экономика

Идентификационный код: 624

Исполнитель:

Студентка группы ЗБУА-412С _____ Р.Э.Ондар
Подпись

Руководитель:

Ст.преподаватель _____ С.В.Терентьева
Подпись

Нормоконтролер:

Ст.преподаватель _____ А.В.Фетисова
Подпись

Екатеринбург

2017

АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников. Текст работы включает 11 рисунков, 25 таблиц, 52 источника литературы, а также 7 приложений на 9 стр. Общий объем работы – 100 стр.

Ключевые слова: заработная плата, рабочая сила, фонд оплаты труда, эффективность использования заработной платы, структура заработной платы, оценка уровня заработной платы.

Объект исследования: система бухгалтерского учета и анализ оплаты на предприятии.

Предметом исследования является процесс бухгалтерского учета и анализ фактов хозяйственной деятельности предприятия.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования учета расчетов по оплате труда на основе изучения состояния учета и проведения анализа в ООО «Стаур».

В процессе работы исследованы теоретические основы учета оплаты труда, определено понятие, виды формы системы оплаты труда, изучен синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда, изучен методологический подход к анализу расчетов по оплате труда.

Практическая значимость дипломной работы заключается в возможности внедрения ее результатов в практику учетного процесса ООО «Стаур».

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические основы учета оплаты труда	6
1.1. Понятие, виды и формы системы оплаты труда	6
1.2. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда	13
1.3. Методологический подход к анализу расчетов по оплате труда	21
2. Учет и анализ расчетов по оплате труда в ООО «Стаур»	29
2.1. Общая характеристика предприятия и организация бухгалтерского учета в ООО «Стаур».....	29
2.2. Учет расчетов по начислению, выплате и удержанию из заработной платы	37
2.3. Учет расчетов по среднему заработку	50
2.4. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда	54
3. Мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда и повышения эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Стаур»	70
Заключение	85
Список использованной литературы.....	88
Приложения	93

Введение

В современных условиях организациям необходимо решать проблемы по правильному и своевременному отражению расчетов по заработной плате работникам организации.

Актуальность: тема данной выпускной квалификационной работы актуальна, так как проблема оптимизации затрат на оплату труда одна из ключевых в российской экономике. Правильная организация бухгалтерского учета и анализа оплаты труда на предприятии оказывает влияние на формирование конечного финансового результата (прибыли) организации.

В последние годы произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда. Сложилась новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда: сегодня предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед ними, а непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений между работодателем и работником теперь являются тарифные соглашения и коллективный договор.

Проводимый на предприятии анализ использования трудовых ресурсов и эффективности использования фонда оплаты труда, позволяет выявлять резервы их увеличения.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования учета расчетов по оплате труда на основе изучения состояния учета и проведения анализа в ООО «Стаур».

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе решены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
- провести исследование организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;

- провести анализ фонда оплаты труда на предприятии;
- разработать рекомендации по повышению эффективности учета заработной платы и формирования фонда оплаты труда.

Объект исследования: система бухгалтерского учета и анализ оплаты на предприятии.

Предметом исследования является процесс бухгалтерского учета и анализ фактов хозяйственной деятельности предприятия.

В разработку положений учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда внесли свой вклад многие ученые-экономисты, такие как: Безруких П.С., Козлова Е.П., Кондраков Н.П., Мещеряков В.И., Титкова Н.М., Ракоти В.Д., Белова С.В., Камышанова П.И., Ермолович Л.Л., Генкин Б.И., Кондраков И.П., Савицкая Г.В., Хлыстова О.В. и другие.

Рассматривая множество различных подходов учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда можно прийти к выводу, что любой организации необходима эффективная система контроля расчетов с персоналом по оплате труда, которая зависит от качественного бухгалтерского и аналитического учета, позволяющая проводить анализ, на основе которого хозяйствующий субъект сможет улучшить свою деятельность.

Таким образом, несмотря на широкое изучение расчетов с персоналом по оплате труда, существует недостаточная разработанность управления расчетами по оплате в организациях, которая обуславливает актуальность темы исследования, постановку его цели, задачи, структуру дипломной работы.

Источниками информации послужили учебники и учебные пособия, периодическая литература, нормативные акты и формы годовой бухгалтерской отчетности ООО «Стаур».

Практическая значимость дипломной работы заключается в возможности внедрения ее результатов в практику учетного процесса ООО «Стаур».

Выявление и измерение влияния различных факторов на экономический показатели, а также взаимосвязи между ними осуществлялись следующими методами: экономико-статистический, экономико-математический метод.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка из 52 источников и приложений.

1. Теоретические основы учета оплаты труда

1.1. Понятие, виды и формы системы оплаты труда

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Генкин Б.М. пишет, что вопросы оплаты труда регулируются теперь не в централизованном порядке, а с помощью трудовых договоров (контрактов), государство отказалось от централизованного регулирования заработной платы. Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты при условии, что заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством [20, с. 34].

Основной формой распределения по труду является заработная плата, которая представляет собой выраженную в денежных средствах долю трудящихся в той части национального дохода, которая направлена на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым в общественном производстве – утверждает В.Д. Ракоти. Главная цель в политике заработной платы в настоящее время – её значительное повышение, формирование её уровня на принципе цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности, создавая денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала [34, с. 47].

Камышанова П.И. дает следующее определение заработной платы, что это основной источник дохода, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как мощный рычаг управления экономикой [24].

Генкин Б.М. отмечает, что заработная плата – основная часть фонда

жизненных средств работника, представляющая собой долю чистой продукции (дохода) предприятия, зависящая от конечных результатов работы коллектива и распределения между ними. Зарплата состоит, как правило, из двух частей: постоянной и переменной [20, с. 67].

Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от того, какая форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно, различным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Предприятия и организации самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда для различных категорий работников (рисунок 1).

Законодательство предполагает, что заработная плата каждому работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором и действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно Е.А.Турсиной под системой оплаты труда следует понимать [37]:

- 1) размеры тарифных ставок;
- 2) размеры окладов (должностных окладов);
- 3) размеры доплат и надбавок компенсационного характера.

В перечисленных системах оплаты труда можно выделить основные и системы, дополняющие основные системы оплаты. Так, к основным

системам оплаты следует отнести оплату, определяемую на основании тарифных ставок и окладов. Доплаты и надбавки компенсационного характера дополняют эти основные системы оплаты труда.



Источник: Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2015. – 240 с.

Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

Организация самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда, а именно: тарифные ставки и оклады.

В основном на организациях применяется повременная и сдельная форма оплаты труда.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или

окладу за фактически отработанное им время [37, С.65].

Применяется повременная форма оплаты труда, прежде всего, в случаях, если:

- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки;
- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);
- качество труда важнее его количества (например, работа осветителя сцены);
- работа является опасной (например, работа пожарного);
- работа неоднородна по своему характеру (например, работа секретаря-машинистки);
- работа нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя вуза).

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы):

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

Простая повременная представляет собой систему, по которой заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время [24, С.68].

По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида:

- почасовую;
- поденную;
- помесечную.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая

повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы [21, С.89].

Повременно-премиальная представляет собой систему, при которой в заработную плату работника сверх тарифа (оклада, ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

Далее рассмотрим сдельную форму оплаты труда и ее виды.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и так далее).

Применяется сдельная оплата труда в случаях, если:

- имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполненных работ, услуг;
- рост выручки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои виды: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная [19, С.132].

При использовании прямой сдельной системы заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Использование косвенной сдельной системы оплата применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих. Поскольку обслуживаемые основные рабочие зачастую выполняют

разные работы, косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому объекту обслуживания.

С наибольшей эффективностью косвенная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда заработок обслуживающего рабочего ставится в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние легко перевыполняются вследствие не всегда высокого их качества, что приводит к необоснованному завышению заработной платы.

Сдельно-премиальная система предусматривает премирование за перевыполнение выработки и достижение определенных качественных показателей.

При использовании сдельно-прогрессивной системы труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы – по повышенным расценкам. В рамках данной системы разрабатывается специальная шкала, устанавливающая степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня превышения исходной нормы (базы).

Срок, на который вводится сдельная прогрессивная оплата труда, устанавливается администрацией предприятия по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, исходя из производственной необходимости.

Сущность аккордной системы оплаты труда заключается в том, что при её использовании размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда характеризуется тем, что заработок каждого рабочего определяется по результатам его личного труда. Это выражается в количестве изготовленных рабочим изделий (деталей) или количестве выполненных им операций за какой-то период времени. В данном случае устанавливается прямая,

непосредственная связь между затратами и результатами труда рабочего и его заработком.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда за каждую единицу выполненной работы (изделие, деталь, операция) устанавливается сдельная неизменная расценка, являющаяся основным элементом любой разновидности сдельной оплаты.

Прямая индивидуальная сдельная оплата труда весьма проста и понятна для рабочего и исключает (при высоком качестве нормирования) уравнильность к оплате. Она целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправдано выполнение работ одним исполнителем. Такая система широко применяется в легкой и текстильной промышленности, а также на станочных и слесарных работах в машиностроении.

Коллективная сдельная система позволяет эффективно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

Расчет оплаты труда при коллективной системе производится исходя из общих коллективных расценок для бригады в целом, или индивидуальных сдельных расценок. При использовании первого способа общей коллективной расценки за единицу выполненных работ, произведенной продукции или оказанных услуг бригадой, определяют заработок бригады в целом, затем он распределяется между ее членами. При использовании второго способа труд каждого рабочего оплачивается по расценкам, установленным на тот вид работ, который он выполняет. При этом учет выработки ведется по конечному продукту, созданному бригадой в целом [23, С.133].

При данной системе оплаты труда, широко используется коэффициент

трудового участия (КТУ), который показывает личный вклад каждого члена коллектива на конечный результат труда. При определении КТУ для каждого члена коллектива учитывается, как правило, производительность труда работника, сложность выполняемых работ и качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям, помощь в работе другим членам коллектива и другое.

Подводя итог, можно сделать вывод, что формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от того, какая та или иная форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

1.2. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

Основными задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;
- контроль рационального использования трудовых ресурсов, оплаты труда;
- своевременное начисление (расчет) на основании поступивших в

бухгалтерию первичных документов сумм заработной платы, премий, дотаций, пособий по социальному страхованию, отпускных;

- расчет удержаний из начисленных работнику денежных сумм (обязательных, по инициативе предприятия и по инициативе работника);
- начисление и перечисление в бюджет взносов во внебюджетные фонды;
- своевременное и правильное отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной зарплаты и обязательных отчислений во внебюджетные фонды;
- ведение аналитического и синтетического учета труда и заработной платы;
- сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности;
- подготовка отчетных документов по труду и заработной плате [23, с. 128].

В основу организации расчетов с персоналом по оплате труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда (принцип оплаты по затратам и результатам) – оплата труда должна учитывать не только и не столько затраты труда работника, но и результаты его деятельности;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства – рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
- систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы – этот принцип призван обеспечить

необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

– предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации оплаты труда.

Ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется в соответствии с нормативными документами, которые в зависимости от назначения и статуса целесообразно представить в виде четырехуровневой системы [22].

Основными нормативными документами, регулирующими организацию бухгалтерского учета на предприятии являются:

1) Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ), принятый Государственной Думой от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016). Трудовой кодекс регулирует права и обязанности работников, порядок заключения трудового договора, рабочее время, время отдыха, порядок оплаты труда. Кодекс определяет также нормы труда, гарантии и компенсации. В нем отдельно выделена глава о трудовой дисциплине, охране труда и т.д. [4].

2) Налоговый кодекс Российской Федерации от 5.08.2000 г. №117-ФЗ (часть вторая гл. 23, статья 255 главы 25) (ред. от 30.11.2016 N 401-ФЗ) регулирует взаимоотношения предприятия с налоговыми органами: порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов [3].

3) Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учёте» от 06.11.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016 N 149-ФЗ). Он определяет единые правовые и методологические основы бухгалтерской деятельности и составления отчётности, а также состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учёт на предприятии и составлять бухгалтерскую отчётность [10].

4) Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016 N 55-ФЗ) определяет условия,

размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию.

5) Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 01.12.2014 г.) устанавливает минимальный размер оплаты труда. В соответствии данным законом минимальная оплата труда с 1 января 2016 года составляет 6 204 рублей в месяц [11].

6) Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (ред. от 01.12.2014 г.) устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту).

7) Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995 г. №81-ФЗ (ред. от 06.04.2015 г.), устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющих детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства Гражданский кодекс Российской Федерации. Устанавливает правовые аспекты юридических отношений участников трудовых отношений.

8) Федеральный закон РФ «Об исполнительном производстве» от № 229-ФЗ (ред. от 06.04.2015 г.) устанавливает обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника - гражданина, определяет порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам.

9) Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007

г. №922 (ред. от 15.10.2014 г.) определяет особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ.

10) Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности» от 15.06.2007 г. № 375 (ред. от 25.03.2013 г.) определяет особенности порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

11) Постановление Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» от 18.07.1996 г. № 841 (ред. от 09.04.2015 г.) утверждает прилагаемый перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.

12) «План счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению», утвержденный приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010 г.), устанавливает счета и субсчета, используемые предприятиями при отражении операций при расчетах с работниками организации по оплате труда и другим операциям [9].

13) При организации учета расчетов по оплате труда, необходимо учитывать правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утверждено Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. № 106н (ред. от 06.04.2015 г.). В данном положении регламентируются основы формирования и раскрытия учетной политики для целей бухгалтерского и налогового учета [5].

14) Приказ Минфина РФ «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» от 06.05.1999 г. № 33н (ред. от 06.04.2015 г.) устанавливает правила отражения в бухгалтерском учете предприятия расходов, связанных с оплатой труда, порядок включения их в себестоимость продукции (работ, услуг) [6].

В состав основных рабочих документов организации, можно отнести:

1. Приказ об учетной политике, в котором содержатся основные правила ведения организацией бухгалтерского и налогового учета. Учетная политика - это документ, ежегодно составляемый главным бухгалтером (бухгалтером) и утверждаемый руководителем организации;

2. Устав организации - это устав, определяющий порядок и условия функционирования предприятия, содержит сведения об организационно-правовой форме предприятия, его наименовании, местонахождении, размере уставного капитала, составе, порядке формирования и компенсации его органов управления и контроля, порядке распределения прибыли и формирования фондов предприятия, порядке и условиях реорганизации и ликвидации предприятия;

3. Рабочий план счетов - система бухгалтерских счетов, основанная на их экономических признаках, предусматривающая их количество, группировку и цифровое обозначение в зависимости от объектов и целей учета. В план счетов включаются синтетические и связанные с ними аналитические счета;

4. График документооборота утверждается приказом руководителя предприятия, учреждения, устанавливает на предприятии рациональный документооборот, т.е. предусматривает оптимальное число подразделений и исполнителей для прохождения каждым первичным документом, определяет минимальный срок его нахождения в подразделении.

Рассмотрев вопросы нормативного регулирования оплаты труда можно сделать следующие выводы, что государство законодательно регулирует общие вопросы оплаты труда и взаимоотношения между работником и

работодателем в части оплаты труда. Рассматривает конкретные вопросы оплаты труда, которые регулируются между работником и работодателем путем заключением трудового договора и локальными нормативными актами.

Налоговое законодательство определяет состав расходов на оплату труда в целях налогообложения.

Положения по бухгалтерскому учету определяют порядок создания резервов на оплату труда, а также порядок отнесения расходов на оплату труда на стоимость активов.

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда, как отмечает Мещеряков В.И., ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Счет пассивный, входит в группу счетов расчетов. Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» вводится по каждому работнику организации [31].

Бухгалтерский учет расчетов заработной платы в виде проводок выглядит следующим образом:

- Дт 20,26 Кт 70 – начислена заработная плата;
- Дт 70 Кт 68 – удержан НДФЛ из начисленной заработной платы;
- Дт 68 Кт 51 – перечислен с расчетного счета предприятия налог на доходы физических лиц;
- Дт 69 Кт 70 – начислена оплата по листу временной нетрудоспособности;
- Дт 50 Кт 51 – получены в кассу предприятия денежные средства с расчетного счета для выплаты заработной платы;
- Дт 70 Кт 50 – выдана заработная плата, отпускное пособие, пособие по временной нетрудоспособности из кассы предприятия;
- Дт 70 Кт 51 – выплачена заработная плата и другие виды выплат по заработной плате на расчетные счета сотрудников согласно зарплатному проекту при оформлении договора с обслуживающим банком.

Соблюдение учета по счетам позволяет следить за правильным

формированием фонда оплаты труда, за своевременным расчетом с персоналом и правильных отчислений на социальные нужды сотрудников, что дает положительную оценку работодателю на рынке труда.

Существует ряд случаев, когда от бухгалтера требуется рассчитать и выплатить средней заработной платы для работника.

Расчеты такого рода приходится делать когда:

- сотрудник уходит в ежегодный отпуск;
- сотруднику выплачивается компенсации за неиспользованный отпуск;
- сотруднику необходимо выплатить выходное пособие при увольнении;
- и другие случаи.

Формулы расчета средней заработной платы для самых распространенных ситуаций сведем в таблицу 1.

Таблица 1 – Формулы расчета средней заработной платы

Расчёт	Формула	Расчетный период
Средний заработок	$СЗ = СДЗ * Д$	1 год
Среднедневный заработок	$СДЗ = ФЗП / ФД$	1 год
Отпуск (полностью отработанный РП)	$СДЗ = ФЗП / 12 / 29.3$	1 год
Отпуск (не полностью отработанный РП)	$СДЗ = ФЗП / ((29,3 * ПМ) + НМ))$	1 год
Больничный	$СДЗ = (ФЗП / 730) * \text{Страховой стаж (\%)}$	2 года
Декретные	$СДЗ = (ФЗП / ФД) * \text{Страховой стаж (100\%)}$	2 года
Командировочные	$СДЗ = ФЗП / ФД$	1 год
При сокращении	$СДЗ = ФЗП / ФД$	1 год

- расчётный период (РП);
- средний заработок (СЗ);
- среднедневный заработок (СДЗ);
- кол-во дней в РП, подлежащих оплате (Д);
- фактическая зарплата за отработанные дни расчётного периода плюс премии и вознаграждения (ФЗП);
- кол-во фактически отработанных дней в расчётный период (ФД);
- кол-во полностью отработанных месяцев (ПМ);
- кол-во отработанных дней в неполных календарных месяцах (НМ).

Подводя итог, можно сделать вывод, что государство законодательно регулирует общие вопросы оплаты труда и взаимоотношения между

работником и работодателем в части оплаты труда. Рассматривает конкретные вопросы оплаты труда, которые регулируются между работником и работодателем путем заключением трудового договора и локальными нормативными актами. Налоговое законодательство определяет состав расходов на оплату труда в целях налогообложения.

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Счет пассивный, входит в группу счетов расчетов. Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» вводится по каждому работнику организации.

1.3. Методологический подход к анализу расчетов по оплате труда

Хлыстова О.В. указывает, что формирование и анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены [38].

По мнению Савицкой Г.В., анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом [36].

Ермолович Л.Л. отмечает, что анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [23].

Приступая к анализу использования фонда оплаты труда, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение (ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом оплаты труда (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников (формула 1):

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл} \quad (1)$$

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

При этом надо учесть, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (формула 2):

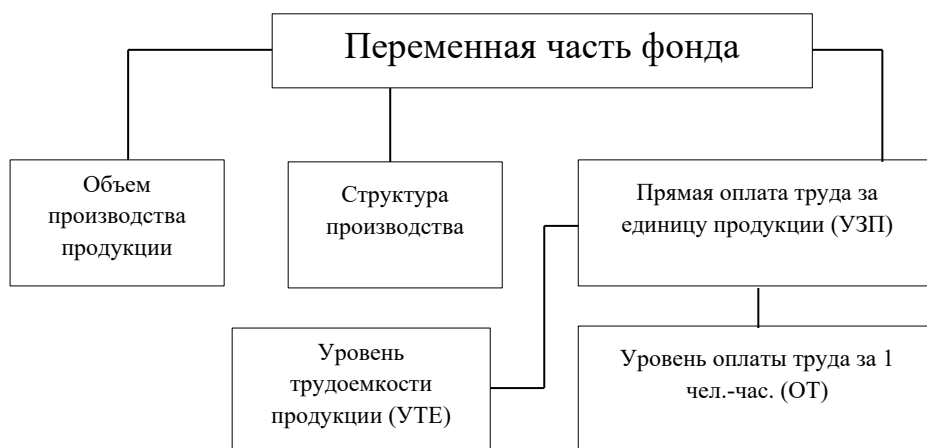
$$\Delta \text{ФЗПотн} = \text{ФЗПфакт} - (\text{ФЗПпл.пер.} * K_{\text{вып}} + \text{ФЗПпл.пост}) \quad (2)$$

В случае перерасхода фактического фонда заработной платы по

сравнению с плановым определяют величины изменения его.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Савицкая Г.В. отмечает, что переменная часть фонда оплаты труда, зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда в соответствии с рисунком 2 [36].



Источник: Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК. – Мн.: Новое знание, 2012. – 776 с.

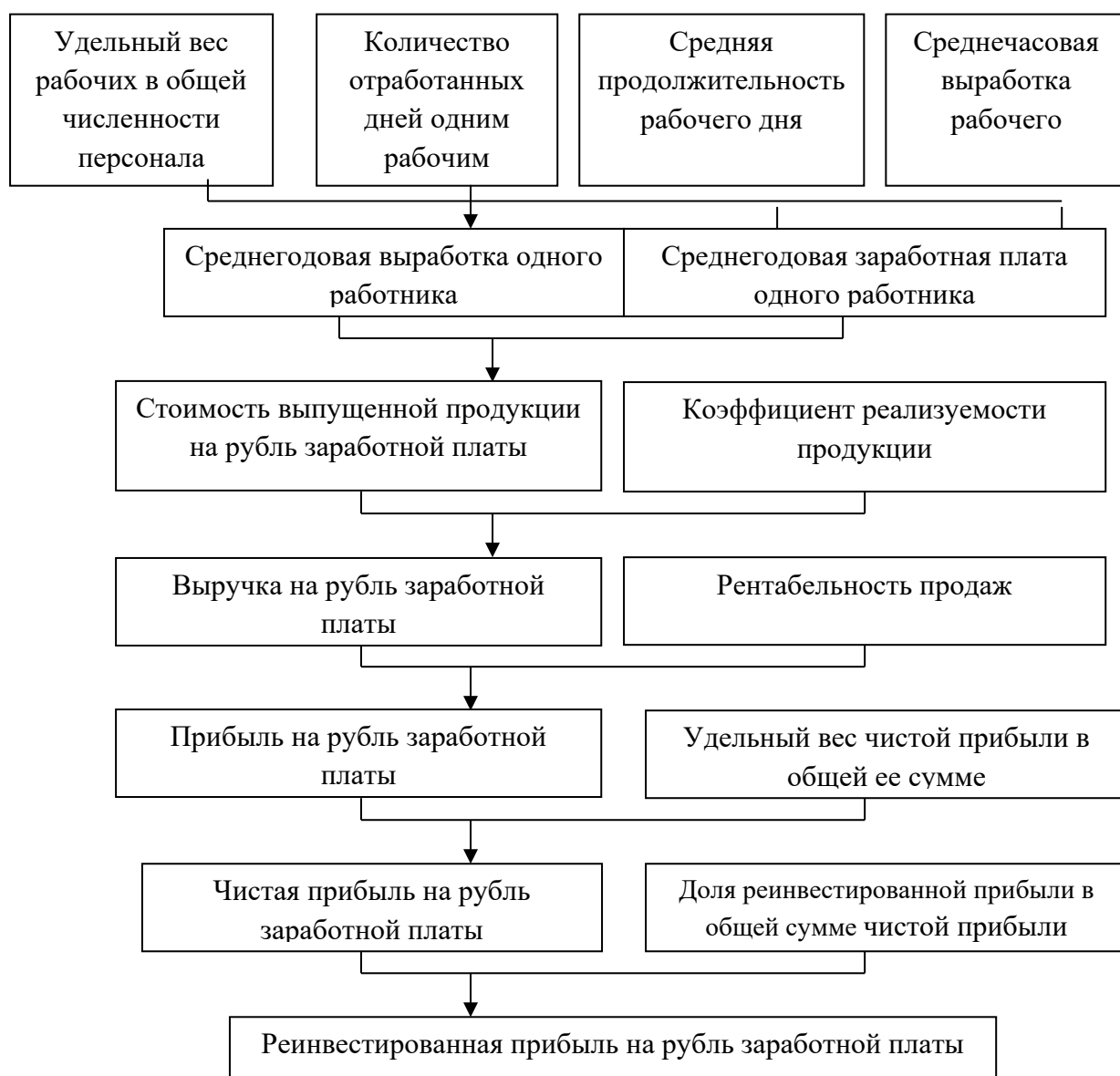
Рисунок 2 – Схема факторного анализа переменного фонда оплаты труда

Важное значение при анализе использования фонда оплаты труда имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

При этом необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты (формула 3):

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (3)$$

В процессе анализа, как отмечает Савицкая Г.В., необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда в соответствии с рисунком 3 [36].



Источник: Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК. – Мн.: Новое знание, 2012. – 776 с.

Рисунок 3 – Структурно-логическая схема факторного анализа показателей

эффективности использования фонда оплаты труда

Расчёт влияния факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, по формулам (4-9):

$$\text{ФОТ пост.} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП} \quad (4),$$

$$\text{ФОТ пост.}(0) = \text{ЧР}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (5),$$

$$\text{ФОТ пост.}(\text{чр}) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (6),$$

$$\text{ФОТ пост.}(\text{д}) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (7),$$

$$\text{ФОТ пост.}(\text{п}) \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (8),$$

$$\text{ФОТ пост.}(\text{чзп}) \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_1 \quad (9),$$

где Д - количество отработанных дней одним работником за год;

ДЗП - среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП - среднечасовая зарплата одного работника;

П - средняя продолжительность рабочего дня.

Экономическую обоснованность расходов на заработную плату можно дать по показателям, предложенным Г. В. Савицкой, когда на рубль заработной платы рассчитывается стоимость произведенной продукции, выручка, чистая прибыль [36, с. 417]. А также по коэффициенту опережения, который определяется делением индекса производительности труда на индекс средней заработной платы, в части только фонда оплаты труда (т.е. без учета доплат и премий из прибыли). Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты, что создаст возможности для расширенного воспроизводства и роста доходности фирмы.

Бесспорно, указанные показатели необходимы для анализа эффективности использования затрат на оплату труда. Между тем, на взгляд автора, они требуют дополнения и незначительных корректировок. Предлагается рассчитывать:

$$\text{Доля заработной платы в общих затратах} = \frac{\text{ФОТ}}{\sum \text{затрат на производство продукции}} * 100 \% \quad (10),$$

$$\text{Доля заработной платы в выручке} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{выручка от продаж}} * 100 \% \quad (11)$$

В знаменателе отражается выручка за минусом НДС, в то же время можно взять выручку и с учетом НДС в качестве дополнения.

Расчетное значение показывает, сколько приходится на оплату труда персонала из одного рубля выручки, а следовательно, какой резерв остается для других видов затрат и будет ли обеспечена прибыль.

В числителе должна быть прибыль до налогообложения, а не чистая прибыль, поскольку налог на прибыль - это часть дохода, полученная от выполненных работ персоналом предприятия, за которую заплатили заработную плату.

Соотношение роста производительности труда и средней заработной плате. Важнейшим условием повышения эффективности производства является более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию в себестоимость продукции по элементу заработной платы. Этот принцип необходимо выдерживать для обеспечения соответствия между покупательским спросом населения и товарными массами потребительских товаров, снижения затрат на единицу продукции, роста прибыли и рентабельности. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной период характеризуется его индексом (формула 12):

$$I_{зп} = ЗП_{\text{факт}} / ЗП_{\text{план}} \quad (12)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (формула 13):

$$I_{\text{пр.труда}} = П_{\text{роизв.трудаФакт}} / П_{\text{роизв.трудаПлан}} \quad (13)$$

Коэффициент опережения равен (формула 14):

По мнению Савицкой Г.Ф., для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

- отчетными данными о численности работающих, объеме производства, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда оплаты труда;
- отчетными данными об использовании фонда оплаты труда по его составным (структурным) элементам;
- данными о состоянии технического нормирования на предприятии;
- данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы;
- материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих;
- материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период и так далее.

В целом можно отметить, что процессы учета и анализа взаимодействуют между собой посредством выполнения контрольных функций. Поэтому учетно-аналитическую систему управления затратами на оплату труда формируют системы учета и анализа, а остальные элементы являются внешними (исходными) факторами.

По нашему мнению, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день изучение учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда является актуальным аспектом. Проведено рассмотрение таких дискуссионных вопросов, например автор Ракоти В.Д. дает четкое определение заработной платы. Галашкина Ю. М. подробно рассматривает формы и системы заработной платы, а также бухгалтерский учет расчетов по ней. Савицкая Г.Ф. подробно представляет методику анализа для эффективного использования оплаты труда работников организации.

2. Учет и анализ расчетов по оплате труда в ООО «Стаур»

2.1. Общая характеристика предприятия и организация бухгалтерского учета в ООО «Стаур»

Общество с ограниченной ответственностью «Стаур» является коммерческой организацией и действует на основании устава.

Целью деятельности ООО «Стаур» является получение прибыли, для этого оно может осуществлять любые виды деятельности, за исключением запрещенных законодательными актами РФ, в соответствии со своей деятельностью и совершать любые сделки, не противоречащие законам РФ.

Общество имеет гражданские права и несет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии).

Общество осуществляет следующие основные виды деятельности:

- разработка и изготовление оборудования для строительной, химической, металлургической, пищевой, горнодобывающей и сельскохозяйственной отраслей;
- комплексное снабжение предприятий промышленным оборудованием, материалами, запчастями; изготовление шнековых транспортеров, шнеков;
- технический аудит в области аспирации и вентиляции промышленных, торговых, складских и бытовых объектов, инжиниринг и проектирование;
- поставка материалов, используемых в строительной, химической, сельскохозяйственной, металлургической и горнодобывающей промышленности.

Предприятие специализируется на разработке и изготовлении оборудования для транспортировки сыпучих материалов, оптимизации аспирации и пылегазоочистки промышленных выбросов. Оптимизация основана на опыте, научных исследованиях и изобретениях сотрудников фирмы в этой области. Разработка и изготовление нестандартных пылеулавливающих устройств позволяет решить вопросы размещения оборудования в помещениях с низкими потолками.

Важным направлением в работе предприятия является изготовление и поставка транспортирующего оборудования для сыпучих материалов, а именно:

- Ленточные конвейеры (ленточные транспортеры).
- Винтовые конвейеры (шнековые транспортеры).
- Вертикальные и крутонаклонные винтовые конвейеры (шнековые транспортёры).
- Вакуумный пневмотранспорт полимерных материалов и микросфер.

Для правильной работы различного технологического и пылеулавливающего оборудования, необходимы затворы и питатели. предприятие изготавливает и поставляет:

- Ножевые и поворотные заслонки.
- Шлюзовые затворы и питатели.

Это оборудование изготавливается, как аналог типовых конструкций, с совпадением присоединительных размеров, так и под присоединительные размеры Заказчика.

Наглядно примеры оборудования, изготавливаемого на предприятии ООО «Стаур» можно представить в Приложении 1.

Опыт работы в разделении сыпучих материалов по границам от 40 мкм до 2 мм, методом пневматической сепарации, позволяет предложить нашим партнерам комплексы для решения этих задач на производствах строительных материалов, пигментов, химических порошков и др. Комплекс включает в себя: питатель, пневмокласификатор, шлюзовой затвор,

центробежный пылеуловитель, рукавный фильтр, высоконапорный вентилятор. Комплексы разрабатываются под конкретного заказчика с учетом специфики производства и свойств материала.

Деятельность общества не ограничивается перечисленными видами деятельности.

Результаты хозяйственной деятельности организаций, во многом зависят от экономических условий. Проведем анализ организации ООО «Стаур» по годовым бухгалтерским (финансовым) отчетам за 2013-2015 год представленные в Приложении 2 и 3.

Рассмотрим основные технико-экономические показатели деятельности в ООО «Стаур» за 2013-2015 года представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Стаур» за 2013-2015гг.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Динамика			
				Абсолютная		Относительная	
				2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1.Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	725 171	594 754	343 791	-130 417	-250 963	82,02	57,80
2.Численность персонала, чел.	255	267	239	12	-28	104,71	89,51
3.Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	2303,5	2360	2380	57	20	102,45	100,85
4.Фондоотдача, руб. (1 : 3)	314,81	252,01	144,45	-63	-108	80,05	57,32
5.Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62 287	65 601	74 822	3 314	9 221	105,32	114,06
6.Себестоимость реализованной продукции, тыс.руб.	692516	484517	315842	-207 999	-168 675	69,96	65,19
7.Затраты на 1 руб. реализованной продукции, коп. (1 : 6)	0,95	0,81	0,92	-0,14	0,11	85,26	113,58

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8
8.Прибыль от реализации, тыс. руб.	32655	110237	27949	77 582	-82 288	337,58	25,35
9.Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	32414	109665	20096	77 251	-89 569	338,33	18,32
10.Рентабельность продаж, % (8 : 1) * 100	4,5	18,53	8,13	14,03	-10,40	-	-
11.Рентабельность затрат, % (9 : 6) * 100	4,68	22,63	6,36	17,95	-16,27	-	-

По данным таблицы 2 можно сделать следующие выводы, что проведенный анализ основных показателей деятельности ООО «Стаур» показал, что в 2015 году предприятия развивалось не динамично, по сравнению с 2013 годом.

Общий объем реализованной продукции предприятия в 2015 году снизился по сравнению с 2014 годом на 42,2 %. Данное снижение обусловлено ежегодным сокращением спроса на продукцию реализуемую предприятием, ввиду повышения цен на нее.

За счет сокращения объемов производства на предприятии сократилась и себестоимость реализованной продукции. Себестоимость продаж снизилась на 34,8 %. Отметим, что затраты предприятия сокращаются медленнее, чем выручка от реализации.

Наглядно изменение выручки от реализации, а также себестоимости продаж ООО «Стаур» представлено на рисунке 4.

Прибыль от реализации в 2015 г. сократилась по сравнению с 2014 г. на 74,65 %, а прибыль до налогообложения – на 81,68 %. Сокращение прибыли обусловлено теми же причинами, что и снижение выручки от продаж предприятия, на предприятии сократился объем продаж, за счет снижения спроса на продукцию реализуемую предприятием.

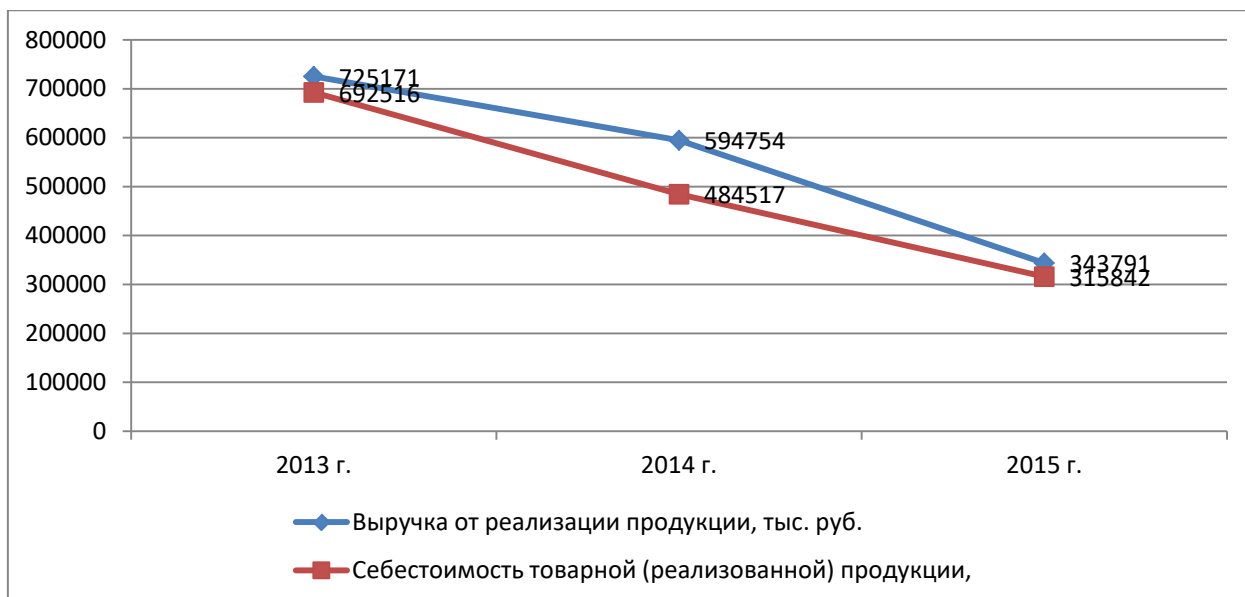


Рисунок 4 – Изменение выручки и себестоимости реализованной продукции ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Достаточно высокий процент отклонения обусловлен тем, что в 2014 г. предприятие повысило цены на реализуемую продукцию получило больший объем прибыли. Однако в 2015 г. спрос на продукцию упал гораздо быстрыми темпами, что руководством организации было принято решение сделать скидки постоянным клиентам, дабы реализовать скопившуюся на складе продукцию. За счет чего было получено меньше выручки от продаж, а сумма скидки уменьшила ожидаемую прибыль от реализации.

Наглядно динамика прибыли от реализации продукции представлена на рисунке 5.

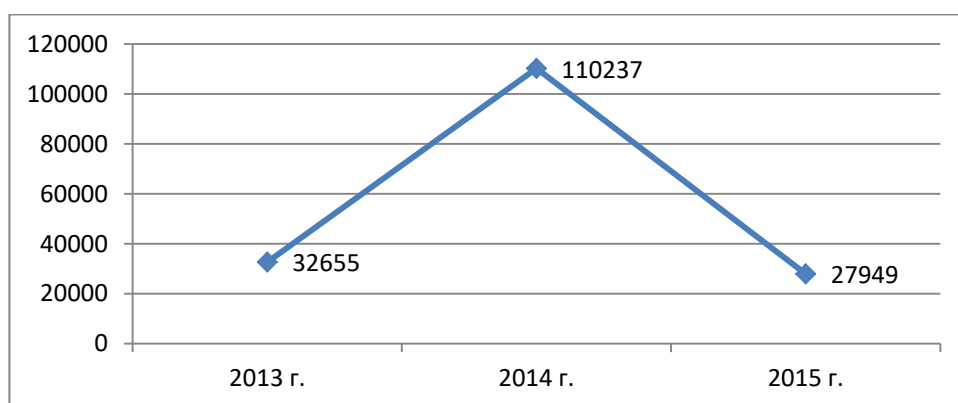


Рисунок 5 - Динамика прибыли от реализации продукции предприятия

Сокращение прибыли от реализации отразилось на показателе рентабельность продаж, уровень которого снизился с 18,53 % в 2014 г. до 8,13 % в 2015 г. (рисунок 6).

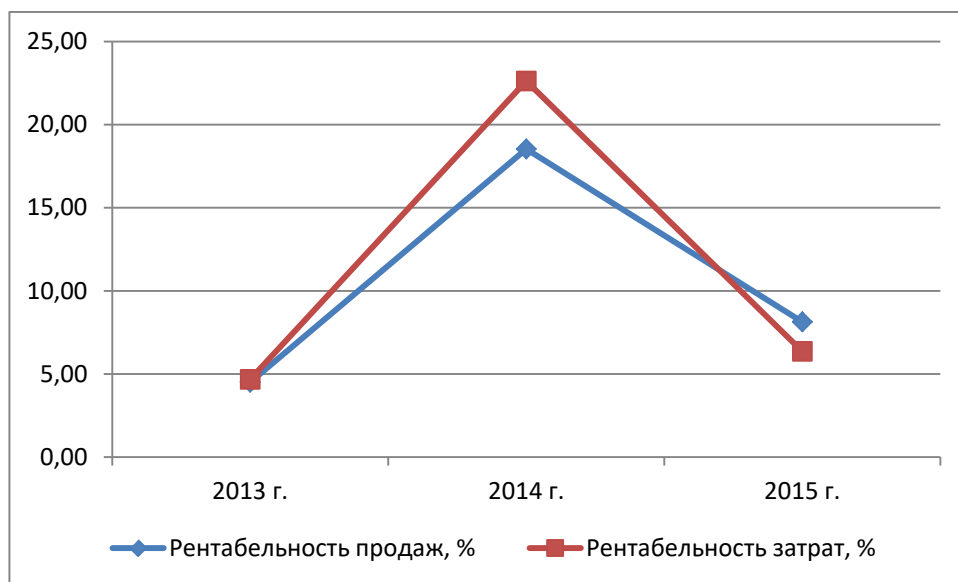


Рисунок 6 – Динамика показателей рентабельности ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

В целом можно говорить о снижении эффективности работы ООО «Стаур» в 2015 году, за счет снижения объемов производства и соответственно выручки от реализации продукции. Сокращение спроса на продукцию организации, в свою очередь, обусловлено повышением цен на продукцию, реализуемую организацией, в результате роста курса доллара. Данный факт является отрицательным моментом в хозяйственной деятельности предприятия.

В ООО «Стаур» ответственность за организацию бухгалтерского учета в обществе, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель.

Состав и подчиненность, а также разделение полномочий и ответственности, структуры, функции и задачи бухгалтерской службы определяются внутренними правилами и должностными инструкциями.

Бухгалтерия ООО «Стаур» состоит из: главного бухгалтера,

заместителя главного бухгалтера, ведущие бухгалтера (3 человека), бухгалтер-кассир. Бухгалтерия взаимодействует со всеми отделами.



Рисунок 7 – Структура бухгалтерии ООО «Стаур»

Учетная политика утверждается ежегодно и является внутренним документом, определяющим совокупность способов ведения бухгалтерского учета, и формируется его главным бухгалтером на основе ПБУ «Учетная политика организации», ФЗ «О бухгалтерском учете», Гражданского кодекса РФ, Налоговым кодексом РФ и другими нормативными актами и утверждается руководителем. Данный документ служит для внутреннего пользования и является связующим звеном между внешним по отношению к организации законодательством по бухгалтерскому учету и ее внутренним законодательством.

Учетная политика предприятия включает в себя:

- организационные аспекты, раскрывающие общие принципы учетного процесса на предприятии;
- методические аспекты, раскрывающие избранные методы ведения учета, существенно влияющие на оценку и принятие решения пользователей бухгалтерской отчетности;
- детальный рабочий план счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Регистры бухгалтерского учета, такие как оборотные и шахматные

ведомости, формы бухгалтерской и налоговой отчетности могут быть сформированы за любой отрезок времени. Существует возможность получать выходные формы, содержащие необходимую информацию по аналитическому и синтетическому учету.

Бухгалтерский учет ведется с использованием рабочего Плана счетов бухгалтерского учета, который разработан на основании «Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации» и содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями полноты и своевременности учета и отчетности.

Все факты хозяйственной жизни, отражаемые в учете, оформляются оправдательными документами. Эти документы служат первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Унифицированной формы графика документооборота нет. Каждое предприятие составляет график самостоятельно, исходя из особенностей деятельности. Разрабатывает график документооборота главный бухгалтер, а утверждает руководитель предприятия.

Точное соблюдение графика документооборота способствует своевременному и полному отражению в учетных регистрах совершаемых хозяйственных операций.

Перед составлением годового отчета инвентаризации подлежит все имущество Общества, независимо от его местонахождения, и все виды финансовых обязательств. Кроме того, инвентаризации подлежат производственные запасы и другие виды имущества, не принадлежащие организации, но числящиеся в бухгалтерском учете (находящиеся на ответственном хранении, арендованные, полученные для переработки), а также имущество, неучтенное по каким-либо причинам.

Таким образом, учетно-аналитическая работа в обществе поставлена на должном уровне. Построение бухгалтерского учета, последовательность записей фактов хозяйственной жизни в первичных документах, взаимосвязь

первичных документов и учетных регистров, применение компьютерной техники обеспечивают взаимный контроль бухгалтерских записей и доступность учетной информации.

2.2. Учет расчетов по начислению, выплате и удержанию из заработной платы

На исследуемом предприятии применяется как основная, так и дополнительная заработная плата. Основная заработная плата – начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы.

В основную заработную плату включаются:

- выплаты за отработанное время по окладам;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др.;
- оплата простоев не по вине работника;
- премии, премиальные надбавки и др.

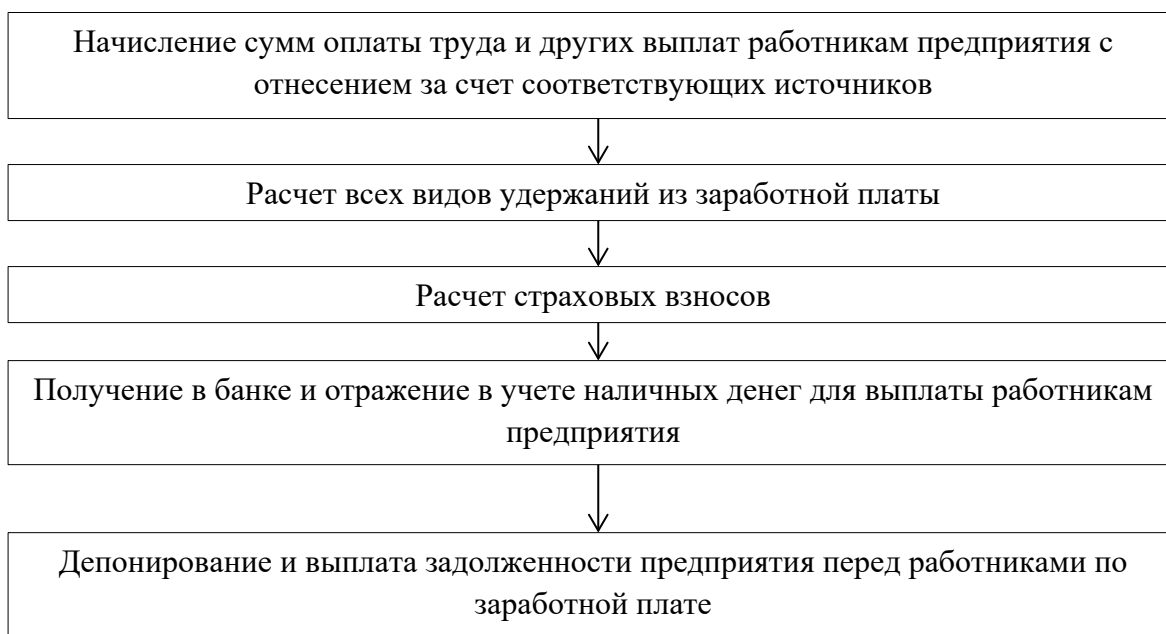
Оплата труда сотрудников ООО «Стаур» производится на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника. Работники общества получают твердую повременную оплату, не изменяющуюся по месяцам.

Вопросами начисления и удержаний из оплаты труда работников ООО «Стаур» занимается бухгалтер-расчетчик. Алгоритм действий бухгалтера-расчетчика, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов, в ООО «Стаур» состоит из этапов, представленных на рисунке 8.

Управленческий персонал предприятия имеет повременно-премиальную форму оплаты.

При повременно-премиальной оплате труда заработок работников начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада).

При повременно-премиальной форме оплаты труда управленческий персонал организации дополнительно получают ежемесячную премию, которая установлена в размере 55% к оплате труда, начисленной за фактически отработанное время.



Источник: Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2015. – 240 с.

Рисунок 8 – Алгоритм расчета оплаты труда ООО «Стаур»

При сдельно-премиальной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу на основании действующих расценок за единицу работы. Оплата производится на основании наряда на выполненную работу. Такую оплату труда на предприятии имеют работники основных цехов организации.

В ООО «Стаур» сдельная форма оплаты труда является коллективной (бригадной). При бригадной форме оплаты труда заработок всей бригады определяется путем умножения расценки за единицу работы на фактически выполненный объем работ. Заработок бригады распределяют между ее членами бригады пропорционально отработанному времени.

В 2015 году на предприятии ООО «Стаур» производились следующие

виды индивидуальных доплат:

- за руководство бригадой – в размере 10%;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в размере разницы в окладах;
- за совмещение профессии, увеличение объёма выполняемых работ – в размере до 30 % от заработной платы по дополнительно выполняемой работе, в зависимости от сложности и объёма дополнительных работ, а также от степени загруженности по основной работе;
- за ненормированный рабочий день – в размере до 25% водителя легковых автомашин;
- за работу в праздничные, выходные дни, сверхурочные – по Трудовому Кодексу РФ. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам.
- за работу в ночное время – в размере 40% тарифной ставки за каждый час работы с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размеры индивидуальных доплат определяются исходя из фактического объёма выполняемых работ, финансовых возможностей предприятия и могут изменяться в течение года. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере согласно статьи 152 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, – в размере не менее двойной часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Приведем ряд примеров расчета заработной платы работников предприятия за 2015 г.

В марте 2015 г. Щукина Е.А. выходила на работу в выходной день 16.03.2015 г, т.к. этот день она отработала сверх положенной нормы, он ей будет оплачиваться в двойном размере (таблица 3).

Таблица 3 - Расчет оплаты выходного дня Щукиной Е.А

Должностной оклад, руб.	Кол-во рабочих дней/часов в месяце	Отработанное кол-во дней в месяце	Отработанное кол-во часов в выходной день	Итого
25000	21/168	22	8	–
Расчет оплаты		$25000 / 21 * 22 = 26190$	$25000 / 168 * 8 = 1190$	27380
Оплата за работу в выходной день		$26190 - 25000 = 1190$	1190	1190

Например, наладчик 1 разряда Миронов А.К. имеет оклад в размере 31395 руб. В марте 2015 года он отработал 20 положенных рабочих дней. Следовательно, за март 2015 года ему начислено 31395 руб.

$$31395 * 13 \% = 4081 \text{ руб.} - \text{НДФЛ.}$$

Так как в конце 1 марта 2015 года данному работнику был выдан аванс в размере 10 000 руб., заработная плата к выдаче составит:

$$31\,395 \text{ руб.} - 10\,000 \text{ руб.} - 4\,081 \text{ руб.} = 17\,314 \text{ руб.}$$

Сборщик 2 разряда, имеющий оклад в размере 38300 руб. за основное место работы в марте 2015 года выполнял дополнительную работу по другой должности с окладом 38690 руб. без освобождения от своей основной

работы. Ей производится доплата за совмещение профессий отсутствующего работника в размере 30% от оклада.

$$38690 * 30\% = 11607 \text{ руб.} - \text{доплата за совмещение.}$$

Начисление оплаты за работу в выходной день будет производиться созданием двух документов:

- на основании приказа «Привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день» в одном размере;
- на основании табеля учета рабочего времени еще в одном размере.

При расчете заработной платы работников производственных цехов в ООО «Стаур» используется КТУ, в качестве мотивации для повышения производительности труда.

Заработная плата каждого работника была определена пропорциональна количеству отработанного времени. Расчет заработной платы каждого производственного работника представим в виде таблицы 4.

Таблица 4 - Пример начисления заработной платы рабочим по сдельному наряду

Ф.И.О.	Количество отработанных часов	Сумма зарплаты, руб.
Гусев С. А.	245	33 687,50
Лихачев Н.И.	310	42 625,00
Сидоров А.К.	90	12 375,00
Миллер Н.В.	130	17 875,00
Воробьев К.Г.	225	30 937,50
Итого:	1 000	137 500,00

Заработная плата каждого рабочего равна сумме оплаты по наряду, деленной на общее количество часов, отработанное всеми членами бригады, и умноженной на количество часов, отработанное каждым членом бригады.

Заработная плата Сидорова А.К. составит 12375 рублей (137500 руб. / 1000 x 90).

При приеме работника на работу по трудовому договору составляется приказ (распоряжение) о приеме работника на работу по форме № Т-1. В том случае, если в организацию принимается одновременно несколько работников, то на всех может быть оформлен один приказ по форме № Т-1а. При оформлении приказа о приеме на работу указываются следующие сведения: наименование структурного подразделения, профессия, испытательный срок (если работнику устанавливается испытание при приеме на работу), условия приема на работу (в том числе указывается оклад или тарифная ставка) и характер предстоящей работы (Приложение 4).

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку. На основании приказа о приеме на работу заполняются следующие документы: трудовая книжка работника, личная карточка работника (форма № Т-2), лицевой счет работника (форма № Т-54). Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора с работником (ст. 68 ТК РФ).

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу, сотрудником отдела кадров в одном экземпляре. Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения.

Прием на работу в ООО «Стаур» осуществляется согласно утвержденному директором штатному расписанию. Штатное расписание (форма № Т-3) содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде оплаты труда. Штатное расписание утверждается приказом руководителя организации, изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом выше названных лиц.

Переводы работников на другую работу оформляются приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5), который заполняется работником отдела кадров, подписывается

руководителем организации или уполномоченным лицом и объявляется работнику под расписку. В данном приказе указывается оклад (тарифная ставка) по новому месту работы. Одновременный перевод нескольких работников на другую работу может быть оформлен одним приказом по форме № Т-5а. На основании приказа о переводе делаются отметки в следующих формах: в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке.

Предоставление отпуска работнику оформляется приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6). При предоставлении отпуска нескольким работникам приказ составляется по форме № Т-6а. Отпуск работникам полагается в соответствии с составленным графиком отпусков (форма № Т-7). Расчет оплаты за дни отпуска производится по форме № Т-60 «Записка расчет о предоставлении отпуска работнику».

При увольнении работника составляется приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8), который заполняется работником кадровой службы. Подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляется работнику под расписку. На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

На основании первичных документов о приеме на работу на работника открывается лицевой счет (форма № Т-54 или № Т-54а). Лицевой счет заполняется в течение года. В нем отражается следующая информация: год рождения работника, количество иждивенцев, паспортные данные, номер страхового пенсионного свидетельства, адрес места жительства. В лицевом счете в течение года проставляются отметки о приеме на работу и переводах с указанием отдела, должности и оклада. Кроме того, приводятся ежемесячно все виды произведенных начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д. Исходя из них, начисляется средний заработок, необходимый

для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д.

Для учета рабочего времени, фактически отработанного сотрудниками ООО «Стаур» используется унифицированная форма № Т-13 «Табель учета рабочего времени», она применяется:

- для учета времени, фактически отработанного и/или неотработанного каждым работником организации;
- для контроля соблюдения работниками установленного режима рабочего времени;
- для получения данных об отработанном времени;
- для расчета оплаты труда;
- для составления статистической отчетности по труду.

Эта форма составляется в одном экземпляре руководителями подразделений, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передается в бухгалтерию.

По мере поступления первичных документов по учету использования рабочего времени или по учету выработки и заработной платы бухгалтерия ООО «Стаур» проверяет правильность их оформления и производит их счетную обработку.

В ООО «Стаур» при составлении документов по оплате труда соблюдаются все нормы и требования по оформлению первичной документации, заполняются все необходимые для заполнения строки и реквизиты. Расчеты по заработной плате осуществляются по расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49). Пример расчетного листка одного из работников организации представлен в Приложении 5.

Основные унифицированные формы первичных документов, применяемые на предприятии ООО «Стаур» представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Унифицированные формы первичных документов,
применяемые на предприятии

Номер унифицированной формы	Наименование формы
1	2
По учету кадров	
T-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
T-2	Личная карточка работника
T-3	Штатное расписание
T-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
T-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
T-7	График отпусков
T-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
T-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
T-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
T-13	Табель учета рабочего времени
T-49	Расчетно-платежная ведомость
T-51	Расчетная ведомость
T-53	Платежная ведомость
T-54	Лицевой счет
T-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
T-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
T-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы

Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда обязательно заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисления сумм по оплате труда, проводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам, плата за коммунальные услуги, брак, недостатки и пр.), кроме этого, по данным расчетных ведомостей проводятся также вычисления всех налогов и отчислений, которые делаются с предприятия, и базой для которых является фонд оплаты труда.

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда предназначен активно-пассивный синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленные суммы по всем основаниям, а также задолженность по расчетам с персоналом по оплате труда отражаются на кредите счета 70, а удержания и фактические выплаты оплаты труда – на дебете.

Удержания из заработной платы работников производят в пользу:

- бюджета (НДФЛ, штрафы за нарушения налогового и административного законодательства);
- предприятия (невозвращенные подотчетные суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, материальный ущерб, нанесенный работником предприятия);
- в пользу третьих лиц (алименты; суммы, предназначенные для возмещения причиненного вреда; взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации и т. д.).

Рассмотрим порядок расчета НДФЛ работника бухгалтерии в таблице 6.

Лежневой Е.В. за октябрь 2015 г. начислено 28 000 руб. Данный работник имеет одного ребенка 2002 г.р.

Таблица 6 - Расчет НДФЛ Лежневой Е.В. за октябрь 2015 г.

Ф.И.О.	Начисленная заработная плата за месяц	Стандартные вычеты на ребенка	Сумма дохода с начало года	Сумма исчисленного налога
Лежнева Е.В.	28000,00	1400	314000	$(28000 - 1400) * 13\% = 3458$
ИТОГО				3458

Бухгалтер ООО «Стаур» ведет учет доходов работников, полученные в денежной и натуральной формах, а также доходы в виде материальной выгоды по месяцам налогового периода, которые выплачиваются на предприятии в специальной налоговой карточке по форме № 2-НДФЛ.

Справки о доходах предоставляются в налоговую инспекцию не позднее 01 апреля года, следующего за отчетным.

В обязательном порядке осуществляются удержания по исполнительным документам.

Удержания денежных сумм из дохода работника на основании исполнительного листа осуществляются без издания приказа об удержании и без согласия работника.

Денежные средства по исполнительным документам удерживаются из заработной платы работников, из сумм, приравненных к заработной плате (надбавки, доплаты, премии, вознаграждения), стипендий и т.д.

Алименты на содержание несовершеннолетних детей удерживаются с дохода работника, как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В таблице 7 рассмотрим расчет и удержание алиментов на примере работника Черник Е.А., который платит алименты по исполнительному листу на несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от начисленной заработной платы.

Таблица 7 - Расчет суммы алиментов за октябрь 2015 г.

Ф.И.О.	Начисленная зарплата за месяц	Сумма исчисленного налога	% Удержан ия	Сумма удержанных алиментов
Черник Е.А.	43954	5532	25	$(43954 - 5532) * 25\% = 9606$

Основные бухгалтерские проводки по учету начисления и выплаты заработной платы в ООО «Стаур» за январь 2015 г. представлены в таблице 8. Данная таблица составлена на основании Приложения 6.

Таблица 8 - Основные бухгалтерские проводки по учету начисления выплаты заработной платы в ООО «Стаур» за январь 2015 г.

Хозяйственные операции	Корреспондирующие счета		Сумма, руб.	Основание
	Дт	Кт		
1	2	3	4	5
Начислена заработная плата основным производственным рабочим	20	70	1539723,72	Наряды, табели учета рабочего времени
Начислена заработная плата вспомогательному персоналу	23	70	295980,57	Наряды, табели учета рабочего времени
Начислена заработная плата управленческому персоналу предприятия	26	70	772853,92	Табель учета рабочего времени
Удержаны из заработной платы	70	68	336908	Документы подтверждающие право на стандартные и проф.вычеты
По исполнительным документам	70	71	-	Исполнительный лист, согласие об уплате алиментов
Своевременно невозвращенные подотчетные суммы	70	73/2	-	Авансовый отчет. Документы, подтверждающие произведенные расходы. Смета на представительские расходы
За допущенный брак	70	68	-	Акт о браке
За причиненный материальный ущерб	70	73/1,76	-	Договор материальной ответственности. Наряд на исправление брака. Распоряжение руководителя о взыскании суммы причиненного ущерба
За товары, купленные в кредит	70	73/1	-	Письменное заявление работника
По полученным займам	70	28	-	Договор займа. Договор ссуды
За допущенный брак	70	68	-	Акт о браке

Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. № Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору. В течение года в лицевые счета заносят данные о начисленной заработной плате, премиях, выплатах по итогам года, за выслугу лет, пособий по листкам нетрудоспособности, удержаниях с указанием сумм к выдаче. Срок хранения лицевых счетов – 75 лет.

Заработная плата в ООО «Стаур» выплачивается не реже чем, каждые полмесяца в день, установленный трудовым договором, то есть 15 числа и в последний день месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работников предприятия производится на пластиковые карты.

ООО «Стаур» перечисляет банку сумму, необходимую для выплаты заработной платы всем работникам, одним платежным поручением. В банк в согласованные сроки должна быть передана специальная ведомость, в которой указывают табельные номера, фамилии, имена, отчества работников и суммы заработной платы, подлежащие выдаче.

Банк производит зачисления денежных средств на банковские счета работников только на следующий день после того, как от предприятия поступило платежное поручение. При этом обязательства по выплате заработной платы работникам считаются погашенными в тот момент, когда банк списал деньги со счета предприятия. На дату списания, которая указана в выписке банка, бухгалтер предприятия должен сделать проводку по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 51 «Расчетные счета». После списания денежных средств со счета предприятия банк представляет выписки с карточного счета каждого работника. Обычно такие выписки представляются до 5-го числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачена заработная плата.

Суммы задолженности перед работниками и подотчетными лицами ООО «Стаур» отражаются в балансе предприятия по строке Кредиторская задолженность (строка 1520).

В целом подводя итог, можно сделать вывод, что на предприятии действуют различные системы оплаты труда: повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

Удержания из заработной платы работников производят в пользу:

- бюджета (НДФЛ, штрафы за нарушения налогового и административного законодательства);
- предприятия (невозвращенные подотчетные суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, материальный ущерб, нанесенный работником предприятия);
- в пользу третьих лиц (алименты; суммы, предназначенные для возмещения причиненного вреда; взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации и т. Д.).

Синтетический учет расчетов по оплате труда в ООО «Стаур» ведут на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. № Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору. Операции, связанные с начислением заработной платы, отражаются в журнале-ордере по счету 70.

2.3. Учет расчетов по среднему заработку

Для выплаты практически всех пособий необходимо рассчитать средний заработок. Порядок расчёта закреплён в ст. 139 ТК РФ

Расчет среднего заработка необходим для следующих денежных выплат:

- для отпускных;
- для командировки;
- для перевода работника на должность, которая оплачивается

ниже той, которую он занимал. Средний заработок для расчёта используют, если состояние здоровья не позволяет работнику занимать прежнюю должность;

- по листам временной нетрудоспособности
- в связи с болезнью, материнством.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом статьи 139, устанавливается единый порядок исчисления.

Администрация предприятия в письменном виде предупреждает работника о наступлении отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Издаётся приказ о предоставлении отпуска, который передаётся в бухгалтерию.

Проведем расчет начисления отпускных Коновалову Анатолию Николаевичу, с 23.02.2015 по 29.03.2015 г. Расчетный период составляет с 01.02.2014 по 31.01.2015 г.

Таблица 9 - Расчет выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка

Год	Месяц	Заработок	Учтено дней расчетного периода	Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
				календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
2014 г.	Февраль	13 405,51	29,3	259,54	–	458,61
2014 г.	Март	6 569,55	16,12			
2014 г.	Апрель	11 217,83	27,44			
2014 г.	Май	1 791,47	–			
2014 г.	Июль	11 327,05	25,61			
2014 г.	Август	11 849,95	21,81			
2014 г.	Сентябрь	6 744,64	21,06			
2014 г.	Октябрь	11 110,25	29,3			
2014 г.	Ноябрь	13 023,68	29,3			
2014 г.	Декабрь	17 254,94	29,3			
2015 г.	Январь	14 732,93	29,3			
Итого		119 027,80	259,54			
Начислено						
за	Февраль 2015 г.	месяц	за Март 2015 г. месяц			
количество календарных дней отпуска	сумма за отпуск, руб.	другие начисления	количество	сумма за отпуск, руб.	другие начисления	всего, руб.
	из фонда оплаты труда		календарных дней отпуска	из фонда оплаты труда		
7	3 210,27		29	13299,71		16509,98
Удержано, руб.						Причисляется к выплате сумма, руб.
налог на доходы					Всего	
2146					2 146,30	
						14 363,68

Далее приведем пример расчета больничного работнику ООО «Стаур». Для определения среднедневного заработка, следует всю начисленную сумму за расчетный период разделить на 730 дней.

Трудовым законодательством Российской Федерации установлено, в каких размерах должны выплачиваться пособия по временной нетрудоспособности:

- застрахованные лица, имеющие страховой стаж 8 и более лет получают выплаты в размере 100% от среднего заработка;
- застрахованные лица, имеющие страховой стаж от 5 до 8 лет,

получают выплаты в размере 80% от среднего заработка;

– застрахованные лица, имеющие страховой стаж до 5 лет, получают выплаты в размере 60% от среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам в размере 60 процентов среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию.

Кравченко Н.Ф. находился на больничном по причине заболевания с 14.01.2015 г. по 07.02.2015 г. Назначено пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% за 25 календарных дней.

Среднедневной заработок составил: $340\,481,52 / 730 = 466,41$.

Таблица 10 - Расчет пособия по временной нетрудоспособности Кравченко Н.Ф.

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Число календарных дней, подлежащих оплате	Среднедневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ	Размер пособия в % к заработной плате	Размер дневного пособия в руб. и коп.	Максимальный размер дневного пособия	Начислено пособия
14.01.15	16.01.15	3	466,41	171,12	100	466,41	-	1399,23
17.01.15	31.01.15	15	466,41	171,12	100	466,41	-	6996,15
01.02.15	07.02.15	7	466,41	171,12	100	466,41	-	3264,87

Корреспонденция счетов по выплате пособия по временной нетрудоспособности в ООО «Стаур» представлена в таблице 11.

Таблица 11 - Корреспонденция счетов по учету начисления пособия по временной нетрудоспособности в ООО «Стаур» за январь 2015 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет средств ФСС РФ)	69	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет средств работодателя) за 3 дня	20, 23, 26	70
Начислена оплата труда за отработанное время	20, 23, 26	70
Удержан НДФЛ с суммы пособия, уплачиваемой за счет средств работодателя	70	68

В целом можно сделать вывод, что расчет среднего заработка необходим для следующих денежных выплат:

- для отпускных;
- для командировки;
- для перевода работника на должность, которая оплачивается ниже той, которую он занимал. Средний заработок для расчёта используют, если состояние здоровья не позволяет работнику занимать прежнюю должность;
- по листам временной нетрудоспособности
- в связи с болезнью, материнством.

2.4. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда - это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей.

Проведем анализ структуры и динамики численности персонала ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. представлен в таблице 12.

Как следует из таблицы 12, в 2014 году наблюдается увеличение общей численности работников предприятия по сравнению с 2013 годом на 12 человек. В свою очередь аппарат управления в ООО «Стаур» в 2014 г. по сравнению с 2013 г. остался неизменным – 25 сотрудников.

Таблица 12 - Структура и динамика численности персонала ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Категория персонала	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Структура, %			Динамика			
				2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютная		Относительная	
							2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.
Основные рабочие	212	220	197	83,1	82,4	82,4	8	-23	103,77	89,55
Вспомогательные рабочие	18	22	18	7,1	8,2	7,5	4	-4	122,22	81,82
Итого рабочих	230	242	215	90,2	90,6	90,0	12	-27	105,22	88,84
Руководители	7	7	7	2,7	2,6	2,9	0	0	100,00	100,00
Специалисты	6	6	5	2,4	2,2	2,1	0	-1	100,00	83,33
Служащие	12	12	12	4,7	4,5	5,0	0	0	100,00	100,00
Итого служащих	25	25	24	9,8	9,4	10,0	0	-1	100,00	96,00
Всего	255	267	239	100,0	100,0	100,0	12	-28	104,71	89,51

В 2015 г. за счет сокращения численности, на предприятии было уволено 28 человек. Наибольшее снижение численности наблюдается по категории – Основные рабочие – 27 сотрудников. В состав основных работников организации входят: сборщики, операторы производственного цеха, контролеры, слесари механосборочных работ. Поскольку на предприятии основные работники включены в бригады, в 2015 г. за счет сокращения объемов производства была полностью сокращена одна производственная бригада.

Снижение численности рабочих происходит при одновременном увеличении удельного веса аппарата управления в составе персонала.

Далее необходимо провести анализ движения персонала ООО «Стаур» (таблица 13).

Таблица 13 – Анализ движения персонала ООО «Стаур»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение 2014 г к 2013 г.	Отклонение 2015 г к 2014 г.
1	2	3	4	5	6
1.Численность на начало года	257	255	267	-2	12
2.Принятые на работу	12	15	2	3	-13
3.Выбыли	14	3	30	-11	27
в том числе:				0	0
4.В том числе по собственному желанию	14	3	30	-11	27
5.Уволены за нарушение дисциплины	0	0	0	0	0
6.Численность на конец года	255	267	239	12	-28
7.Среднесписочная численность	256	261	253	5	-8
8.Коэффициент оборота по приему работников (2 : 7)	0,0469	0,0575	0,0079	0,0106	-0,0496
9.Коэффициент оборота по выбытию работников (3 : 7)	0,0547	0,0115	0,1186	-0,0432	0,1071
10.Коэффициент текучести кадров (4 + 5) : 7	0,0547	0,0115	0,1186	-0,0432	0,1071
11.Коэффициент постоянства кадров (1 – 3) : 7	0,9492	0,9655	0,9368	0,0163	-0,0288

Анализ движения трудовых ресурсов ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. показал нестабильность показателей роста и прироста. Как видно из таблицы 13, эту нестабильность приносят высокое число выбывших сотрудников в течение 2015 года, что и повлияло на среднесписочную численность. Сокращение персонала предприятия в 2015 году, как уже отмечалось, обусловлено сокращением деятельности предприятия.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ).

Анализ использования персонала ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. представлен в Таблице 14.

Таблица 14 - Анализ использования персонала ООО «Стаур»

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение	
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение 2014 г к 2013 г.	Отклонение 2015 г к 2014 г.
1	2	3	4	5	6
1.Численность работников организации, чел.(табл. 13,стр 6)	255	267	239	12	-28
2.Отработано дней одним рабочим за год.(табл. 15,стр 9)	248	253	224	5	-29
3.Отработано часов одним рабочим за год.(2*4)	1984	2024	1792	40	-232
4.Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	0	0
5.Общий фонд рабочего времени, чел.-ч.(1*3)	505 920	540 408	428 288	34488	-112120

Как видно из данной таблицы, в 2015 г. общий фонд рабочего времени сократился на 112120 чел.-часов по сравнению с прошлым годом. Данное сокращение обусловлено снижением численности работников организации на 28 человек, а также сокращением количества рабочих дней в году.

Далее проведем анализ использования фонда рабочего времени на одного работника организации за 2013-2015 гг.

Таблица 15 - Анализ использования фонда рабочего времени на одного работника организации за 2013-2015 гг.

Показатель	На одного рабочего			Изменение	
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение 2014 г к 2013 г.	Отклонение 2015 г к 2014 г.
1	2	3	4	5	6
1.Календарное количество дней	365	365	365		
В том числе:					
2.Праздничные и выходные дни	56	46	66	-10	20
3.Номинальный фонд рабочего времени, дни(1-2)	309	319	299	10	-20
4.Неявки на работу, дни(5+6+7+8)	61	66	75	5	9
В том числе:	28	28	28	0	0
5.Ежегодные отпуска					
6.Отпуска по учебе	3	3	3	0	0
7.Болезни	26	35	36	9	1
8.Простои	4	0	8	-4	8
9.Явочный фонд рабочего времени, дни(3-4)	248	253	224	5	-29
10.Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	8	0	0
11.Бюджет рабочего времени, ч(9*10)	1984	2024	1792	40	-232
12.Предпраздничные сокращенные дни, ч	20	22	20	2	-2
13.Внутрисменные простои, ч	44	36	34	-8	-2
14.Полезный фонд рабочего времени, ч(11-12-13)	1920	1966	1738	46	-228
15.Сверхурочно отработанное время, ч	27	32	36	5	4
16.Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	10	8	12	-2	4

Как видно из данной таблицы, в 2015 году на предприятии ООО «Стаур» номинальный фонд оплаты труда на одного работника составил 299 дней, что на 20 дней меньше, чем в 2014 году.

Номинальный фонд оплаты труда был снижен за счет неявки на работу по причине болезни (на 36 дней) и ежегодного отпуска (на 28 дней). Продолжительность рабочей смены в 2015 году составила 8 часов.

Непроизводительные затраты рабочего времени в 2015 году увеличились на одного работника в среднем на 12 часов за год.

Далее необходимо провести анализ производительности труда работников организации, а также определить влияние факторов на производительность труда. Данный анализ производится одним из способов детерминированного факторного анализа.

Анализ производительности труда работников ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. представлен в таблице 16.

Из таблицы видно, что среднегодовая выработка одного работника в 2015 г. составила 1438.46 тыс. руб.

Таблица 16 – Анализ производительности труда работников ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Показатель	Значение показателя			Динамика			
				Абсолютная		Темп роста, %	
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.
1. Численность персонала	255	267	239	12	-28	104,71	89,51
2. В том числе рабочих	230	242	215	12	-27	105,22	88,84
3. Удельный вес рабочих в общей численности работников, %	0,902	0,906	0,900	0,004	-0,007	100,49	99,25
4. Отработано дней одним работником за год	248	253	224	5	-29	102,02	88,54
5. Отработано часов одним рабочими, ч	1984	2024	1792	40	-232	102,02	88,54
6. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	0	0	100,00	100,00
7. Выручка от реализации работ (услуг), тыс. руб.	725171	594754	343791	-130 417	-250 963	82,02	57,80
8. Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб. (7 : 1)	2843,81	2227,54	1438,46	-616,26	-789,09	78,33	64,58
Выработка рабочего:							
9. Среднегодовая, тыс. руб. (7 : 2)	3152,92	2457,66	1599,03	-695,26	-858,63	77,95	65,06
10. Среднедневная, руб. (9 : 4 * 1000)	12713,38	9714,08	7138,52	-2999,30	-2575,56	76,41	73,49
11. Среднечасовая, руб. (10 : 6)	1589,17	1214,26	892,31	-374,91	-321,94	76,41	73,49

В свою очередь выработка одного рабочего сократилась в 2015 г. по сравнению с 2014 г.:

среднегодовая – на 858.63 тыс. руб.

среднедневная – на 2575.56 руб.

среднечасовая – на 321.94 руб.

Расчёт влияния этих факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, используя данные аналитической таблицы 16.

Факторный анализ изменения производительности труда работников организации за 2013-2015 гг. представлен в таблице 17.

Таблица 17 – Факторный анализ изменения производительности труда работников организации за 2013-2015 гг.

Показатели	Сумма, руб.	Факторы изменения затрат			
		удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия	количество отработанных дней одним рабочим за год	продолжительность рабочего дня	среднечасовая выработка рабочих
за счет изменения удельного веса рабочих в общей численности работников предприятия	$(-0,002) * 248 * 8 * 1589,17 = -6306$	$(0,90 - 0,902) = -0,002$	248	8	1589,17
за счет изменения количества отработанных дней одним рабочим за год	$0,9 * (-24) * 8 * 1589,17 = -274609$	0,900	-24,00	8	1589,17
за счет изменения продолжительности рабочего дня	$0,9 * 224 * 0 * 1589,17 = 0$	0,900	224	0	1589,17
за счет изменения среднечасовой выработки рабочих	$0,9 * 224 * 8 * (-696,86) = -1\,123\,896$	0,900	224	8	-696,86
Всего	-1 404 810				

Как видно из данной таблицы, за счет сокращения удельного веса основных производственных рабочих в общей численности персонала предприятия, производительность труда сократилась на 6306 руб.

Сокращение количества отработанных дней одним рабочим за анализируемый период с 248 до 224 дней повлияло на сокращение производительности труда на 274609 руб.

Однако, за счет сокращения среднечасовой выработки рабочих, производительность труда сократилась на 1123 896 руб. Данный фактор позволяет сделать вывод, что рабочие организации не заинтересованы в повышении объемов производства на предприятии.

В целом, можно отметить, что среднегодовая выработка одного работника в 2015 г., сократилась на 1404810 руб. по сравнению с 2013 г., что является отрицательным моментом в деятельности предприятия.

Данный анализ позволяет сделать вывод, что рост производительности труда может быть достигнут, за счет увеличения общей численности основных производственных рабочих, а также за счет повышения их среднечасовой выработки.

Далее рассмотрим состав фонда оплаты ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. (таблица 18).

Таблица 18 - Состав фонда оплаты труда ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Показатели	Годы			Динамика			
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютная		Относительная	
				2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Списочная численность работников, всего	255	267	239	12	-28	104,71	89,51
в том числе по категориям:							
служащие	25	25	24	0	-1	100,00	96,00
рабочие	230	242	215	12	-27	105,22	88,84
Фонд оплаты труда всего, тыс. руб. в том числе	62287	65601	74822	3314	9221	105,32	114,06

Окончание таблицы 18

1	2	3	4	5	6	7	8
основная заработная плата, тыс. руб.	58740	62350	70853	3610	8503	106,15	113,64
выплаты компенсирующего характера, тыс. руб.	1473	1268	1105	-205	-163	86,08	87,15
выплаты стимулирующего характера (премии), тыс. руб.	2074	1983	2864	-91	881	95,61	144,43
Среднемесячная заработная плата, руб.(5:1:12м*1000)	20355	20475	26089	120	5614	100,59	127,42

Среднемесячная заработная плата 2013 г. = $62287 / 255 / 12 * 1000 = 20355$ руб.

Среднемесячная заработная плата 2014 г. = $65601 / 267 / 12 * 1000 = 20475$ руб.

Среднемесячная заработная плата 2015 г. = $74822 / 239 / 12 * 1000 = 26089$ руб.

Из таблицы 18 можно сделать вывод, что в 2015 году фонд оплаты труда работников предприятия состоял из основной заработной платы работников, выплат компенсирующего характера и выплат стимулирующего характера – премий. По сравнению с планом в 2015 году наблюдается выполнение плана по оплате среднемесячной оплаты труда работникам организации.

Общая сумма фонда оплаты труда на предприятиях данного уровня зависит от среднемесячной численности работников, а также от фонда оплаты труда одного служащего.

Расчет влияния факторов на отклонение фонда оплаты труда можно произвести одним из способов детерминированного факторного анализа. В таблице 19.

Таблица 19 - Расчет влияния факторов на отклонение фонда заработной платы работников ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

	Фонд заработной платы, тыс. руб.			Среднемесячная численность работников, чел.			Фонд заработной платы одного работающего, тыс. руб.			Отклонения фонда заработной платы в 2015 г. по сравнению с 2013 г., тыс. руб.		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	общее	в т.ч. за счет изменения	
											численность и работающих	средней заработной платы
Основные рабочие	46865	48992	55 480	212	220	197	221,06	222,69	281,62	8 615	-3316	11 931
Вспомогательные рабочие	3405	4 238	4 421	18	22	18	189,17	192,64	245,61	1 016	0	1 016
Руководители	3678	3 724	5 333	7	7	7	525,43	532,00	761,86	1 655	0	1 655
Специалисты	3002	3 037	3 458	6	6	5	500,33	506,17	691,60	456	-500	956
Служащие	5 337	5 610	6 130	12	12	12	444,75	467,50	510,83	793	0	793
Всего	62287	65601	74 822	255	267	239	x	x	x	12535	-3816	16 351

По данным таблицы можно сделать вывод, что в 2015 году общий фонд оплаты труда работников ООО «Стаур» увеличился на 12535 тыс. руб. по сравнению с 2014 г.

Сокращение общего фонда оплаты труда работников на 3816 тыс. руб. вызвано сокращением численности работников предприятия. Увеличение фонда оплаты труда в 2015 году по сравнению с 2013 годом на 16351 тыс. руб. вызвано увеличением фонда оплаты труда.

Так в частности, увеличение фонда оплаты труда основных работников в 2015 году по сравнению с 2013 годом на 8615 тыс. руб., произошло за счет увеличения заработной платы работников данной группы на 11931 тыс. руб.

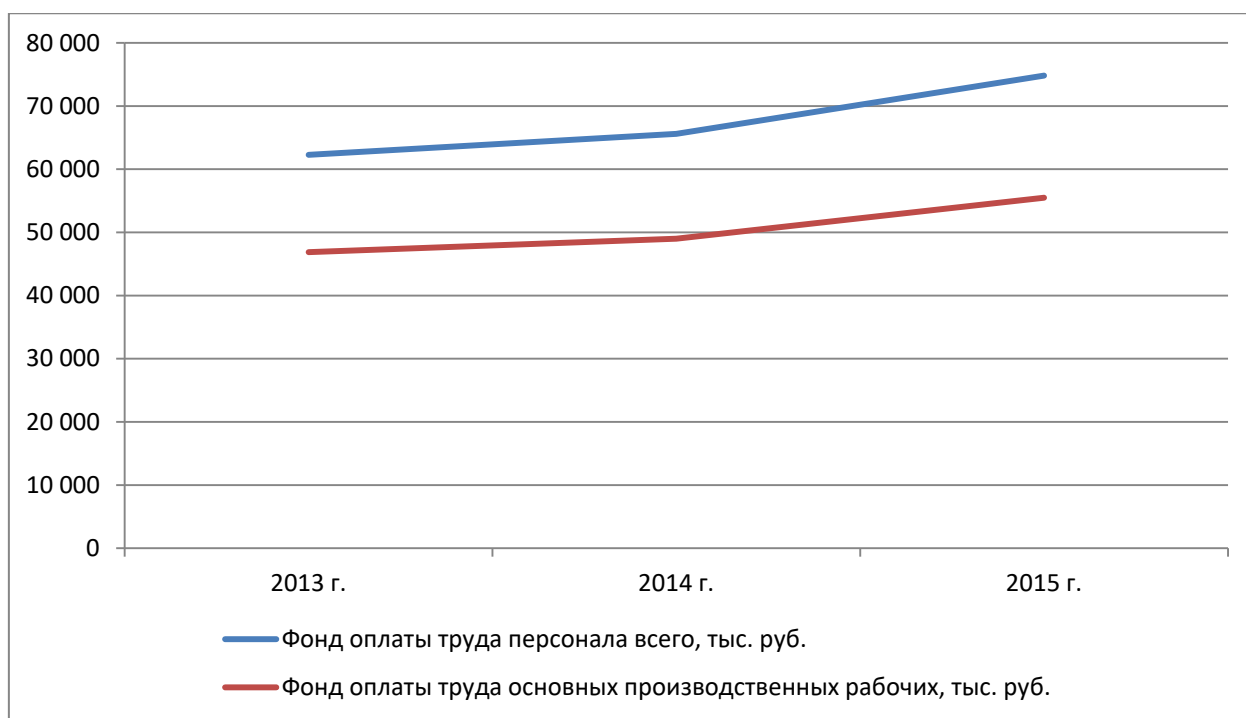


Рисунок 9 – Динамика ФОТ работников ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и другие.

В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. представлен в следующей таблице 20.

Таблица 20 - Показатели эффективности использования фонда оплаты труда

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Динамика			
				Абсолютная		Темп роста, %	
				2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.	2014 к 2013 г.	2015 к 2014 г.
Исходные данные							
1.Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	725 171	594 754	343 791	-130417	-250963	82,02	57,80
2.Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	692516	484517	315842	-207999	-168675	69,96	65,19
3.Прибыль от реализации, тыс. руб.	32655	110237	27949	77582	-82288	337,58	25,35
4.Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	32414	109665	20096	77251	-89569	338,33	18,32
5.Производительность труда, тыс. руб.	2843,81	2227,54	1438,46	-616	-789	78,33	64,58
6.Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	65601	74822	3314	9221	105,32	114,06
Показатели эффективности использования фонда оплаты труда							
Доля ФОТ в выручке от реализации продукции, % (6 : 1 * 100)	8,589	11,030	21,764	2,441	10,734	-	-
Доля ФОТ в себестоимости продаж, % (6 : 2 * 100)	8,994	13,539	23,690	4,545	10,150	-	-
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы(3 : 6)	0,524	1,680	0,374	1,156	-1,307	-	-
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы(4 : 6)	0,520	1,672	0,269	1,151	-1,403	-	-
Соотношение производительности труда и ФОТ(5 : 6)	0,046	0,034	0,019	-0,012	-0,015	-	-

Из таблицы 20 видно, что доля фонда оплаты труда в выручке от реализации возросла в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 10,734 %, рост фонда оплаты труда в себестоимости продаж в 2015 г. по сравнению с прошлым годом составил 10,15 %. Однако, несмотря на увеличение фонда оплаты труда, на предприятии он использовался не эффективно. Так в частности, прибыль от реализации продукции на 1 руб. фонда оплаты труда в 2015 г.

сократилась на 1,307 руб. А прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда оплаты труда сократилась на 1,403 руб.

Следовательно, можно сделать вывод, что деятельность предприятия за анализируемый период привела к сокращению эффективности использования средств фонда оплаты труда работников ООО «Стаур» за 2013-2015 гг. Данное снижение обусловлено увеличением фонда оплаты труда работников организации, при снижении объемов производства и реализации продукции.

Расчет индекса заработной платы и производительности труда представлен в таблице 21.

Таблица 21 - Расчет индекса заработной платы и производительности труда ООО «Стаур» за 2013-2015 гг.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Исходные данные			
Производительность труда, тыс. руб.	2843,81	2227,54	1438,46
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	65601	74822
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	692516	484517	315842
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	725 171	594 754	343 791
Доля ФОТ в выручке от реализации продукции, %	8,589	11,030	21,764
Доля ФОТ в себестоимости продаж, %	8,994	13,539	23,690
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	0,524	1,680	0,374
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	0,520	1,672	0,269
Соотношение производительности труда и ФОТ	0,046	0,034	0,019
Индексы	2014 г./ 2013 г.	2015 г./2014 г.	2015 г./2013 г.
Индекс производительности труда	0,783	0,646	0,506
Индекс Фонда оплаты труда	1,053	1,141	1,201
Индекс себестоимости реализованной продукции	0,700	0,652	0,456
Индекс выручки от реализации продукции	0,820	0,578	0,474
Индекс доли ФОТ в выручке от реализации продукции	1,284	1,973	2,534
Индекс доли ФОТ в себестоимости продаж	1,505	1,750	2,634
Индекс прибыли от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	3,205	0,222	0,712
Индекс прибыли до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	3,212	0,161	0,516
Коэффициент опережения	0,744	0,566	0,421

Приведенные данные свидетельствуют о том, что индекс

производительности труда в 2015 г. по сравнению с 2014 г. составил 0,646, т.е. производительность труда снизилась на 35,4 %. В свою очередь индекс фонда оплаты труда за аналогичный период составил 1,141, т.е. фонд оплаты труда увеличился на 14,1 %.

Следовательно, на анализируемом предприятии при сокращении производительности труда наблюдается увеличение среднемесячной заработной платы, что можно оценить как негативную тенденцию, т.к. данная динамика способствует снижению мотивации работников.

Можно сделать вывод, что руководство ООО «Стаур» не заинтересовало сотрудников производственного подразделения в достижении требуемого компанией результата в ответ на адекватный (воспринимаемый сотрудником как справедливый) уровень материального и нематериального вознаграждения.

Сведем все выявленные проблемы учета и анализа использования фонда оплаты труда ООО «Стаур» в одну таблицу 22.

Таблица 22 – Основные проблемы учета и анализа использования фонда оплаты труда в ООО «Стаур»

Недостатки	Пути устранения недостатков
1	2
В области бухгалтерского учета: 1) отсутствует график документооборота по расчетам по оплате труда; 2) несвоевременное предоставление документов в бухгалтерию; 3) отсутствует контроль за правильным оформлением документов; 4) не создается резерв на оплату отпусков; 5) использование старой версии 1С: Бухгалтерия	1) разработка графика документооборота, соблюдение которого способствуют оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечивают своевременность составления отчетности; 2) создание резерва на оплату отпусков в течение года; 3) внедрение новой программы 1С:Бухгалтерия версия 8.3, с установкой дополнительной конфигурации «1С: Документооборот», которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате.

Недостатки	Пути устранения недостатков
1	2
В области эффективного использования фонда оплаты труда: - фонд оплаты труда используется не эффективно; - производительность труда имеет отрицательную динамику за 2013-2015 гг. - работники организации не заинтересованы в результативности своего труда.	Можно предложить следующие основные направления развития системы оплаты труда в ООО «Стаур»: - применение новых стимулирующих форм оплаты труда; - совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников. Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно: - премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее; - необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

Основные принципы, которые должны были положены в основу новой системы оплаты труда:

1) Принцип ориентации на потребности компании. Система оплаты труда должна быть ориентирована на потребности компании и учитывать уровень развития ее менеджмента.

2) Принцип прозрачности. Система оплаты труда должна быть прозрачной для персонала (обеспечивать прозрачность информации, касающейся оценки эффективности работы каждого сотрудника). Каждый сотрудник должен иметь возможность в текущий период времени рассчитать сумму своего ожидаемого совокупного дохода, для того чтобы направить свои усилия на достижение как целей компании, так и своих собственных.

3) Принцип адекватности. Система оплаты труда должна быть адекватной вкладу сотрудника в развитие компании - отсутствие «переплат» и «недоплат»;

4) Принцип конкурентоспособности. Система оплаты труда должна соответствовать рыночному уровню;

5) Принцип непрерывного развития. Отсутствие ограничений («потолка») в возможности заработать большую переменную часть оплаты

труда.

Ожидаемые результаты проведения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда:

- формирование здоровой конкуренции среди работников;
- заинтересованность работников в повышении производительности труда;
- высокая степень информированности сотрудников о результатах труда;
- четкое определение целей для каждого работника.

3. Мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда и повышения эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Стаур»

Рассмотрев систему учета оплаты труда в ООО «Стаур» можно отметить, что в организации существует потребность в конструктивных предложениях по совершенствованию данного участка учета. При этом самым эффективным способом решения данной проблемы является правильная организация бухгалтерского учета, начиная с первичной документации.

Совершенствование подсистемы массива первичной учетной документации подразумевает достижение следующей цели: все документы, подтверждающие совершение хозяйственных операций должны иметь юридическую силу, при этом необходимо руководствоваться требованиями законодательства в области оформления документации, рассмотренной нами ранее.

Среди мероприятий, способствующих повышению эффективности этой подсистемы, следует выделить следующие направления:

- создание графика документооборота и доведение его до исполнителей данных функций при создании и проверке первичного документа,
- издание распорядительной документации по определению круга лиц, отвечающих за совершенствование той или иной хозяйственной операции в части отражения учета заработной платы и имеющих право подписи первичных документов,
- контроль со стороны работников бухгалтерии за правильностью оформления первичной документации (вменение в обязанность бухгалтера производящего обработку документа, этой функции через должностные инструкции и установление ответственности за ее несоблюдение),

– проверка службами внутреннего контроля соблюдения требований законодательства в части оформления документации по учету уплаты труда.

Предложения по совершенствованию организации работы с документацией в области учета заработной платы, связаны, прежде всего, с тем фактом, что, как и в других подсистемах учета, создание графиков документооборота и доведение их до исполнителей является существенным шагом в плане оптимизации системы организации работы с документами.

Риск неполного отражения документов в учетных регистрах снижает использование сквозной нумерации (предварительной или автоматической) и централизованная регистрация поступающих документов.

В целях совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда нами рекомендован в ООО «Стаур» график документооборота в части учета оплаты труда работников всех подразделений представленный в таблице (Приложение 7).

График документооборота может быть оформлен в виде схемы или перечня работ по созданию, проверке и обработке документов, выполняемых каждым подразделением организации, а также всеми исполнителями с указанием их взаимосвязи и сроков выполнения работ.

Правильное составление графика документооборота и его соблюдение будет способствовать оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечивают своевременность составления отчетности.

Ответственность за соблюдение графика документооборота, а также за своевременную и качественную разработку документов, своевременную передачу их для отражения в бухгалтерском учете и отчетности, за достоверность содержащихся в документах данных несут лица, создавшие и подписавшие эти документы.

Контроль за соблюдением исполнителями графика документооборота в организации должен осуществлять главный бухгалтер. Целесообразно

вручить каждому работнику выписку из графика документооборота, в которой перечислены документы, относящиеся к сфере его деятельности.

Современный бухгалтерский учет – это преимущественно компьютерный учет, который реализуется при помощи прогрессивных средств вычислительной техники и бухгалтерской программы. Появление персональных ЭВМ позволяет перестраивать организацию и технологию ведения бухгалтерского учета путем создания автоматизированных рабочих мест.

В настоящее время бухгалтерский учет в ООО «Стаур» ведется с использованием программного обеспечения «1С:Бухгалтерия 8.0».

Периодически обновляется, при любых изменениях законодательства и форм учета. Однако на предприятии ООО «Стаур» данная программа вовремя не обновляется.

Обновление программы не делается регулярно, потому что руководство предприятия не выделяет для этих целей денежные средства, считая, что бухгалтера не сильно загружены работой. Таким образом, все участки бухгалтерского учета, в том числе и учет расчетов с персоналом по оплате труда, на предприятии автоматизированы.

На наш взгляд ООО «Стаур» целесообразно перейти на новую программу 1С: Бухгалтерия «Зарплата и управление персоналом» 8.3, которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате. Если сравнивать 1С: бухгалтерию 8.3 и 1С: бухгалтерию 8.0, то можно сказать, что 1С: 8.3 намного удобнее и более полное по функционалу, например, добавлены многие интересные функции типа автоматического закрытия месяца, восстановления последовательности документов, различные удобные налоговые регистры по НДС и налогу на прибыль, в регламентированных отчетах можно посмотреть расшифровку любой цифры, которая отражена в бухгалтерской отчетности, понять, как формируется отчетность, удобные отчеты для руководителя и многое другое.

Удобный дизайн программы. Сейчас фирма 1с не занимается доработкой функционала программы. Поддерживает только актуальность форм отчетности, чтобы они соответствовали законодательству. Фирма 1С сейчас активно занимается внедрением новой, очередной версии 8.3, у нее совершенно другой дизайн, более подробный, более наглядный. Учет становится еще более автоматизированным, еще более упрощенным. В целом программа хорошая и является лидером среди подобных программ.

Также руководству ООО «Стаур» можно предложить внедрение системы электронного документооборота «1С:Документооборот», которое обеспечивает автоматизацию процессов делопроизводства, а также ведение полностью электронного документооборота организации.

Система электронного документооборота позволяет экономить время на поиск документов, тратятся не часы, а секунды. Ожидания документов не требуется – документы одновременно доступны всем сотрудникам, имеющим к ним право доступа. Процесс согласования и утверждения документов становится прозрачен и происходит в онлайн-режиме. Время на передачу документов между подразделениями не тратится вообще – карточки и файлы документов в режиме реального времени доступны всем имеющим к ним право доступа. Подготовка стандартных отчетов о движении документов делается одним нажатием кнопки.

Эффективность внедрения «1С:Документооборот»:

- увеличивается скорость реагирования на запрос;
- возможность контролировать все происходящие бизнес-процессы в режиме реального времени и обеспечивается лучшая управляемость;
- внедрение «1С:Документооборот» приводит к созданию более эффективных деловых коммуникаций между структурными подразделениями организации и внутри самих подразделений;
- проведение финансового анализа и обеспечение соответствия существующим правилам и законам.

Проведем расчет экономического эффекта от внедрения электронного

документооборота.

Электронный документооборот облегчит работу сотрудников отдела кадров, а также работников бухгалтерии – данные о работниках будут вноситься в базу данных автоматически.

Рассчитаем экономический эффект от внедрения электронного документооборота. Так затраты на покупку системы «1С: Документооборот» (СЭД)8» на 5 рабочее место составило 36000 руб., обучение бухгалтеров $2000 \cdot 5 = 10000$. Общие затраты равны 46000 руб.

На обработку данных бухгалтер в среднем затрачивает 30 мин в день. Итого за год -124 часа ($247 \text{ дня} \cdot 0,5 \text{ час.}$)

Месячная заработная плата бухгалтера составляет 12000 руб. (страховые взносы 30% – 3600 руб.), с учетом страховых взносов – 15600 руб.

Заработная плата за 1 час работы:

$$12000 / (8 \cdot 22) = 68 \text{ руб.}$$

За 124 часа экономия заработной платы составит:

$$124 \cdot 68 = 8432 \text{ руб.}$$

Экономия в год на всех работников бухгалтерского учета составит

$$8432 \cdot 12 = 101184 \text{ руб.}$$

Получаем, общую экономию в год равной около 101184 руб. При расходах на внедрение 46000 руб., срок окупаемости внедрения составит менее года (5 месяцев).

Экономический эффект от внедрения электронного документооборота составит 55184 тыс. руб.

В качестве мероприятий по повышению эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Стаур» можно предложить следующие направления развития:

- применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
- совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно:

- премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
- необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

При формировании системы оплаты труда и стимулирования труда персонала необходимо учитывать ряд требований, основными среди которых являются следующие:

- комплексность стимулов;
- дифференцированность стимулирующих воздействий;
- справедливость поощрений;
- информированность о действующей системе стимулирования;
- общественная гласность;
- гибкость использования;
- оперативность применения;
- сопричастность работников к организации стимулирования труда;
- гарантированность стимулирующих воздействий;
- периодичность использования;
- равенство возможностей;
- осязаемость применения;
- постепенность изменения.

Лишь соблюдение всех вышеперечисленных требований при разработке и реализации системы оплаты труда в организации позволит решить с максимально эффективным результатом поставленные задачи.

Для повышения эффективности деятельности ООО «Стаур» предлагается использовать методический подход к разработке системы мотивации персонала, содержащий два уровня (рисунок 10).

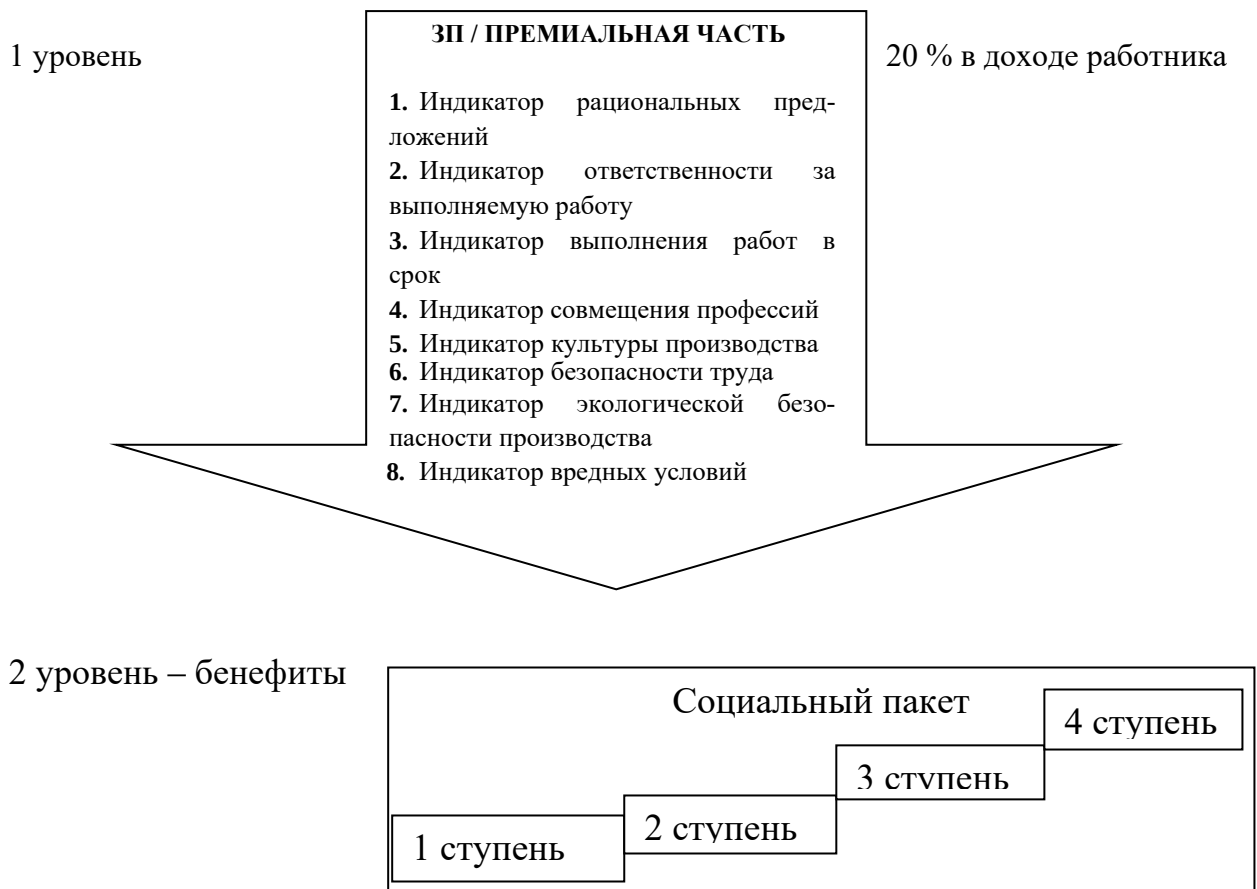


Рисунок 10 - Методический подход к разработке мотивации персонала ООО «Стаур»

Социальный пакет (бенефиты) - это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат персоналу, сверх предусмотренных ТК РФ.

Первый уровень образует премиальная часть заработной платы, которая в общем доходе работника составляет 20%. Нами на предприятии ООО «Стаур» предлагается использовать систему индикаторов, на основе которой начисляется премия. Каждый индикатор оценивается по шкале и умножается на свой вес в зависимости от важности, таким образом, получаем значение интегрального индикатора.

Общий оценочный коэффициент равен 1:

$$ИИ = \sum x_i * w_i \quad (15),$$

где X_i - оценочный балл i -ого индикатора;

W_i - вес оценочного балла i -го индикатора в итоговом значении интегрального индикатора.

Подобная система премирования позволяет определять размер премии в соответствии с индивидуальным вкладом каждого работника, его возможностями и реальной отдачей, а также реализует основную идею развития системы мотивации персонала - эффективное использование производственного потенциала.

Оценка значения каждого индикатора для универсальности сводится к балльной системе. Предлагаем ориентироваться на следующую шкалу оценки (таблица 23).

Таблица 23 – Балльная шкала выполнения индикаторов

Балл	Описание
5	Наилучший результат. Выполнил требования к работе (исходя из должностной инструкции) и индивидуальные задачи на период оценки и был успешен во всех аспектах. Работал без указаний, помощи и с большой инициативой. Внес большой вклад в выполнение общих требований к работе и индивидуальных задач. Проявлял творческий подход и инициативу в достижении основных целей компании или поставленных задач. Выполняя работу, продемонстрировал гибкость и способность принимать новые подходы в управлении при выполнении особых задач.
4	Превосходит ожидаемый результат. Выполнил требования к работе (исходя из должностной инструкции) и индивидуальные задачи на период оценки и был успешен в большинстве аспектов. Внес вклад в выполнение общих требований к работе и индивидуальных задач.
3	Соответствует ожидаемому результату. Выполнил основные требования к работе (исходя из должностной инструкции) и индивидуальных задач на период оценки с эффективностью и инициативой в назначенный срок. Полностью отвечает всем ожиданиям непосредственного руководителя.
2	Ниже ожидаемого результата. Выполнил большинство или большую часть требований к работе (исходя из должностной инструкции) и индивидуальных задач на период оценки. Однако сотрудника побуждали к выполнению работы в соответствии с требованиями и стандартами или к ее завершению. Работа требовала большего, чем обычного внимания руководителя.
1	Недопустимый результат. Сотруднику совсем не удалось выполнить требования к работе (исходя из должностной инструкции) и индивидуальные задачи на период оценки. Ставится под сомнение дисциплинированность, инициативность и способность выполнять задачи. Выполнение работы полностью неприемлемо.

Как было указано выше каждый индикатор имеет свой вес, схематично это можно представить следующим образом (рисунок 11).

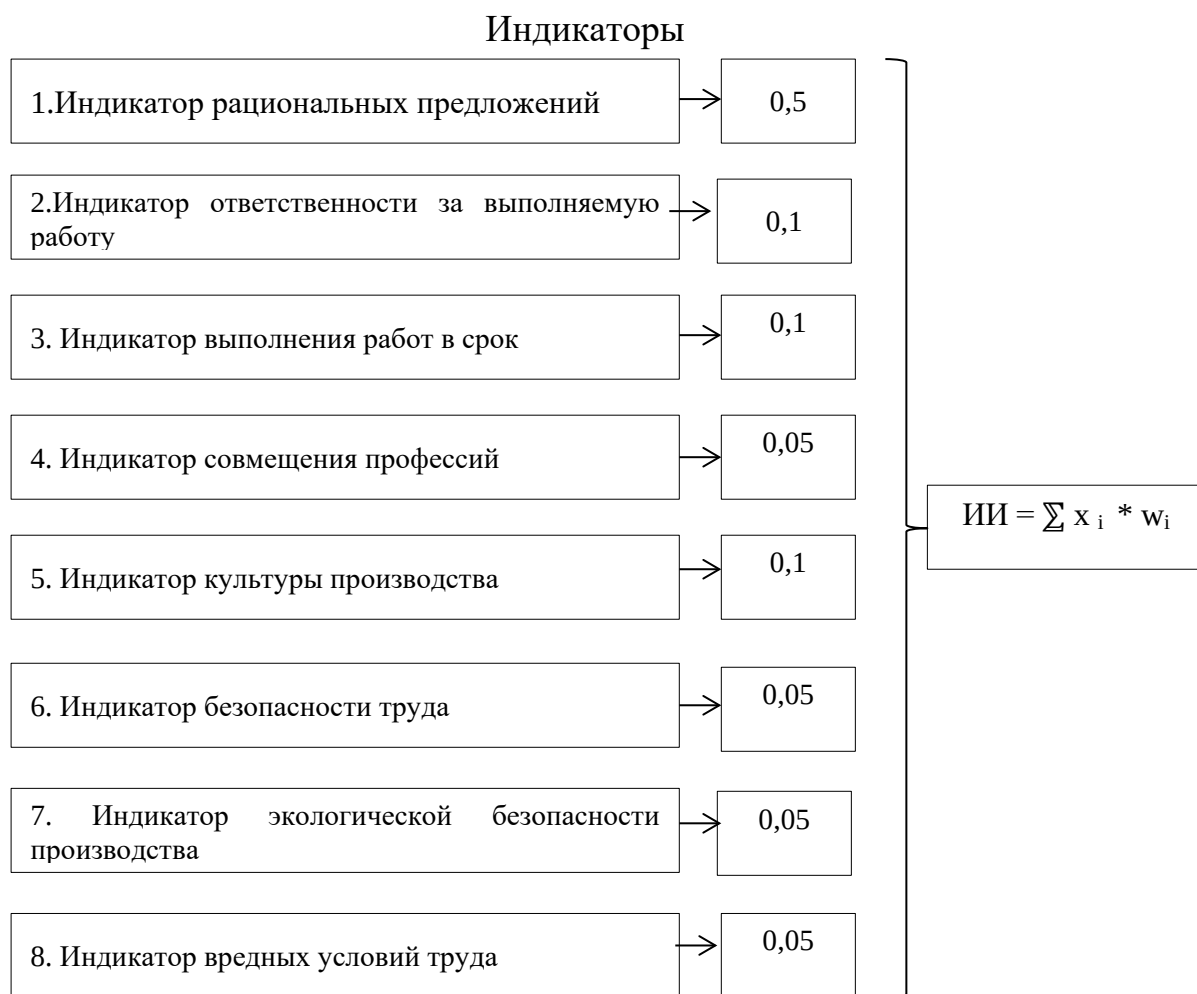


Рисунок 11 - Вес каждого индикатора при расчете премиальной части заработной платы

Таким образом, по результатам деятельности производится ранжирование персонала на четыре класса (в зависимости от значения интегрального индикатора), которым соответствует процент премирования.

Индикаторы рассчитываются преимущественно методом экспертных оценок, а также методом моментного наблюдения. Экспертами будет выступать руководство, а специалисты компании.

Вес каждого индикатора определялся экспертами. С учетом весовых значений, интегральный индикатор рассчитывается по формуле:

$$ИИ = 0,5 * I_{\text{рац.предл}} + 0,1 * I_{\text{отв}} + 0,1 * I_{\text{вып.раб.}} + 0,05 * I_{\text{сош.Проф}} + 0,1 * I_{\text{щруд.диа/ипяины}} + 0,05 * I_{\text{без.Труда}} + 0,05 * I_{\text{эколог}} + 0,05 * I_{\text{вруС}}$$

(16)

Индикатор рациональных предложений позволяет поощрять активность и внимательность персонала к производственному процессу.

Вес индикатора ответственности за выполняемую работу различен для разных должностей, он позволяет «выделить» наиболее ответственных за конечный продукт. Прежде всего, это должности в исполнение обязанностей которых входит контроль (бригадир).

Индикатор выполнения работ в срок позволяет отслеживать фактические затраты рабочего времени на производство продукции, а также стимулирует к выполнению сроков заказа по договорам.

Индикатор совмещения профессий позволяет дополнительно стимулировать персонал за совмещение профессий, что достаточно распространено в производственной деятельности ООО «Стаур», например сборщик.

Индикатор культуры производства позволяет отметить опрятность работника, его внешний вид и состояние рабочего места.

Индикатор безопасности труда необходим для контроля за выполнением требований охраны и безопасности труда, что особенно важно, учитывая специфику производства, на котором высока вероятность получения производственных травм.

Индикатор экологической безопасности производства призван сосредоточить внимание рабочих на вопросах экологии и охраны окружающей среды, выполнении экологических норм.

Индикатор вредных условий труда позволяет стимулировать рабочих за выполнение работ в тяжелых погодных условиях, на открытом воздухе.

Предлагаемая система индикаторов, сформированная по результатам анализа специфики деятельности предприятия, охватывает все аспекты деятельности рабочих и позволяет объективно оценить результаты их работы.

Для премирования специалистов актуальны индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую работу, а

также индикатор привлечения клиентов, рассчитываемый как отношение лично заключенных договоров к общему количеству.

Методика расчета системы индикаторов оценки вклада работников ООО «Стаур» для начисления премиальной части заработной платы представлена в таблице 24. Также в данной таблице приведен пример расчета системы индикаторов оценки работника производственного цеха (сборщик), а также Начальника производственного отдела за июнь 2015 г.

Таблица 24 – Методика расчета системы индикаторов оценки вклада работников ООО «Стаур» для начисления премиальной части заработной платы

№ п/п	Показатель	Методика расчета	Расчет индикатора сборщику		Расчет индикатора начальнику производственного отдела	
			Расчет	Знач.показателя	Расчет	Значение показателя
1	2	3	4	5	6	7
1	Ирац.предл – индикатор рац. Предложений	кол-во рац. Предложений работника / общее кол-во рац. Предложений на предприятии	0	0	1 / 5	0,2
2	И _{отв} – индикатор ответственности за выполняемую работу (мастер, бригадир и т.п.) Сотв – тарифная ставка 0,05 – расчетный коэффициент	$I_T = C_{отв} * 0,05$	1 * 0,05	0,05	1,5 * 0,05	0,07
3	И _{выт} – индикатор выполнения работ в срок	время фактического выполнения работ / нормированное время выполнения работ	162 / 176	0,92	1	1
4	Исовм. Проф – индикатор совмещения профессий (крановщик-газорезчик)	Метод экспертных оценок	0,3	0,3	0	0
5	Итруд. Дисциплины - индикатор культуры производства (порядок на рабочем месте, состояние оборудования, внешний	Метод экспертных оценок (определение процента отклонений от требований внутреннего распорядка на производстве, на предприятии)	0,05	0,05	0,06	0,06

	вид и т.п.)					
Окончание таблицы 24						
1	2	3	4	5	6	7
6	Ибез. Труда – индикатор безопасности труда	Метод экспертных оценок системы охраны труда предприятия (определение процента отклонений от требований охраны труда)	0,02	0,02	0,05	0,05
7	ИЭКолог – индикатор экологической безопасности производства	Метод экспертных оценок (определение процента отклонений от экологических норм)	0	0,2	0	0
8	Ивр.усл. – индикатор вредных условий труда (погодные условия)	Метод экспертных оценок	0,2	0,2	0	0
9	Расчет ИИ		$0,5 \cdot 0 + 0,1 \cdot 0,05 + 0,1 \cdot 0,92 + 0,05 \cdot 0,3 + 0,1 \cdot 0,05 \cdot 0,05 + 0,05 \cdot 0,02 + 0,05 \cdot 0,2 + 0,05 \cdot 0,2 = 0,138$		$0,5 \cdot 0,2 + 0,1 \cdot 0,07 + 0,1 \cdot 1 + 0,05 \cdot 0 + 0,1 \cdot 0,05 \cdot 0 + 0,05 \cdot 0,02 + 0,05 \cdot 0 + 0,05 \cdot 0 = 0,2155$	

Методика определения заработной платы в системе мотивации персонала, основанной на интегральном индикаторе представлена в таблице 25.

Рассмотренная система премирования способствует объективности оценки работы персонала и позволяет увязать показатели деятельности отдельного работника и предприятия в целом.

Разработанный нами социальный пакет делится на четыре ступени. Первые две ступени ориентированы на рабочих и содержат необходимые им льготы: компенсация транспортных расходов, оплата питания, доплата за стаж работы в организации, превышающий пять лет, ДМС и 100% оплата больничного листа. Считаю, следует уделить особое внимание здоровью персонала, так как условия труда на предприятиях относятся к категории «тяжелые и вредные условия труда».

Таблица 25 – Методика определения заработной платы в системе мотивации персонала

Цех	Оценочные показатели	Применение результатов оценки вклада работника по индикаторам в расчете заработной платы	Заработная плата до внедрения	Пример расчета
Рабочие всех специальностей	Индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую работу, выполнения работ в срок, совмещения профессий, культуры производства, безопасности труда, экологической безопасности производства, вредных условий труда.	<i>Тарифная ставка рабочего</i> Размер тарифной ставки рабочего определяется по формуле: $Траб = Токл * (1 + ИИ)$ $Т_{окл}$ – тарифная ставка рабочего, соответствующая разряду рабочего производства; ИИ – интегральный индикатор, полученный в результате оценки.	21 053	$Траб = 18500 * (1 + 0,138) = 21053 \text{ руб.}$
Специалисты	Индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую работу, привлечения клиентов.	<i>Определение должностного оклада специалиста</i> Размер должностного оклада специалиста предлагается определять по формуле: $Дспец = Докл * (1 + ИИ)$ $Докл$ – должностной оклад специалиста по занимаемой должности, соответствующий установленной ступени оплаты; ИИ – интегральный индикатор, полученный в результате оценки.	24 800	$Дспец. = 24800 * (1 + 0,2155) = 30144 \text{ руб.}$

Третья ступень социального пакета содержит льготы актуальные для специалистов компании: профессиональное обучение, охраняемая автостоянка, оплата мобильной связи.

Четвертая ступень ориентирована на топ-менеджмент компании и включает такие льготы, как финансовая поддержка при обучении, предоставление служебного автомобиля.

Наглядно ступени социального пакета для работников ООО «Стаур» представлены на рисунке 11.

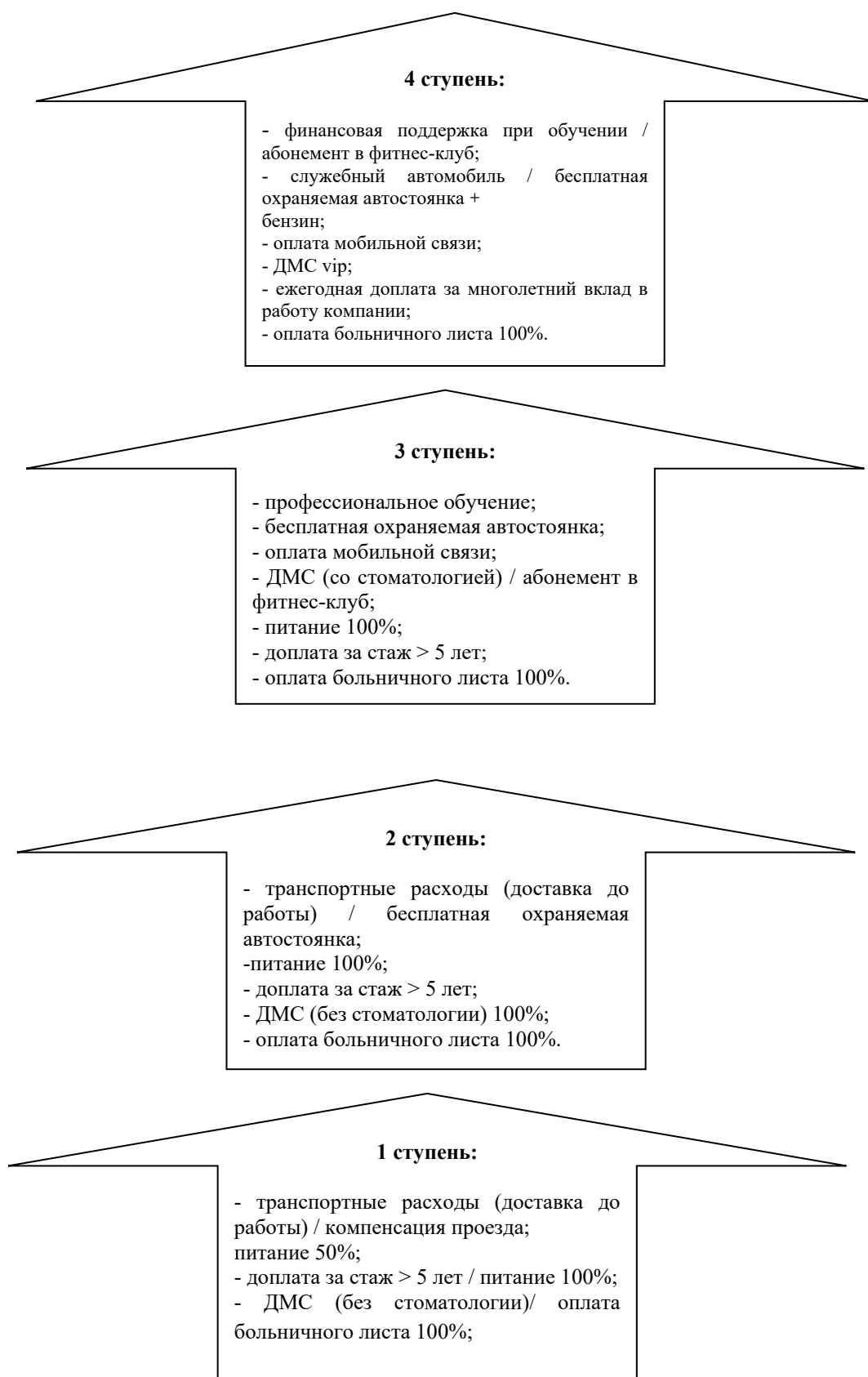


Рисунок 11 - Ступени социального пакета

Обоснованные критерии, выработанные для ранжирования должностей, позволяют корректно и бесконфликтно решить вопрос социальной защиты персонала в организации.

Как рассматривалось ранее, социальный пакет должен также обладать мотивирующей силой или строиться с учетом силы механизма мотивации. По стоимости, считаем, соцпакет не должен превышать 15% годового дохода работника, что обосновывается статистическими данными и практическим опытом многих компаний. Организационно внедрение соцпакета подразумевает заключение договоров с обслуживающими организациями, среди которых поликлиники и т.д.

На этапе представления социального пакета необходимо проинформировать работников, получить обратную связь и провести презентацию.

Но даже после успешного запуска программы социальной защиты персонала, необходимо проводить постоянный мониторинг популярности льгот и в будущем корректировать их предоставление.

Заключение

Результаты проведенного нами исследования позволяют сделать следующие выводы и предложения.

В данной работе были изучены теоретические аспекты организации учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда. Проведен анализ современного состояния бухгалтерского финансового учета расчетов с персоналом по оплате труда в исследуемой организации.

Проведя анализ деятельности ООО «Стаур», можно сделать вывод о снижении эффективности работы в 2015 году, за счет снижения объемов производства и соответственно выручки от реализации продукции. Сокращение спроса на продукцию организации, в свою очередь, обусловлено повышением цен на продукцию, реализуемую организацией, в результате роста курса доллара. Данный факт является отрицательным моментом в хозяйственной деятельности предприятия.

В ходе проведенного исследования, были выявлены следующие недостатки в аналитическом и синтетическом учете расчетов с персоналом по оплате труда:

- отсутствует график документооборота по расчетам по оплате труда;
- несвоевременное предоставление документов в бухгалтерию;
- отсутствует контроль за правильным оформлением документов;
- не создается резерв на оплату отпусков;
- использование старой версии 1С: Бухгалтерия.

В области использования фонда оплаты труда на предприятии ООО «Стаур» были выявлены следующие недостатки:

- фонд оплаты труда используется не эффективно;
- производительность труда имеет отрицательную динамику за 2013-2015 гг.
- работники организации не заинтересованы в результативности своего труда.

В целях устранения выявленных нами недостатков в рамках совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда рекомендуется к внедрению:

1) разработать график документооборота, соблюдение которого способствуют оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечивают своевременность составления отчетности;

2) внедрить новую программу 1С:Бухгалтерия версия 8.3, с установкой дополнительной конфигурации «1С: Документооборот», которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате.

Для повышения эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Стаур» необходимо использовать новые стимулирующие формы оплаты труда, а также совершенствовать систему соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно:

- премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
- необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

Основные принципы, которые должны были положены в основу новой системы оплаты труда:

1) Принцип ориентации на потребности компании. Система оплаты труда должна быть ориентирована на потребности компании и учитывать уровень развития ее менеджмента.

2) Принцип прозрачности. Система оплаты труда должна быть прозрачной для персонала (обеспечивать прозрачность информации, касающейся оценки эффективности работы каждого сотрудника). Каждый сотрудник должен иметь возможность в текущий период времени рассчитать

сумму своего ожидаемого совокупного дохода, для того чтобы направить свои усилия на достижение как целей компании, так и своих собственных.

3) Принцип адекватности. Система оплаты труда должна быть адекватной вкладу сотрудника в развитие компании - отсутствие «переплат» и «недоплат».

4) Принцип конкурентоспособности. Система оплаты труда должна соответствовать рыночному уровню.

5) Принцип непрерывного развития. Отсутствие ограничений («потолка») в возможности заработать большую переменную часть оплаты труда.

Ожидаемые результаты проведения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда:

- формирование здоровой конкуренции среди работников;
- заинтересованность работников в повышении производительности труда;
- высокая степень информированности сотрудников о результатах труда;
- четкое определение целей для каждого работника.

Список использованной литературы

1. Нормативно-правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ [Электронный ресурс]: принят Гос. Думой 21.10.1994 г. (в ред. от 28.12.2016 N 497-ФЗ) // СПС «Консультант Плюс».

2. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (в ред. от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС «Консультант Плюс».

3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая: от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ [Электронный ресурс]: принят Гос.Думой 19.07.2000: одобрен Советом Федерации 26.07.2000 г.: (в ред. от 28.12.2016 N 475-ФЗ) // СПС «Консультант Плюс».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 N 348-ФЗ) // СПС «Консультант Плюс».

5. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 1/08 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс]: от 18 дек. 2002 г. № 126н: (в ред. от 06.04.2015 N 57н) // СПС «Консультант Плюс».

6. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 10/99 «Расходы организации» [Электронный ресурс]: от 06 мая 1999 г. № 33н: (в ред. от 06.04.2015 N 57н) // СПС «Консультант Плюс».

7. Положения по бухгалтерскому учету ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [Электронный ресурс]: от 06.07.1999 № 43н: (в ред. от 08.11.2010 N 142н) // СПС «Консультант Плюс».

8. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: (ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) // СПС «Консультант Плюс».

9. Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: приказ Минфина России: принят 31.10. 2000 № 94н; ред. 08.11.2010 № 142-н. // СПС «Консультант Плюс».

10. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 N 149-ФЗ) [Электронный ресурс]: // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.

11. Федеральный закон 02.06.2016 N 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс]: // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф. ресурс]: // СПС «Консультант Плюс».

2. Монографии, брошюры, статьи, выступления

12. Аксененко А.Ф. Бухгалтерский учета на предприятии. – М.: Издательство МГУ, 2014. – 154 с.

13. Безруких П.С. Бухгалтерский учёт на современном предприятии. – Новосибирск, 2014. – 201 с.

14. Белов С.В. Заработная плата / под общей редакцией Белова С.В., издание второе перераб. и Верховцев А.В. – 5-е издание, перераб. и допол. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 152с.

15. Белов С.В. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 387 с.

16. Вещунова Н.Л. Бухгалтерский учет и налогообложение. – М.: Издательский торговый центр «Герда», 2014. – 147 с.

17. Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет в организациях / Е.Н. Галанина, Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 800с.

18. Гейц И. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. – М.: Дело и Сервис, 2012. – 730 с.

19. Гельман В.Г. Финансовый учет. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 245 с.

20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2012. – 448 с.
21. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современных предприятиях. – Новосибирск: «Экор», 2012. – 93 с.
22. Дыбаль С.В. Финансовый анализ: теория и практика: Учебное пособие. – М.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2013. – 157 с.
23. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – Мн.: БГЭУ, 2012. – 284 с.
24. Камышанов П.И. Практическое пособие по бухгалтерскому. – М.: Элиста, 2014. – 135 с.
25. Карлин Т.Р. Анализ финансовых отчетов. – М.: Инфра-М, 2012. – 282 с.
26. Карпов В.В. Бухгалтерский учет и отчетность предприятий и организаций. – М.: Экономика и финансы. – 2012. – 600с.
27. Козлова Е.П. Бухгалтерский учёт в организации. – второе издание, перераб. и допол.- М.: Финансы и статистика, 2012. – 800 с.
28. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 624 с.
29. Любушин Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 471 с.
30. Макальская М.Л., Денисов А.Ю. Самоучитель по бухгалтерскому учету: учебное пособие. 10-е издание, перераб. и доп. / под ред. Макальская, М.Л., Денисов А.Ю. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2012. – 164с.
31. Мещеряков В.И. Первичные документы // Практическая энциклопедия бухгалтера / Под общей редакцией В.И. Мещерякова – М.: Бератор-пресс, 2012. – 647 с.
32. Мещеряков В.И. Практическая энциклопедия бухгалтера. – М.: «Бератор», 2014. – 269 с.
33. Ориентов Я.В. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.: «Проспект», 2014. – 700 с.

34. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 224 с.

35. Рахмат З.А. Бухгалтерский учет в рыночной экономике. – М.: Инфра, 2012. -351 с.

36. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК. – Мн.: Новое знание, 2012. – 776 с.

37. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2015. – 240 с.

38. Хлыстова О.В. Экономический анализ: Конспект лекций. – Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та, 2012. – 112 с.

3. Статьи из сборников

39. Галашкина Ю.М. Формы и системы заработной платы, бухгалтерский учет расчетов по ней // Молодой ученый. – 2015. – №16. – С. 278-281.

4. Статьи из журналов и газет

40. Агафонов М.Т. Возмещение вреда работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве // Главбух. – 2013. – № 07. – С 56-68.

41. Баянов О.В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 47. – С. 18-20.

42. Будакова, Н.И. Размеры тарифов страховых взносов в 2015 году /Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №1. - С. 15 - 27.

43. Воронцова Т.С. Расчеты с работником при // Главбух. – 2012 . – №13. – С. 66 – 75.

44. Гатауллина Е.И. Оплата труда временных работников // Главбух. – 2012. – №14. – С. 72-78.

45. Говоров, В. Бухгалтерский учет начисления и выплаты заработной

платы /В. Говоров // Кадровый вопрос. - 2014. - № 12. - С. 53 - 57.

46. Данилова, В.В. Оплата труда во время командировки /В.В. Данилова //Отдел кадров коммерческой организации. - 2014. - № 9. - С. 25 - 33.

47.Линейкина, С.М. Отпуск: изменения в расчете средней заработной платы /С.М. Линейкина //Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2014. - № 7. - С. 66 - 68.

48. Орлова Е.В. Оплата и нормирование труда // Справочник кадровика. – 2012. – №4.

49. Парамонова Л.А. Специфика учетного отражения денежных эквивалентов экономическими субъектами сферы сервиса // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2013. – № 5. – С. 113-116.

50. Ракитина М.Ю. Выплата заработной платы // Российский налоговый курьер. – 2014. – №1. – С. 34

51. Титкова Н.М. Учет исполнительного листа на сотрудника организации // Аудиторские ведомости. – 2012. – №8.- С. 11-25

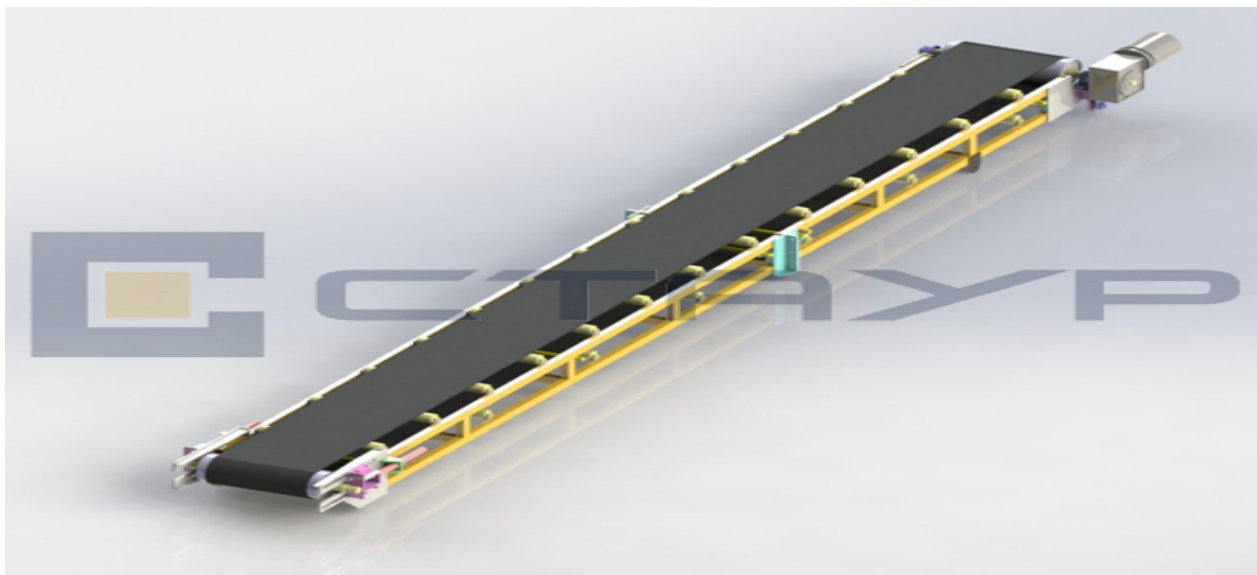
5. Электронные ресурсы

52. Как рассчитать и выплатить отпускные? [Электронный ресурс]. - Электрон. текст. дан.- М.: Главная книга, 2015. - Режим доступа: справ.-правов. сист. «КонсультантПлюс»

Приложения

Приложение 1

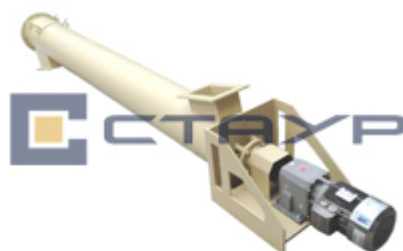
Ленточный конвейер стационарный



Дозаторы



Шнековые конвейеры



Приложение 2

Бухгалтерский баланс					
на 31 декабря 20 15 г.			Коды		
Форма по ОКУД			0710001		
Дата (число, месяц, год)			31	12	2015
Организация	ООО "Стаур"		по ОКПО		
Идентификационный номер налогоплательщика			ИНН		
Вид экономической			по		
деятельности	Производство подъемно-транспортного оборудования		ОКВЭД		
Организационно-правовая форма/форма собственности			29.22		
общество с ограниченной ответственностью/частная			65	16	
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)			по ОКЕИ		
Местонахождение (адрес)			384 (385)		
улица Бетонщиков, д. 5					

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 декабря	На 31 декабря	На 31 декабря
			20 15 г. ³	20 14 г. ⁴	20 13 г. ⁵
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	281	487	796
	Доходные вложения в материальные	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	441	502	510
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	722	989	1306
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	385705	291664	188460
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2377	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	9056	71418	75567
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1291	3240	341
	Прочие оборотные активы	1260	2595	1255	2141
	Итого по разделу II	1200	401024	367577	266509
	БАЛАНС	1600	401746	368566	267815

Продолжение Приложения 2

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 декабря	На 31 декабря	На 31 декабря
			20 15 г. ³	20 14 г. ⁴	20 13 г. ⁵
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ⁷	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	156829	136048	34841
	Итого по разделу III	1300	156839	136058	34851
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	71810	-	30914
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	71810	-	30914
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	170890	229997	199498
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	2207	2511	2552
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	173097	232508	202050
	БАЛАНС	1700	401746	368566	267815

Руководитель	Комоликов Павел Анатольевич
(подпись)	(расшифровка подписи)
" 31 " декабря 20 15 г.	
Примечания	
1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.	
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.	
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.	
4. Указывается предыдущий год.	
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.	
6. Некоммерческая организация именуется указанным раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).	
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.	

Приложение 3

Отчет о финансовых результатах													
на 31 Декабря 20 15 г.								Коды					
Форма по ОКУД								0710002					
Дата (число, месяц, год)								31	12	2015			
Организация ООО "Стаур" по ОКПО								667001001					
Идентификационный номер налогоплательщика ИНН								6660135083					
Вид экономической деятельности по								29.22					
деятельности Производство подъемно-транспортного оборудования ОКВЭД													
Организационно-правовая форма/форма собственности								65			16		
общество с ограниченной ответственностью/ частная по ОКОПФ/ОКФС													
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ								384 (385)					
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На	31 декабря			На	31 декабря					
			20 15 г. ³			20 14 г. ⁴							
	Выручка ⁵	2110	343791			594754							
	Себестоимость продаж	2120	(	315842			)	(	484517				
	Валовая прибыль (убыток)	2100	27949			110237							
	Коммерческие расходы	2210	(	-			)	(	-				
	Управленческие расходы	2220	(	-			)	(	-				
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	27949			110237							
	Доходы от участия в других организациях	2310	-			-							
	Проценты к получению	2320	-			-							
	Проценты к уплате	2330	(	2			)	(	-				
	Прочие доходы	2340	97			649							
	Прочие расходы	2350	(	7948			)	(	1221				
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	20096			109665							
	Текущий налог на прибыль	2410	(	135			)	(	8458				
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	4548			-214							
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-			-							
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-			-							
	Прочее	2460	820			-							
	Чистая прибыль (убыток)	2400	20781			101207							

Продолжение Приложения 3

					Форма 0710002 с. 2		
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За _____ год		За _____ год		
			20	15 г. ³	20	14 г. ⁴	
	СПРАВОЧНО						
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		-		-	
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		-		-	
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500		20781		101207	
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		-		-	
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		-		-	
Руководитель			Комоликов Павел Анатольевич				
	(подпись)		(расшифровка подписи)				
" 31 "	декабря		20	15	г.		
Примечания							
1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.							
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о прибылях и убытках общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о прибылях и убытках, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.							
3. Указывается отчетный период.							
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.							
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.							
6. 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) отчетного периода".							

Приложение 4

					Унифицированная форма № Т-1	
					Утверждена Постановлением Госкомстата	
					России от 05.01.04 № 1	
					Код	
					Форма по ОКУД	0301001
					по ОКПО	48847668
ООО "Стаур"						
наименование организации						
					Номер документа	Дата составления
ПРИКАЗ					00346 л	10.05.2014
(распоряжение)						
о приеме работника на работу						
					Дата	
Принять на работу					с	10.05.2014
					по	
					Табельный номер	
АРБУЗОВ ВАДИМ АНАТОЛЬЕВИЧ					2660	
(фамилия, имя, отчество)						
в Цех № 1						
(наименование структурного подразделения)						
Сборщик						
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)						
Постоянно на основное место работы						
(условия приема на работу, характер работы)						
с окладом (тарифной ставкой)					15258,82 руб	коп
надбавкой					30 %	
с испытательным сроком					до 09.08.14	
Основание:						
Трудовой договор (контракт) от 10 Мая 2014 года № 36						
Руководитель организации					Генеральный директор	
					подпись	расшифровка подписи
С приказом (распоряжением) ознакомлен					" "	20 г.
					подпись работника	
Начальник участка					ЛОПАРЕВ Н. Д.	
					подпись	расшифровка подписи

Приложение 5

Расчетные листки организации												
Организация	ООО "Стаур"											
Месяц начисления	май.15											
Подразделение организации	Цех № 1											
Подразделение организации	Цех № 1											

Расчетный листок за Май 2015

Организация: ООО "Стаур"						Цех № 1			
Орлов Сергей Николаевич						Сборщик			
К выплате: 9 329									
ЗОЯН001155									
Общий облагаемый доход:		122 646,23							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		1 400		имущественных	
Вид		Период		Отработано		Оплачено		Сумма	
				Дни Часы		Дни Часы			
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная - 15 000		1-31 Май 15		18 143 18		25 000,00		НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	
Премия показатели: Процент оплаты - 15		1-31 Май 15				3 750,00			
Всего начислено						28 750,00		Всего удержано	
								3 555,50	
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (аванс) № 30-30000106 от 23.05.2016		1-31 Май 15	
						Перечислено в банк (под расчет) № 30-30000098 от 08.05.2016		1-30 Апр 15	
								4 194,50	
Всего натуральных доходов								Всего выплат	
Долг за предприятием на начало месяца						9 329,00		Долг за предприятием на конец месяца	
в том числе:								в том числе:	
излишне удержанного НДФЛ на начало периода								излишне удержанного НДФЛ на конец периода	

Приложение 6

Общество с ограниченной ответственностью "Стаур"								
Обороты								
Период: Январь								
Детализация по субконто: Работники организации, Подразделения								
Выводимые данные: сумма								
Субконто	Нач. сальдо деб.	Нач. сальдо кред.	Деб. оборот	50	51	68	Кред. оборот	20
СОТРУДНИКИ		1 402 686,25	2 651 908,16	7 034,88	2 307 965,28	336 908,00	2 852 372,71	1 539 723,72
		1 402 686,25	2 651 908,16	7 034,88	2 307 965,28	336 908,00	2 852 372,71	1 539 723,72
Итого		1 402 686,25	2 651 908,16	7 034,88	2 307 965,28	336 908,00	2 852 372,71	1 539 723,72

23	26	50	69	96	Кон. сальдо деб.	Кон. сальдо кред.
295 980,57	772 853,92	8 597,90	82 911,88	152 304,72		1 603 150,80
295 980,57	772 853,92	8 597,90	82 911,88	152 304,72		1 603 150,80
295 980,57	772 853,92	8 597,90	82 911,88	152 304,72		1 603 150,80

Приложение 7

Таблица - Графика документооборота по учету оплаты труда в ООО «Стаур»

Наименование документа	Создание документа			Проверка (сверка) документа	Проверка документа		Обработка документа		Передача в архив	
	Количество экземпляров	Ответственный за составление	Срок исполнения	Ответственный за проверку	Кто представляет	Срок представления	Кто исполняет	Срок исполнения	Кто исполняет	Срок передачи
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Табель учета рабочего времени структурного подразделения	1	Структурное подразделение	Первого и пятнадцатого числа следующего за отчетным месяца (до 17 часов)	Руководитель структурного подразделения, бухгалтерия	Структурное подразделение	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении квартала
Расчетная ведомость (форма № Т-51)	1	Бухгалтерия	Первого и пятнадцатого числа следующего за отчетным месяца (до 17 часов)	Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении квартала
Лицевые счета работников	1	Бухгалтерия	Первого и пятнадцатого числа следующего за отчетным месяца (до 17 часов)	Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении квартала
Сводная ведомость по расчетам с персоналом	1	Бухгалтерия	Первого и пятнадцатого числа следующего за отчетным месяца (до 17 часов)	Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении квартала
Производственный отчет	1	Бухгалтерия	Ежемесячно	Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении года
Журнал-ордер по счету 70	1	Бухгалтерия	Ежемесячно	Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Первого числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	В течение трех дней	Бухгалтерия	По истечении года

