Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

АРХИПОВА АНТОНИНА ДМИТРИЕВНА

БАКАЛАВРСКАЯ ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕВЕРНОЙ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНОЙ ЭКСПЕДИЦИИ – ФИЛИАЛ ОАО «КРАСНОЯРСКГЕОЛОГИЯ»

Дипломник (А. Д. Архипова)

Руководитель (М. В. Полубелова)

Консультанты:

Нормоконтроль (О. В. Гузенкова)

Допускается к защите

Зав. кафедрой

М. В. Полубелова

_____

«08» 06 2017 г.

Красноярск – 2017

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Н.В. Голубелова
подпись И.О. Фамилия
«12» 04 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Архиповой А.Д.
Направления 38.03.01 „Экономика" профиль „Бухгалтерский учет, анализ и аудит"
1. Тема работы Совершенствование учета расчетов по оплате труда в Северной геологоразведочной экспедиции - филиал ОАО „Красноярскгеология".
Утверждена: приказом по институту от 17 апреля 2017 № 54/2
2. Срок сдачи работы 03.06.2017
3. Содержание пояснительной записки Введение, теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда, анализ деятельности Северной ГРЭ, рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в Северной ГРЭ, заключение, список используемой литературы, приложения
4. Консультанты по разделам работы
нормоконтроль - Гуденкова О.В.

5. График выполнения Введение, 1 глава с 13.04.2017г. по 24.05.2017г.,
2 глава с 13.04.2017г. по 10.05.2017г.,
3 глава, заключение, оформление с 13.04.2017 по 08.06.2017г.,
подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 01.06.2017 по 21.06.2017г.

Дата выдачи задания «12» апреля 2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Н.В. Голубелова
подпись И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению _____ А.Д. Архипова
подпись И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Бакалаврская выпускная квалификационная работа 93 с., иллюстраций 6, таблиц 36, источников 41.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, ОТПУСКНЫЕ, ПОСОБИЯ, РЕГИСТРЫ.

Цель работы – совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда Северной геологоразведочной экспедиции на основе проведенного анализа.

Метод исследования - общенаучные методы исследований, специальные приёмы и методы бухгалтерского учёта и анализа.

Проведен анализ финансового состояния и организации учета оплаты труда в экспедиции. В качестве совершенствования организации и учета заработной платы работников организации предлагается ввод самостоятельно разработанного графика документооборота, дополнительных учетных регистров по начислению пособий по временной нетрудоспособности и на период отпуска, которые позволят определять сумму начислений по заработной плате правильно, не допуская искажений.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА 7

1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда 7

1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда 18

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕВЕРНОЙ ГРЭ 32

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности Северной ГРЭ 32

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда 51

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕВЕРНОЙ ГРЭ 61

3.1 Характеристика учёта расчётов с персоналом по оплате труда в Северной ГРЭ 61

3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда 72

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 87

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 89

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия является учет заработной платы работников. Учет труда и заработной платы является одним и наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Экономия труда, рациональное использование трудовых ресурсов имеют большое значение для развития всей экономики страны, т.к. экономия труда в действующих организациях становится весомым источником укомплектования кадров вновь создающихся фирм, способствует повышению эффективности работы действующих организаций. Особенно большое значение имеет рациональное использование трудовых ресурсов в настоящее время в условиях роста потребности в квалифицированных кадрах.

Успех любого предприятия во многом зависит от эффективности труда персонала, а она, в свою очередь – от материальной заинтересованности в результатах своего труда.

Актуальность темы бакалаврской выпускной квалификационной работы объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей. Главной особенностью заработной платы, является то, что в каждом отдельном случае требуются свои расчеты, возникают особые обстоятельства, которые следует учесть.

Целью бакалаврской выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда Северной геологоразведочной экспедиции на основе проведенного анализа.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда;
- дать краткую характеристику деятельности организации;
- проанализировать финансовое состояние Северной ГРЭ;
- провести анализ использования трудовых ресурсов труда и заработной платы организации;
- дать характеристику учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является Северная геологоразведочная экспедиция – филиал ОАО «Красноярскгеология», занимающееся геологоразведочными работами.

Предмет исследования – учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Методологическая основа работы – федеральные законы и нормативные документы, научная, учебная и периодическая литература по предмету исследования.

Информационная основа работы – первичные и сводные документы по предмету исследования, бухгалтерская отчетность за 2014-2016 года, учетная политика и другие локальные документы Северной ГРЭ.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда

Расчет с персоналом по оплате труда - это сложный процесс, требующий значительных усилий со стороны финансового персонала компании. Достаточно вспомнить, сколько времени и сил уходит на то, чтобы правильно рассчитать все выплаты и удержания в структуре оплаты труда сотрудников, точно определить величину налоговых вычетов, начислить и уплатить социальные взносы и налоги, своевременно подготовить и сдать обязательную квартальную и годовую отчетность [40, с. 7].

Оплата труда - это вознаграждение работника за выполнение трудовой функции. Размер оплаты труда определяется не только квалификацией работника и количеством отработанного времени, но и сложностью, качеством и условиями труда, а также наличием доплат и надбавок компенсационного характера. Многие работодатели повышают оплату труда работников за счет стимулирующих выплат (премий) [24, с. 161]. Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены главой 21 Трудового кодекса РФ[3].

Под элементами организации оплаты труда следует понимать совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда на предприятии. В современной литературе существуют различные подходы к определению состава элементов организации оплаты труда на предприятии (см. табл. 1.1).

Таблица 1.1

Элементы оплаты труда

№	Элементы	№	Элементы
1	разработка форм и систем оплаты труда	6	установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки

Окончание таблицы 1.1

№	Элементы	№	Элементы
2	группировка различных видов работ в разряды и установление тарифной сетки	7	формирование труда
3	разработка системы стимулирования	8	определение размеров социальных выплат
4	разработка норм и нормативов по труду	9	выявление рыночных ставок заработной платы за работы
5	установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок	10	установление минимального уровня заработной платы

На основании практики, внешних и внутренних факторов влияющих на производство в настоящее время, выделяют также основные принципы оплаты труда (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2

Принципы оплаты труда

№	Принципы	№	Принципы
1	соответствие заработной платы трудовому вкладу и условиям труда работника	9	социальное равенство в оплате труда
2	воздействие спроса и предложения на рынке труда	10	простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труд
3	принцип эффективности	11	принцип справедливости
4	учет мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей персонала, выявление и устранение демотивирующих факторов	12	материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда
5	соответствие роста заработной платы и роста производительности труда	13	неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы
6	соответствие системы оплаты труда ценностям и корпоративной культуре	14	ссоответствие требованиям законодательства
7	учет этапа жизненного цикла компании	15	недопущение дискриминации в сфере оплаты труда
8	учет конъюнктуры рынка труда	16	совместимость интересов субъектов рыночной экономики

При учете расчетов с работниками по оплате труда важно учитывать формы оплаты труда.

С помощью тарифной системы оплаты труда обеспечивается дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника,

сложности и количества выполняемых работ, а также условий, в которых выполняются данные работы. Структура тарифной системы оплаты труда приведена на рисунке 1.1.

Согласно ст. 143 Трудового кодекса РФ [3] в тарифную систему оплаты труда включаются:

- тарифные ставки, которые представляют собой фиксированный размер оплаты труда за выполнение работы определенной сложности в определенный промежуток времени в соответствии с определенными тарифными коэффициентами;
- должностные оклады, которые представляют собой оплату труда в соответствии с профессиональной квалификацией служащих;
- тарифную сетку, которая является совокупностью тарифных разрядов работ в соответствии с профессией работника и зависит от сложности выполняемых работ и требований к квалификации работника на основании тарифных коэффициентов;
- тарифные коэффициенты, которые устанавливают отношение тарифной ставки определенного разряда работника, к тарифной ставке первого разряда установленного в соответствии с деятельностью предприятия.

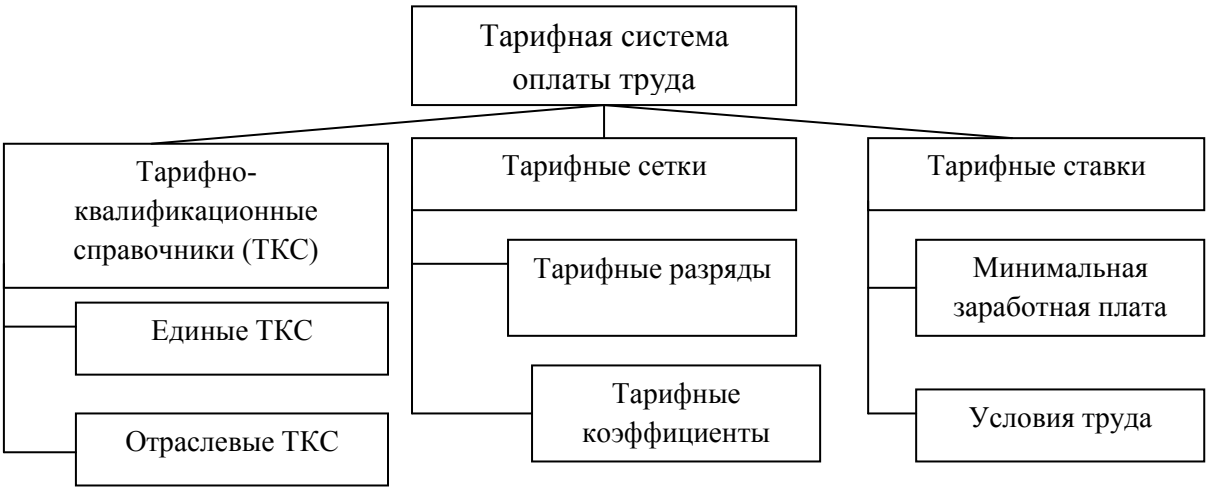

Рис. 1.1 - Структура тарифной системы оплаты труда

Выделяют месячные, дневные и часовые тарифные ставки, переход между которыми осуществляется на основании умножения количества отработанных или рабочих дней на размер часовой или дневной ставки и делением на такое же количество дней или часов.

При расчете тарифной ставки также принимается во внимание режим работы предприятия, что определяет продолжительность рабочего дня [17, с. 103].

К тарифной системе оплаты также относятся и районные коэффициенты, которые определяют размер увеличения зарплаты работников в зависимости от района расположения [36, с.114].

Районный коэффициент начисляется на фактическую месячную заработную плату и варьируется в пределах от 1,1 до 2,0 [34, с.106].

Для тарификации работ в соответствии со сложностью их выполнения используются тарифно-квалификационные справочники, которые позволяют установить требования к профессии работника, его знаниям, навыкам.

Правительство РФ для работников государственных и муниципальных учреждений устанавливает базовые оклады, которые обеспечиваются для федеральных учреждений за счет средств федерального бюджета, а для государственных и муниципальных учреждений за счет средств бюджетов субъектов РФ или местных бюджетов соответственно.

Модификацию тарифной системы оплаты труда представляет собой бестарифная система, которая применятся в тех случаях, когда возникает необходимость связать результаты труда с профессиональными особенностями работника и содержание распределения заработной платы определяется самой организацией.

Уровни распределения заработной платы при бестарифной оплате труда приведены на рисунке 1.2. [35, с. 303].

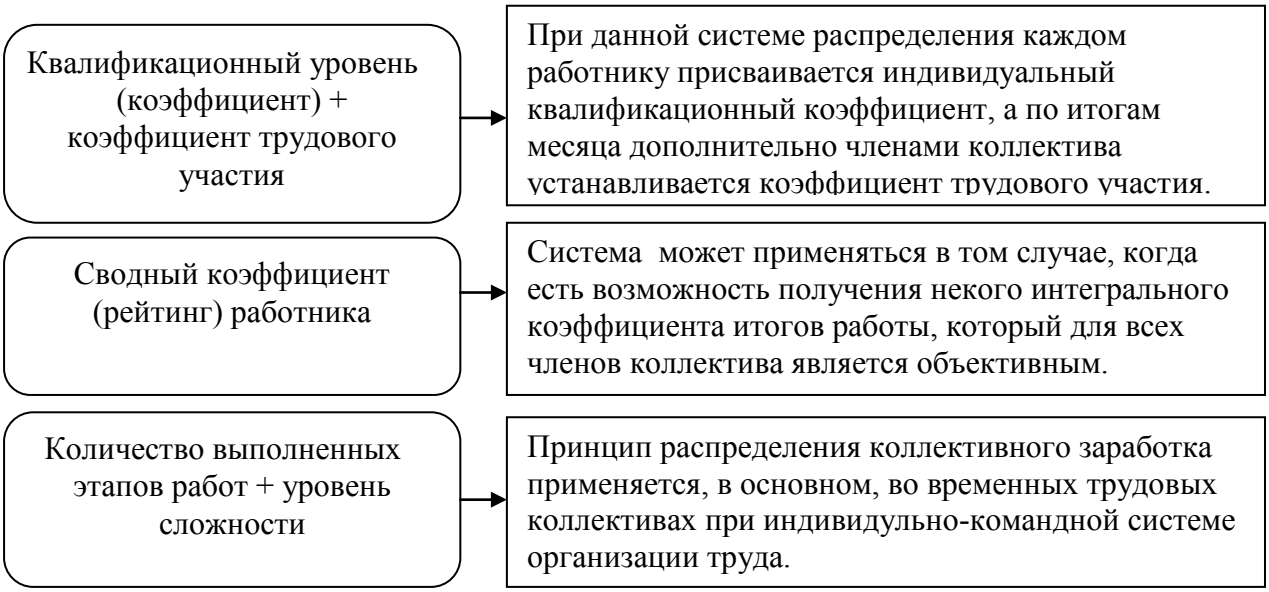

Рис. 1.2 - Уровни распределения зарплаты при бестарифной оплате труда

Контрактная форма найма работников является разновидностью бестарифной системы оплаты труда, которая зависит от условий контракта, в котором указываются условия выполнения работы, должностные обязанности, режим работы компании и уровень заработной платы, задания и условия расторжения договора.

Зависимость профессиональности сотрудников компании и количество выполненной работы устанавливают формы заработной платы используемые на предприятии - сдельная или повременная.

Повременная форма заработной платы - это такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален отработанному им времени [41, с.7].

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ производится оплата сверхурочной работы следующим образом: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную

работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К основным достоинствам повременной формы заработной платы относятся следующие [41, с.11]:

- простота расчета. Финансовые службы предприятий обычно не испытывают затруднений при начислении зарплаты по такой форме. Учитываются всего два показателя - объем отработанного времени и часовая тарифная ставка;
- достаточно стабильное качество труда. Поскольку работник не мотивирован на повышение производительности, он уделяет должное внимание качеству выполняемых функций. Поэтому результаты труда при повременной форме оцениваются как более качественные и выверенные;
- стабильность получаемого дохода и уверенность в гарантированном размере оплаты;
- иногда к называемым преимуществам относят стремление человека повысить свою квалификацию, потому что именно таким образом он сможет увеличить свою часовую тарифную ставку и, как следствие, размер оплаты.

К основным недостаткам повременной формы следует отнести следующее:

- отсутствие заинтересованности в повышении производительности труда. Поскольку оплата производится только за отработанное время;
- для многих индивидов повременная форма оплаты является побуждением для изображения «видимости работы». Если отсутствует четкая система оценки трудовых результатов, или она затруднена, такие люди с удовольствием начинают непродуктивно расходовать рабочее время, а именно: на чай-кофе, разговоры, перекуры, интернет и т. д.;
- отсутствие зависимости размера оплаты от самого человека. То есть

человек при повременной оплате находится в условиях, когда не может повлиять на увеличение ее размера.

Сдельная форма заработной платы - такая форма, при которой начисляемый и выплачиваемый заработок работнику прямо пропорционален количеству изготовленной данным работником продукции.

Основными преимуществами сдельной формы оплаты труда считаются следующие [37, с.38]:

- всегда стимулирует повышение производительности труда. При переходе с повременной на сдельную форму оплаты может даже наблюдаться скачок производительности, который, по утверждениям некоторых экономистов, - и в зависимости от видов работы - способен дать прирост в сто и более процентов;
- заработная плата начинает зависеть от самого сотрудника, индивидуум получает возможности ее регулирования в соответствии с собственными представлениями, нуждами и способностями. Тем самым, заинтересованность в конечном результате повышается;
- объемы работ при переходе на сдельную оплату могут выполняться меньшим количеством работников. Тем самым, достигается дополнительная экономия: на перевозке рабочих, обеспеченности инструментом, предоставлении бытовок, организации питания, обеспечении рабочей формой и т. д.

К недостаткам, присущим сдельной форме оплаты труда, относят:

- повышенную сложность расчета при широкой номенклатуре изготавливаемых изделий;
- снижение качества, т.к. работник стремиться сделать как можно больше;
- стремление минимизировать затраты времени и усилий на результат труда в условиях, когда отслеживание хода работ со стороны руководства затруднено или не производится.

Переход с повременной работы на сдельную, как правило, влечет за

собой повышение производительности и, следовательно, повышение размеров выплачиваемой заработной платы, то есть возникает понятие приработка.

Приработок - полученный работником дополнительный объем заработной платы, выражающийся разницей стандартного ее размера и реально полученного за повышенные личные трудовые показатели.

В целях сохранения преимуществ форм заработной платы и минимизации их недостатков были разработаны так называемые системы заработных плат.

Под системой зарплаты понимается определенный специфический механизм ее начисления (расчета), базирующийся в своей основе на одной из форм зарплаты, реже - на обеих, и ориентированный на повышение мотивации в достижении тех трудовых показателей, которые считаются приоритетными.

В повременно-премиальной системе оплаты труда основная базовая часть заработка рассчитывается исходя из объема отработанных часов. Кроме этого, выплачивается премия за повышение показателей труда.

Преимуществом повременно-премиальной системы считается то, что она мотивирует повышение производительности, в отличие от чисто повременной формы зарплаты.

К недостаткам следует отнести то, что работник, заинтересованный в получении как можно большей премии, начинает меньше внимания обращать на качество работы.

Повременная система с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ. Дело в том, что могут встречаться работники с низкой внутренней мотивацией, которые не будут воспринимать повременно-премиальную систему как возможность дополнительного заработка. Более того, они способны демонстрировать «видимость работы», избегая ее реального выполнения, ориентируясь только на минимальный повременный заработок [36, с.116].

Именно для таких категорий работников предусмотрена повременная система с нормированным заданием. Такая система предусматривает, что выплаты за отработанные рабочие часы будут производиться в полном объеме

только в том случае, когда имеет место выполнение нормированного задания, т. е. предусмотренного минимально необходимого объема работы.

Основным преимуществом системы с нормированным заданием является то, что она ориентирована на выполнение минимально-достаточного объема работ, необходимого для поддержания бесперебойного производства. К недочетам можно отнести то, что система с отсутствием премиальной составляющей лишена мотивации к повышению производительности.

Сдельно-премиальная система оплаты призвана, в первую очередь, избавиться от такого недостатка, как недостаточно высокое качество труда.

Кроме мотивации качества, сдельно-премиальная система может предусматривать также дополнительное премирование за производительность.

Аккордная система оплаты - это такая, при которой выплаты зарплаты производятся только после выполнения и сдачи всего предусмотренного объема работ, при этом, если сроки выполнения достаточно длительные, могут выплачиваться авансы, но они составляют лишь очень незначительную часть заработка [24, с.125].

При данной системе оплаты имеет место договор на определенные объемы работы, с соответствующим оговоренным вознаграждением после завершения. Если необходимо выполнить все объемы в сокращенные сроки, то оплата может возрасти. Дополнительные премии и различные бонусы (за срочность, качество, дополнительные функции) могут иметь место.

Сдельно-регрессивная система характеризуется тем, что в ходе ее применения устанавливаются неодинаковые расценки заработной платы за изготовление продукции, зависящие от того, какой объем продукта произведен.

Основанием для применимости сдельно-регрессивной системы являются:

- ограниченный спрос на рынке, при самостоятельной реализации изделий;
- установленный контрактами ограниченный объем производства, который готов закупить клиент в определенный период времени;
- ограниченность площадей промежуточных складов;

- недостаточная потоковая мощность собственной системы реализации и др.

По аналогии со сдельно-регрессивной системой, сдельно-прогрессивная также базируется на различии ставок заработной платы. Ставки будут также различаться в соответствии с объемами выпуска, но по другой зависимости: чем больше объемы производства, тем выше ставка заработной платы. Тем самым, сотрудники заинтересовываются в наиболее высокой производительности. Основанием для применения сдельно-прогрессивной системы оплаты являются следующие причины:

- ненасыщенный спрос рынка;
- желание захвата наибольшего рыночного сектора;
- потребности клиентов (посредников или перекупщиков) не являются удовлетворенными и др.

При косвенной сдельной системе, работа многих сотрудников оценивается не по объему выпуска, поскольку они не занимаются непосредственно изготовлением продукции, а по исполнению ими определенных функций. Сюда можно отнести следующих работников высокой квалификации: наладчиков, ремонтников, инструментальщиков и др.

Невозможность учета готовой продукции делает формально неприменимой сдельную форму оплаты, а также перечисленные выше ее системы. Повременная оплата в данном случае также может быть оценена как малоэффективная, так как не мотивирует повышение производительности. В этом случае для работников такого рода применяется косвенная сдельная система.

Под бригадной системой оплаты понимается такой механизм заработной платы, при котором заработанные суммы поступают в прямое распоряжение бригадой и распределяются в соответствии с персональным трудовым вкладом каждого работника и по заранее установленному коллективному бригадному соглашению.

Члены бригады, находящиеся на повременной оплате, получают

начисление заработной платы пропорционально тарифной ставке, соответствующей присвоенному рабочему тарифному разряду и фактически отработанному времени каждым рабочим. При сдельной оплате - в соответствии с количеством изготовленной продукции и утвержденными расценками по ней. Также при сдельном заработке начисление оплаты часто производится по бригадокомплектам [23, с. 89].

Бригадокомплект - планово-учетная единица результата коллективного труда, представляющая собой совокупность отдельных единичных законченных элементов работы.

Распределение общебригадного заработка между работниками производится на основе персонального показателя трудовой деятельности, так называемого КТУ - коэффициента трудового участия.

Коэффициент трудового участия - количественная оценка меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников.

Специалистами высказываются мнения, что бригадная система оплаты труда вполне применима для оплаты труда специалистов и линейных руководителей. В этом случае факторы, повышающие и понижающие КТУ, будут модернизированы в соответствии с характером оцениваемой работы.

Важнейшим современным аспектом оплаты труда на предприятии является разработка и установление самой системы оплаты труда. Каждое предприятие самостоятельно определяет свою политику в вопросах оплаты труда и стимулировании труда.

Современные разработчики систем оплаты труда, несмотря на разнообразие подходов, едины в том, что:

- тарифно-окладная система оплаты труда очень устарела и не отвечает современным условиям рыночных отношений;
- стимулирующие выплаты должны быть тесно связаны с индивидуальными и коллективными результатами;
- величина стимулирования должна быть значимой и существенной;

- в соответствии с задачами планирования предприятия рост заработной платы должен быть регулируемым относительно роста производительности труда;
- система стимулирования для каждого работника должна быть понятной и справедливой.

Таким образом, разные системы и формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Выбор оптимальной формы оплаты труда - непростая задача. Государство, выступая участником трудовых отношений, устанавливает базу основополагающих государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает очередность и сроки выплаты заработной платы, государственный надзор за своевременной и полной ее выплатой, а также ответственность работодателя за нарушение установленного порядка или сроков выплаты заработной платы и прочих сумм работнику. Однако разработка, введение и поддержание эффективной и наиболее подходящей к производству системы факторов и принципов оплаты труда индивидуальная важнейшая задача каждого предприятия, так как именно оплата труда и все её составляющие элементы являются двигательным факторов для участия персонала в прибыли производства любого предприятия.

1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет расчетов с работниками по оплате труда занимает значимое место в системе бухгалтерского учета предприятия, поскольку труд представляет собой один из важнейших элементов производственных издержек и издержек обращения.

Трудовые доходы работников, независимо от специфики предприятия, определяют личный вклад работников в конечные результаты работы предприятия, регулируются системой налогообложения.

Учет расчетов с работниками позволяет вести оперативный контроль качества и количества труда за счет использования первичного

документооборота. Он содействует наиболее рациональному использованию рабочего времени, укрепляет дисциплину труда, способствует производительности и качеству выполняемой работы, а также направлен на оптимизацию основных производственных издержек.

Руководитель предприятия и главный бухгалтер несут непосредственную ответственность за своевременность выполнения расчетов по оплате труда [26, с.95].

Учет расчетов с работниками по оплате труда находится в непосредственной зависимости от организации заработной платы на предприятии. Поскольку организация заработной платы предусматривает построение системы, позволяющей вести регулирование и дифференциацию заработной платы по категориям работников с учетом сложности и условий осуществления работ, форм оплаты труда.

К основным задачам учета расчетов с работниками по оплате труда относятся [21, с.115]:

- контроль качества и количества труда, а также норм выработки в зависимости от рабочего времени и установленного фонда оплаты труда;
- своевременность удержаний из заработной платы;
- выполнение выплат оплаты труда в принятые на предприятии сроки в соответствии с действующим законодательством;
- включение начислений на заработную плату в состав себестоимости продукции;
- получение информации по оплате труда для принятия решений по управлению основными бизнес процессами предприятия;
- формирование статистической отчетности по выполненным расчетам с работниками по оплате труда.

Учет труда и его оплаты обеспечивает системность информации о затратах труда на производство продукции на предприятии и расчетов по оплате труда, которые концентрируются на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту указанного счета 70 отражаются

начисление сумм по заработной плате, премий и пособий работников предприятия. По дебету данного счета отражается их выплата, а также суммы начисленных налогов, платежей и других удержаний.

Сальдо на конец месяца на счете 70 указывает на сумму оставшегося за предприятием долга по отплате труда перед сотрудниками предприятия.

Для учета расчетов с работниками организации в плане счетов предусмотрено открытие и ведение синтетического счета 70, на котором учитываются расчеты по всем видам выплат работникам предприятий в корреспонденции со счетами учета затрат на производство [19, с.91].

Проводки оформляются на сумму основной и дополнительной заработной платы соответственно:

- рабочих занятых в основном производстве счет 20;
- рабочих занятых во вспомогательном производстве счет 23;
- работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала имеющих общехозяйственное значение 25;
- на сумму заработной платы работников вспомогательного производства счет 26 и т.д.

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

При осуществлении расчетов по оплате труда работников в натуральной форме следует учитывать следующие особенности:

- трудовое законодательство не запрещает производить расчеты с работниками в натуральной форме, но ограничивает размер таких расчетов - не более 20% от начисленных сумм;
- при передаче работникам продукции собственного производства ее цена определяется в соответствии с требованиями ст. 40 НК РФ, т.е. в общем случае - на уровне рыночных цен;
- стоимость продукции, выданной работникам в счет задолженности по оплате труда, облагается налогом на доходы с физических лиц и единым социальным налогом на общих основаниях.

Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Основные бухгалтерские проводки по учету оплаты труда

Дебет	Кредит	Содержание
Начисления		
	70	- начислена сумма основной и дополнительной заработной платы
		соответственно:
20		- рабочих основного производства;
23,		- рабочих вспомогательных производств;
25,		- работников управления цехом и осуществляющих иную
26, 29, 44		деятельность в интересах цеха в целом; - работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала, занятого в центральном офисе организации и иных работах, имеющих общехозяйственное значение; - работников, занятых в обслуживающих производствах и хозяйствах; - работников, занятых на работах, связанных с продажей продукции и продвижением ее на рынок (например, рекламных агентов).
91	70	- начислена сумма заработной платы работникам, занятых в деятельности, не связанной с обычными видами деятельности (например, занятых обслуживанием объектов основных средств, переданных в аренду)
96	70	- начислена сумма заработной платы работникам за счет ранее созданного резерва (например, отпускные, вознаграждение за выслугу лет и т.п.)
97	70	- начислена сумма заработной платы работникам, занятых при осуществлении расходов будущих периодов (например, ремонтом объектов основных средств)
99	70	- начислена сумма заработной платы работникам, занятых ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств
Удержания (Перечисления)		
70	50 (51)	- выдана из кассы (перечислена на счет сотрудника) заработная плата
70	68	- удержана сумма налога на доходы физических лиц
70	73	- удержана сумма возмещения материального ущерба или задолженности по выданному займу
70	94	- удержана сумма материального ущерба по недостачам, отнесенного на счет виновных лиц (без зачисления сумм ущерба на счет 73)
70	76.04	- начисленная, но не выплаченная в установленный срок (из-за неявки получателей) заработная плата

Начисление и распределение заработной платы. Суммы начисленной заработной платы распределяют по направлениям затрат, т. е. списывают с

кредита счета 70 «Расчеты по оплате труда» в дебет соответствующих счетов. Таким образом, на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" плана счетов бухгалтерского учета собирается "информация" о долгах организации перед персоналом по выплате заработной плате. На счете отражаются начисление заработной платы, начисление социальных пособий, удержания из заработной платы в счет уплаты НДФЛ и удержания на другие цели (проф. взносы, алименты).

В части определения размеров и порядка удержаний с заработной платы основными нормативными актами являются:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации – в части удержания налога на доходы физических лиц;

2. Федеральный закон № 229–ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изменениями и дополнениями) глава 11, который уточняет и конкретизирует правила обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника–гражданина. В частности, определяет:

- размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления;

- перечень выплат сотруднику, с которых обязательные удержания не производятся;

- порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам.

В дополнение к Федеральному закону № 229–ФЗ следует рассматривать Постановление Правительства РФ № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей». Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством:

1. Возврат сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В бухгалтерском учете такое удержание оформляется записью:

Дебет 70 Кредит 20 (23,25,26,29,44...) - удержана сумма заработной платы с сотрудника.

Следует иметь в виду, что в том случае, когда заработная плата излишне выплачена работнику в результате не счетной ошибки, а, например, смысловой или по причине недостаточной квалификации работника бухгалтерии, эти суммы не могут быть взысканы с этого работника. В этой ситуации взыскание, как правило, производится с работника, виновного в допущении такой ошибки.

2. Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или на перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания.

Дебет 70 Кредит 71- удержана сумма ранее выданная под отчет и не погашенная в установленные сроки.

3. Возмещение ущерба, причиненного по вине работника организации в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

При производстве удержаний следует учитывать ограничения размера удержаний из заработной платы, установленные ст. 138 ТК РФ:

- при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику;
- при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при:

- отбывании исправительных работ,
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника,
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,

- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4. Суммы, удержанные из заработной платы по поручениям работников выплату страховых платежей по договорам добровольного страхования путем безналичных расчетов с органами страхования. В бухгалтерском учете такие удержания отражаются проводками:

Дебет 70 Кредит 76 субсчет «Расчеты по имущественному и личному страхованию» - удержана сумма страховых платежей.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Удержание страховых платежей из заработной платы работников и перечисление их на счета органов страхования производятся на основании списков и поручений, переданных в бухгалтерию организации страховым агентом.

5. Членские профсоюзные взносы при безналичной системе расчетов с профсоюзными организациями.

Удержание членских профсоюзных взносов производится при наличии письменных заявлений членов профсоюзов с просьбой о приеме от них членских профсоюзных взносов путем безналичного расчета.

В бухгалтерском учете удержание и перечисление членских взносов отражается тем же порядком, что и страховых платежей.

При этом к счету 76 открывается дополнительный субсчет [14, с.158].

6. Суммы по исполнительным листам - алименты на содержание несовершеннолетних детей и по возмещению ущерба, нанесенного организации. При удержании сумм по исполнительным листам оформляются записи:

Дебет 70 Кредит 76 - удержана сумма алиментов.

При возмещении ущерба, нанесенного организации, оформляются записи:

Дебет 70 Кредит 73 - удержана сумма в погашение материального ущерба нанесенного организации.

Далее необходимо отметить, что основным документом, который регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов, а также отношения, возникающие в процессе осуществления контроля за исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации о страховых взносах является Федеральный закон № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Размеры страховых тарифов представлены в таблице 1.4 [9].

Таблица 1.4

Общие ставки страховых взносов в фонды

База для начисления страховых взносов	Тариф страхового взноса		
	Пенсионный фонд Российской Федерации	Фонд социального страхования Российской Федерации	Федеральный фонд обязательного
В пределах ОПС 876 000 рублей ОСС 755 000 рублей	22,0 процента	2,9 процента	5,1 процента
Свыше ОПС 876 000 рублей	10,0 процента	0,0 процента	0,0 процента

Тарифы страховых взносов в ПФР разделяют на две части:

1) солидарная часть - предназначенная для осуществления солидарных расходов фонда, т.е. на выплату фиксированного базового размера трудовой пенсии, социального пособия на погребение умерших пенсионеров, не подлежавших обязательному социальному страхованию, и иных целей, предусмотренных законодательством РФ об обязательном пенсионном страховании;

2) индивидуальная часть - предназначенная для формирования денежных средств застрахованного лица, в частности, определения размера

накопительной части трудовой пенсии и других выплат за счет пенсионных накоплений.

Необходимость удержаний из заработной платы обусловлена осуществлением расчетов с бюджетом (по НДФЛ), расчетов по исполнительным листам, по возмещению ущерба, и т.п. Общие правила производства удержаний регулируются трудовым законодательством. Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены ст.101 Федерального закона №229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Порядок удержания, как правило, устанавливается ведомственными нормативными документами [6].

Из заработной платы физических лиц на основании подтверждающих документов могут производиться удержания: алиментов на несовершеннолетних детей, сумм в возмещение морального, имущественного ущерба. Взыскание алиментов на содержание несовершеннолетних детей, родителей, недееспособных супругов производится в соответствии с Семейным Кодексом РФ. Взыскание алиментов может производиться на основании исполнительных листов судебных органов, нотариально удостоверенных соглашений об уплате алиментов. Размеры алиментов устанавливаются в долях к начисленной сумме заработка (вознаграждения, иного дохода) или в твердой сумме. В последнем случае предприятия обязаны соблюдать правила индексации сумм взыскиваемых алиментов [23, с.98].

Бухгалтерский учет расчетов по возмещению материального ущерба, причиненного работником, осуществляется на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», для чего к нему открывается отдельный субсчет 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

В соответствии со ст. 183 ТК РФ работодатель выплачивает заболевшему работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованное лицо предоставляет работодателю [10, с.22]:

- листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией;

- справку (справки) о сумме заработка, исходя из которой должно быть исчислено пособие, с мечта (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей).

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. Средний заработок за время работы у других страхователей не учитывается в случаях, если пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается застрахованному лицу по всем местам работы.

Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную Федеральным законом №212-ФЗ предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС на соответствующий календарный год.

При этом выплаты, учитываемые в среднем заработке не должны превышать предельную величину базы по взносам в ФСС на соответствующий год. В частности, за 2015 и 2016 гг. данная сумма не может превышать 624000 и 670000 рублей соответственно.

Размеры пособий, установленные ст. 7 закона №255-ФЗ зависят от страхового стажа сотрудника. Если таковой (стаж) составляет восемь лет и более, сотруднику рассчитают больничный исходя из 100 % среднего заработка. Если страховой стаж менее восьми лет, среднегодовой заработок необходимо скорректировать. При этом применяются следующие ограничения [10, с.18]:

- страховой стаж от пяти до восьми лет – 80 % среднего заработка;

- страховой стаж до пяти лет – 60 % среднего заработка.

Работодатель оплачивает за свой счет первые три дня болезни.

Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 % среднего заработка, то есть от страхового стажа оно

не зависит, но только тогда, когда таковой (стаж) составляет более шести месяцев. В противном случае пособия по временной нетрудоспособности и беременности и родам выплачиваются исходя из минимального размера оплаты труда (МРОТ).

На практике возможна ситуация, когда работник в течение расчетных лет не имел заработка либо в расчетном периоде трудился в другом месте, однако не смог подтвердить свой заработок справками от других работодателей. Или его средний заработок за два календарных года в расчете за полный календарный месяц оказался ниже МРОТ. В этом случае пособие надо исчислять исходя из МРОТ. В настоящее время он составляет 6204 руб. [7, с.1].

В учете организации начисление пособия по временной нетрудоспособности отражается проводками:

- Дт 20 «Основное производство»;
- Дт 25 «Общепроизводственные расходы»;
- Дт 26 «Общехозяйственные расходы»;
- Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленного пособия за счет средств работодателя за первые три дня периода нетрудоспособности;
- Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»
- Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленного пособия за счет средств ФСС начиная с четвертого дня и далее.

Трудовым кодексом Российской Федерации за креплено право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Средний заработок рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 [5, с.4].

Чтобы рассчитать отпускные, нужно определить средний дневной заработок работника и умножить его на число календарных дней отпуска. Средний дневной заработок для оплаты отпускных равен сумме начисленных в

пользу работника выплат за 12 календарных месяцев, предшествующих началу отпуска, деленной на 12 и на 29.3 (коэффициент среднего количества дней, отработанных специалистом). При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Встречаются случаи когда, расчетный период отработан не полностью, отпускные начисляются таким образом величина фактически начисленной зарплаты за расчетный период делится на сумму, которая состоит из произведения 29,3 на количество полностью отработанных месяцев и количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах. Чтобы рассчитать количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах, нужно 29,3 разделить на количество календарных дней этого месяца. Затем полученное значение умножить на количество календарных дней, которые приходятся на отработанное сотрудником в данном месяце время.

Если в расчетном периоде рабочий не получал заработной платы или у него не было фактически отработанных дней, то средний заработок исчисляется исходя из выплат, начисленных работнику за предшествующий расчетный период. Если похожая ситуация была и в этом периоде, то для расчета среднего заработка берутся суммы, начисленные за фактически отработанные дни в месяце наступления отпуска. Если сотрудник и в этом месяце не работал и, соответственно, не получал заработную плату, средний заработок исчисляется исходя из тарифной ставки или оклада.

При исчислении среднего заработка учитываются все вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда: заработная плата, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, выплаты, связанные с условиями труда, и др.

В расчете не участвуют выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда: материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения и коммунальных услуг и др. [6, с.3].

В бухгалтерском учете отпускные признаются расходами по обычным

видам деятельности. Если весь отпуск укладывается в один календарный месяц, то сумма отпускных списывается на затраты как обычно проводкой:

- Дт 20 «Основное производство»;
- Дт 25 «Общепроизводственные расходы»;
- Дт 26 «Общехозяйственные расходы»;
- Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленных отпускных, причитающихся работнику.

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на три группы: обязательные удержания, удержания инициативного характера, а также удержания по соглашению между работником и организацией – плательщиком дохода.

Таким образом, бухгалтерский учет по оплате труда с работниками ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (как штатных, так и нештатных сотрудников). В заработную плату включаются: оклад или сдельный заработок, районные коэффициенты, премии, доплаты, дотации, страховые выплаты и прочие. Работника принимают на работу согласно его заявления. С работником заключается трудовой договор (контракт), где оговариваются условия работы и тарифы за нормо-часы или объем выполненных работ. Взаимоотношения работника с работодателем, помимо трудового договора, определяются также на основании коллективного договора, и иных нормативно - правовых актов.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитываются начисления заработной платы. Эти счета корреспондируют со счетами учета расходов на реализацию товаров, выполнение работ или оказание услуг.

По дебету счета 70 учитывается выплата заработной платы в корреспонденции с денежными счетами организации.

Удержания из зарплаты уменьшают сумму начислений и проходят по

дебету 70 счета. Как правило, одно удержание есть у всех сотрудников - это НДФЛ. Здесь 70 счет корреспондирует с 68 счетом «Расчеты по налогам и сборам».

В проводках по другим удержаниям меняется счет по кредиту, в зависимости от того, куда оно уходит. Например, при удержании по исполнительному листу в пользу третьего лица используется 76 счет «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕВЕРНОЙ ГРЭ

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности Северной ГРЭ

Северная геологическая экспедиция, сокращенно Северная ГРЭ организована 01.01.1964 году в соответствии с приказом Главного управления геологии и охраны недр при Совете Министров РСФСР от 04.12.1963 г. №530 на базе Северной группы партий Ангарской геологоразведочной экспедиции.

Находится по адресу: Красноярский край, Северо-Енисейский район, пос. Тея, ул. Геологическая 1. Начальник Северной ГРЭ – Архипов Дмитрий Михайлович. Является филиалом ОАО «Красноярсгеология». Имеет землю с площадью 49714 кв.м.

Организационная структура организации представлена на рисунке 2.1. Численность работников в 2016 году составила 298 человек.

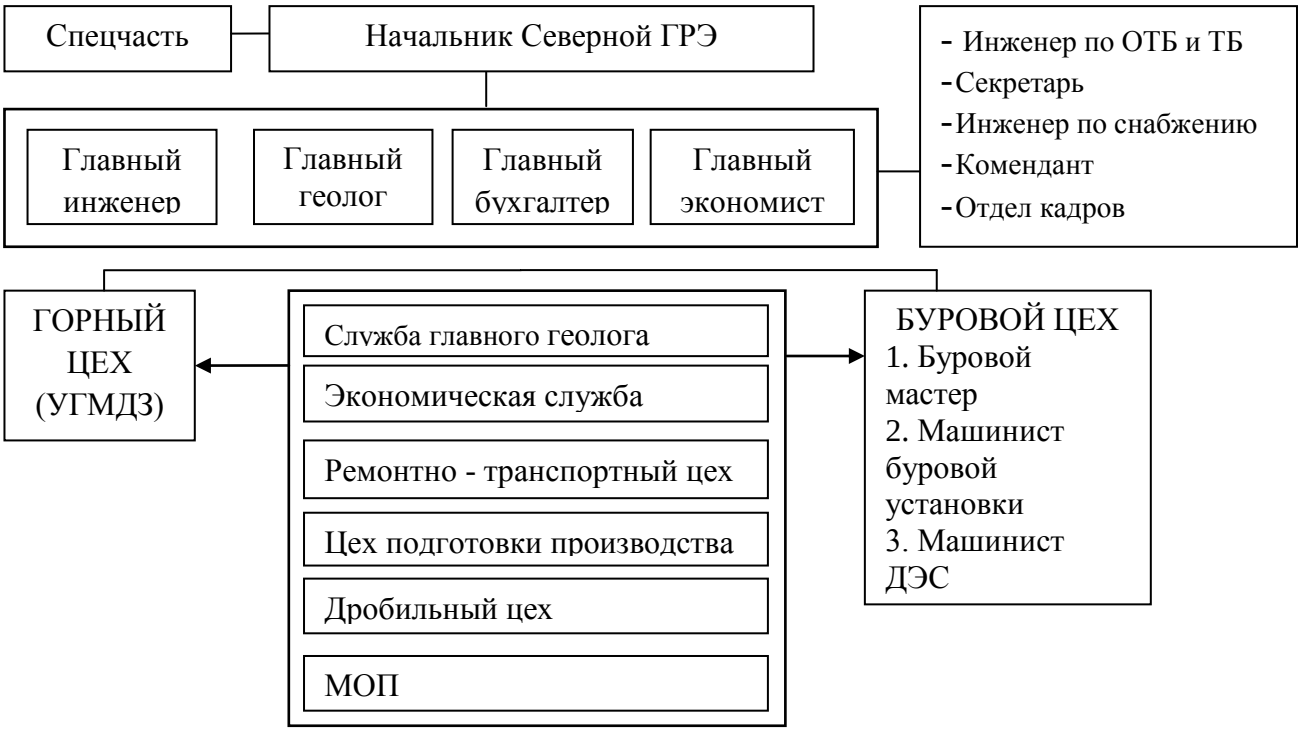

Рис. 2.1 – Организационная структура Северной ГРЭ

Коллективом экспедиции разведано одно из крупнейших в стране месторождений Олимпиадинское золоторудное месторождение. Экспедиция освоила сложнейшие высокопроизводительные технологии буровых работ. Имеет репутацию надежного партнера золотодобывающих компаний по выполнению их заказов на проведение колонкового бурения.

Экспедиция находится на самостоятельном балансе, имеет свои расчетные счета в Восточно-Сибирском банке, Сбербанке РФ, ЗАО АИКБ «Енисейском объединенном банке».

Отчитывается перед учредителем ОАО «Красноярскгеология». Организационно-правовая форма – филиал код КОПФ 47/16.

Северная геологоразведочная экспедиция утверждена во исполнение постановления Красноярского комитета по управлению госимуществом от 02.02.96 г. №08-06-108п « О преобразовании Красноярского государственного геологического предприятия «Красноярскгеология» в акционерное общество открытого типа».

Стоимость имущества Экспедиции по состоянию на 01.01.16г. составляет 1321 тыс. руб.

В распоряжении Экспедиции находится все необходимое оборудование для организации и проведения работ – буровые станки и установки, авто и спецтехника, склады, компьютеры, дробилки разных видов, собственная лаборатория, гаражи, а так же здания и сооружения для проживания рабочих в полевых условиях и работников приезжающих с других городов.

Основная цель Экспедиции - получение прибыли. Основными видами деятельности Экспедиции являются:

- геологосъемочные, геологопоисковые и геологоразведочные работы на твердые полезные ископаемые и подземные воды;
- геоэкологические исследования;
- инженерно-геологические изыскания;
- добыча полезных ископаемых;
- лабораторные исследования;

- бурение скважин и проходка горных выработок;
- лесоразработки;
- строительные работы;
- тематические, опытно-методические и другие работы, направленные на повышение эффективности геологоразведочных работ;
- коммерческая деятельность.

Анализ объема производимых работ:

1. Объем буровых работ составил 1 843 погонных метров;
2. Объем добычи золото 165 332,7 гр.

Анализ объема оказанных (договорных) услуг за 2016 год:

1. Объем буровых работ составил 39 717,50 погонных метров;
2. Объем проходки канав мехспособом составил 104 884,05 $м^3$;
3. Объем добивки канав вручную составил 4 130,66 $м^3$;
4. Объем бороздового опробования составил 13 844, 27 п.м;
5. Объем геохемического опробования 485,4 п.м;

Выполнение работ за 2016 год составило 486 154 050 рублей:

– В том числе договорные работы на сумму 296 524 676 р.;
– В том числе услуги на сумму 530 120 р.;
– В том числе золотодобыча 189 099 254 р.

В 2016 году были выполнены работы по договорам со следующими предприятиями (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1

Основные заказчики

№ п/п	Предприятие	Сумма, руб.
1	ЗАО «Верхне-Тисская рудная компания»	24576249
2	ООО «Соврудник»	120117757
3	ООО «Ильинское»	151830670
Итого		296524676

Также для характеристики организации следует проанализировать сезонность работ организации, так как от этого зависит объем деятельности организации и ее прибыль. Бурение осуществляется круглогодично. Горные работы приходятся на июнь – сентябрь. Основной пик золотодобычи организации приходился на март – сентябрь.

Буровые работы производится целью подсчета запасов известных рудных тел и уровня содержаний золота в них, оконтуривания и опробования рудных тел по простиранию и на глубину. Буровые работы выполняются станком СКБ-5115

Механизированная проходка канав будет выполняться с использованием бульдозера Т-170 и зачисткой полотна канавы вручную. Засыпка горных выработок предусматривается в связи с положением об охране природы. Все пройденные канавы подлежат засыпки в полном объёме. Засыпка канав выполняется бульдозером без трамбовки в летнее время.

Работа Северной геологоразведочной экспедиции невозможна без поставщиков: на рабочих участках постоянно требуется оборудование и запчасти к ним, ремонт техники. Основными поставщиками являются – ООО «Сервисный центр», ООО «АКТИОН ПРЕСС», ООО «ДОМИОН», ООО «ЭЛЕКТРИУМ», ООО «КРАЗ», ООО СК «Полимеры», ООО «УРАЛ», ООО «Спецэлектодсервис», ООО «Спецавтотехника», ЗАО «Стройсервис».

Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия осуществляется с использованием экономических показателей, анализ которых представлен в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Основные показатели деятельности Северной ГРЭ

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Изменение (+/-)	
				2015/2014	2016/2015
А	1	2	3	4	5

Окончание таблицы 2.2

А	1	2	3	4	5
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	243972	380327	486154	136355	105827
Себестоимость реализованной продукции (работ, услуг), тыс. руб.	165672	270204	351225	104532	81021
Прибыль от продаж, тыс. руб.	78300	110123	134929	31823	24806
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	31146	81376	96086	50230	14710
Численность персонала, чел.	292	294	298	5	4
Производительность труда, тыс. руб./ чел.	835,52	1293,63	1631,39	449,44	337,76
Система налогообложения	Общая система налогообложения				

Показатели, представленные в таблице 2.2, говорят о том, что финансовая деятельность Северной ГРЭ заслуживает положительной оценки.

Выручка от реализации продукции в 2016 году выросла на 105827 тыс. руб., увеличение себестоимости составило 81021 тыс. руб. вследствие чего в 2016 году увеличивается прибыль от продаж в размере 24806 тыс. руб.

За анализируемые года выросла стоимость основных производственных фондов, в 2016 году составила 96086 тыс. руб.

Производительность труда имеет положительную динамику, это связано с увеличением численности персонала и ростом выручки от продажи продукции.

Финансовое состояние предприятия характеризуется системой показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Наиболее общее представление об имевших место качественных изменениях в структуре средств и источников, а также динамике этих изменений можно получить с помощью сравнительного аналитического баланса.

Сравнительный аналитический баланс получают из исходного бухгалтерского баланса путем дополнения его показателями структуры,

динамики и структурной динамики имущества и источников его формирования (см. табл. 2.3 – 2.4).

По результатам расчетов, видно, что в 2016 году стоимость имущества организации по сравнению с 2015 годом увеличилась на 81117 тыс. руб. или 45,96 % соответственно, составив 257608 тыс. р. (см. табл. 2.3).

Причем увеличение имело место по каждой статье активов баланса, но разными темпами. Наиболее высокими темпами увеличились сумма денежных средств на 83,89% и сумма дебиторской задолженности на 74,80%. Прирост внеоборотных активов и запасов не превышал выше 40 %, что снизило долю внеоборотных активов в валюте баланса.

В 2016 году имело место увеличение суммы дебиторской задолженности, что является отрицательным показателем, поскольку увеличение остатков средств в расчетах говорит о замедлении их оборачиваемости и подтверждается снижением стоимости денежных средств, удельный вес дебиторской задолженности составил 44,20 %.

В целом изменения в активах баланса можно признать удовлетворительными, поскольку увеличение доли наиболее ликвидных и быстрореализуемых активов в общей их стоимости должно соответствовать росту уровня платежеспособности Северной ГРЭ.

Анализ пассива производится с целью изучения динамики и структуры собственного и заемного капитала, выяснения причины изменения отдельных составляющих пассива и оценки этих изменений за отчетный период.

За 2016 год пассивы баланса Северной геологоразведочной экспедиции увеличились на 81117 тыс. р., составив в конце года 257608 тыс. р. (см. табл. 2.4). Произошедшие изменения на 100,81 % были обусловлены ростом собственного капитала. Заемный капитал снизился в течении отчетного периода на 655 тыс. р., а его доля в валюте баланса – на 2,70%, что объясняется частичным погашением кредиторской задолженности, которая в течении года снизилась на на 655 тыс. р, или на 2,70%.

Таблица 2.3

Сравнительный аналитический баланс актива

Актив	Абсолютные величины, тыс. р.			Удельные веса, %			Изменения							
							в абсолютных величинах, тыс.р.		в удельных весах, %		в% к величинам на начало периода		в % к изменению валюты баланса	
	2014 год	2015 год	2016 год	2014 год	2015 год	2016 год	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Имущество, всего	151245	176491	257608	100	100	100	25246	81117	х	х	16,69	45,96	100	100
1.Внеоборотные активы	32177	87047	107756	21,27	49,32	41,83	54870	20709	28,05	-7,49	170,53	23,79	217,34	25,53
2.Оборотные активы	119068	89444	149852	78,73	50,68	58,17	-29624	60408	-28,05	7,49	-24,88	67,54	-117,34	74,47
2.1. Запасы и затраты	5725	19689	27503	3,79	11,16	10,68	13964	7814	7,37	-0,48	243,91	39,69	55,31	9,63
2.2. Дебиторская задолженность	110870	65142	113866	73,30	36,91	44,20	-45728	48724	-36,40	7,29	-41,24	74,80	-181,13	60,07
2.3 Денежные средства	2473	4613	8483	1,64	2,61	3,29	2140	3870	0,98	0,68	86,53	83,89	8,48	4,77

Таблица 2.4

Сравнительный аналитический баланса пассива

Пассив	Абсолютные величины, тыс. р.			Удельные веса, %			Изменения							
							в абсолютных величинах, тыс.р.		в удельных весах, %		в% к величинам на начало периода		в % к изменению валюты баланса	
	2014 год	2015 год	2016 год	2014 год	2015 год	2016 год	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Источники имущества, всего	151245	176491	257608	100	100	100	25246	81117	х	х	16,69	45,96	100	100
1.Собственные средства	136180	162804	244576	90,04	92,24	94,94	26624	81772	2,21	2,70	19,55	50,23	105,46	100,81
2. Заемные средства	15065	13687	13032	9,96	7,76	5,06	-1378	-655	-2,21	-2,70	-9,15	-4,79	-5,46	-0,81
2.1 Кредиторская задолженность	15065	13687	13032	9,96	7,76	5,06	-1378	-655	-2,21	-2,70	-9,15	-4,79	-5,46	-0,81

Уменьшение суммы кредиторской задолженности должно способствовать повышению уровня платежеспособности СГРЭ и достижению оптимального соотношения между дебиторской и кредиторской задолженностью.

В Северной геологоразведочной экспедиции доля собственного капитала в валюте баланса в течение 2016 года увеличилась на 2,70%, что говорит о том, что финансовая зависимость экспедиции от внешних источников уменьшилась.

Финансово-устойчивым считается такое предприятие, которое за счет собственных источников покрывает средства, вложенные в оборотные и внеоборотные активы, не допускает неоправданных сумм дебиторской и кредиторской задолженности и рассчитывается в срок по своим обязательствам.

Для оценки финансовой устойчивости применяют две группы показателей: абсолютные показатели и финансовые коэффициенты. Финансовые коэффициенты характеризуют структуру капитала с позиций платежеспособности и финансовой стабильности развития. Абсолютные показатели позволяют определить тип финансовой ситуации на предприятии (см. табл. 2.5).

Таблица 2.5

Определения типа финансовой ситуации, тыс. р.

Показатель	На конец года		
	2014	2015	2016
А	1	2	3
Исходные данные:			
1. Источники собственных средств	136160	162792	244573
2.Долгосрочные обязательства			
3.Внеоборотные активы	31146	81376	98086
4.Собственные источники формирования запасов и затрат	105014	81416	146487
5.Собственные и долгосрочные заемные источники формирования запасов и затрат	105014	81416	146487
6.Краткосрочные кредиты и займы	18085	13699	13035

Окончание таблицы 2.5

А	1	2	3
7. Общая величина источников формирования запасов и затрат	123099	95115	159542
8. Общая сумма запасов и затрат	5725	19205	27044
Излишек (+) или недостаток (-)			
- собственных оборотных средств	99289	62211	119443
- собственных и долгосрочных заемных источников	99289	62211	119443
- общей величины источников формирования запасов и затрат	117374	75910	132498
Тип финансовой ситуации:			
{1,1,1} – абсолютная устойчивость {0,1,1} – нормальная устойчивость {0,0,1} – неустойчивое финансовое состояние {0,0,0} – кризис	абсолютная устойчивость	абсолютная устойчивость	абсолютная устойчивость

На протяжении всего анализируемого периода Северная ГРЭ имела абсолютную устойчивость финансового состояния, так как запасы и затраты были полностью сформированы за счет собственных источников.

Для того чтобы проанализировать структуру капитала с позиции платежеспособности и финансовой устойчивости в таблице 2.6 был проведен анализ финансовой устойчивости предприятия за все годы рассматриваемого периода.

Таблица 2.6

Анализ финансовой устойчивости предприятия

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Нормативное значение
А	1	2	3	4
Исходные данные, тыс.р.				
1. Источники собственных средств	136160	162792	244573	Х
2. Долгосрочные обязательства	-			Х
3. Краткосрочные обязательства	18085	13699	13035	Х
4. Внеоборотные активы	31146	81376	98086	Х
5. Общая сумма текущих активов	119068	89444	149852	Х
6. Валюта баланса	151245	176491	257608	Х

Окончание таблицы 2.6

А	1	2	3	4
7. Наличие собственных оборотных средств	105014	81416	146487	Х
Коэффициенты				
- финансовой независимости	0,90	0,92	0,95	>0,6
- финансовой зависимости	0,12	0,08	0,05	<0,4
- финансовой устойчивости	0,90	0,92	0,95	>0,75
- финансового риска	0,13	0,08	0,05	<0,67
- обеспеченности собственными оборотными средствами	0,88	0,91	0,98	>0,1
- маневренности	0,77	0,50	0,60	>0,2-0,5
- инвестирования	4,37	2,00	2,49	>1,0

На протяжении всего анализируемого периода структуру капитала с позиций платежеспособности и финансовой стабильности развития можно признать полностью удовлетворительной, что выражается высокими значениями коэффициентов финансовой независимости, финансовой устойчивости и инвестирования, которые дают основание утверждать, что размер собственных источников вложенных в основной капитал достаточен для покрытия обязательств предприятия (см. табл. 2.6).

Ликвидность баланса – это степень покрытия обязательств предприятия его активами, срок превращения которых в денежную наличность соответствует сроку погашения обязательств.

Анализ ликвидности баланса выполняется путем сравнения средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если активы первых трех групп превышают пассивы соответствующих групп, а активы четвертой группы превышают пассивы четвертой группы.

Для оценки ликвидности баланса Северной геологоразведочной экспедиции сопоставим итоги по каждой группе активов и пассивов баланса. Расчеты приведены в таблице 2.7.

Баланс Северной ГРЭ не является абсолютно ликвидным в связи с недостатком наиболее ликвидных активов для расчета по срочным обязательствам (см. табл. 2.7).

Таблица 2.7

Анализ ликвидности баланса, тыс. р.

Актив	На конец года		
	2014	2015	2016
1	2	3	4
$А_1$	2473	4613	8483
$А_2$	110870	65142	113866
$А_3$	5725	19689	27503
$А_4$	32177	87047	107756
Баланс	151245	176491	257608
Пассив	На конец года		
	2014	2015	2016
5	6	7	8
$П_1$	15065	13687	13032
$П_2$			
$П_3$			
$П_4$	136180	162804	244608
Баланс	151245	176491	257608
Платежный излишек(+), недостаток (-)	На конец года		
	2014	2015	2016
9	10	11	12
$А_1 - П_1$	-12592	-9074	-4549
$А_2 - П_2$	110870	65142	113866
$А_3 - П_3$	5725	19689	27503
$П_4 - А_4$	104003	75757	136852
Общий показатель ликвидности	3,96	3,15	5,65

За весь анализируемый период значение общего показателя ликвидности соответствует нормативу (>1). Наиболее благоприятная ситуация на предприятии наблюдалась в 2016 году.

Одним из критериев финансовой устойчивости предприятия является его платежеспособность, т.е. возможность наличными денежными средствами своевременно и в полном объеме рассчитываться по своим обязательствам.

Для оценки платежеспособности предприятия в краткосрочный период рассмотрим показатели, представленные в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Расчет коэффициентов ликвидности

Показатели	На конец года			Нормативное значение
	2014	2015	2016	
А	1	2	3	4
Исходные данные, тыс.р.				
1. Общая сумма текущих активов	119068	89444	149852	
2.Быстрореализуемые активы	110870	65142	113866	
3. Наиболее ликвидные активы	2473	4613	8483	
4. Краткосрочные пассивы	15085	13699	13035	
Коэффициенты ликвидности:				
- текущей	7,89	6,53	11,50	≥2
- быстрой	7,51	5,09	9,39	≥1
- абсолютной	0,16	0,34	0,65	≥0,2

В Северной ГРЭ коэффициент текущей ликвидности, определяющий, в какой мере текущие кредиторские обязательства обеспечиваются текущими активами, за анализируемый период соответствует нормативному значению.

Однако этот показатель является укрупненным и не учитывает степень ликвидности отдельных элементов оборотного капитала, поэтому инвесторы отдают предпочтение коэффициенту быстрой ликвидности.

В Северной ГРЭ данный коэффициент в 2014 году составлял 7,51 , в 2015 – 5,09, а в 2016 году – 9,39, при нормативном значении больше 1. Это означает, что Северная ГРЭ в случае необходимости могло погасить все свои краткосрочные обязательства за счет наиболее ликвидных и быстрореализуемых активов.

На рис. 2.2 изображена гистограмма расчетов, построенная на основании проведенных расчетов (см. табл. 2.8) за 2016 год.

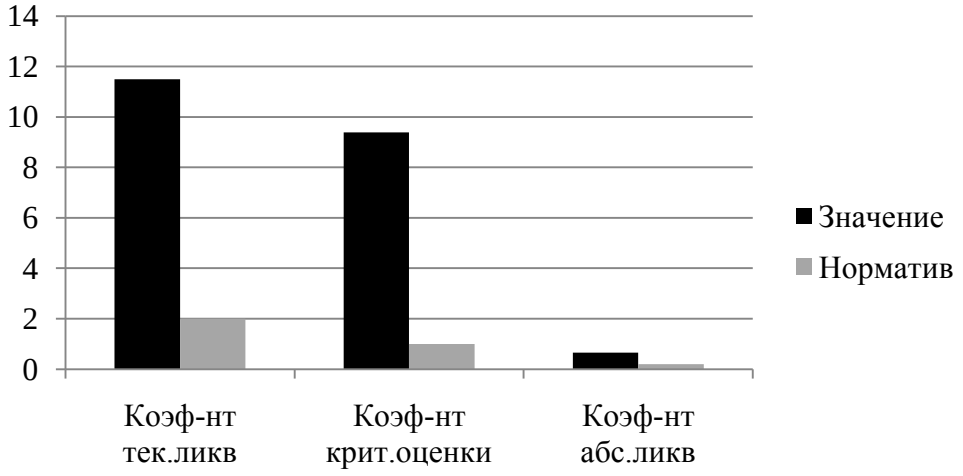

Рис. 2.2 – Анализ платежеспособности предприятия за 2016 год

Наиболее жестким критерием оценки платежеспособности является коэффициент абсолютной ликвидности. Он показывает, какую часть краткосрочной задолженности предприятие может погасить в ближайшее время. В течении анализируемого периода данный показатель соответствовал нормативам, за исключением показателя 2014 года - 0,16.

Конечный финансовый результат деятельности предприятия – это бухгалтерская прибыль или убыток, который представляет собой сумму результата от реализации продукции (товаров, работ, услуг) и сальдо прочих доходов и расходов.

Для анализа финансовых результатов Северной ГРЭ проанализируем состав и структуру бухгалтерской прибыли за 2014-2016 года.

В 2016 году бухгалтерская прибыль Северной ГРЭ составила 132293 тыс. р., что на 24367 тыс. р. больше прибыли, полученной в 2015 г. (см. табл.2.9).

По данным приведенным в таблице видно, что выручка увеличивалась каждый год. Увеличение выручки происходило по мере роста объема

проданной продукции предприятия, в отчетном году выручка составила 486154 тыс. руб.

Рост выручки сопровождался увеличением себестоимости, которая увеличивалась за счет роста объема потребляемых материалов, увеличения расходов на оплату труда и отчислений во внебюджетные фонды.

В течение анализируемого периода на 408 тыс. руб. увеличились доходы от прочей деятельности, прочие расходы так же увеличился на 844 тыс. руб.

Изменение чистой прибыли Северной ГРЭ в 2016 году носит положительный характер, данный показатель увеличился на 19493 тыс. руб. и составил 105834 тыс. руб., что заслуживает положительной оценки, поскольку это говорит о высоком росте эффективности финансово-хозяйственной деятельности анализируемого предприятия в целом.

Оценка финансовых результатов деятельности предприятия будет не полной без анализа показателей рентабельности.

Для полной оценки финансовых результатов Северной ГРЭ дополнительно провели анализ показателей рентабельности (см. табл. 2.10).

Уровень рентабельности Северной ГРЭ в 2016 году ниже уровня рентабельности прошлого года. Наибольший уровень имеет рентабельность оборотных активов – 88,28 %, наименьший – рентабельность продаж – 27,75%. Спад уровня рентабельности продаж и затрат объясняется опережающими темпами роста полной себестоимости продаж над темпами роста выручки от продаж. Показатели рентабельности активов и капитала так же имели место снижения по сравнению с 2014 годом на 9,80%, что обусловлено опережающими темпами снижения прибыли до налогообложения над темпами стоимости имущества и источников его формирования.

Отдача общей суммы капитала, собственного капитала и оборотных активов в течение последних двух лет варьировали на интервале от 51,35 до 120,66 %.

Таблица 2.9

Анализ состава и структуры финансовых результатов

Показатели	Абсолютные величины, тыс.р.			Удельные веса, %			Изменение	
	2014 год	2015 год	2016год	2014 год	2015 год	2016год	в абсолютных величинах, тыс.р.	
							2015-2014	2016-2015
А	1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	243972	380327	486154	100	100	100	136355	105827
Себестоимость продаж	165672	270204	351225	67,91	71,05	72,25	104532	81021
Валовая прибыль	78300	110123	134929	32,09	28,95	27,75	31823	24806
Прибыль от продаж	78300	110123	134929	32,09	28,95	27,75	31823	24806
Проценты к получению	-	3	-	-	0,00	0,00	3	-3
Проценты к уплате	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие доходы	40	134	542	0,02	0,04	0,11	94	408
Прочие расходы	1359	2334	3178	0,56	0,61	0,65	975	844
Прибыль до налогообложения	76981	107926	132293	31,55	28,38	27,21	30945	24367
Текущий налог на прибыль	15344	21585	26459	6,29	5,68	5,44	6241	4874
Чистая прибыль (убыток)	61585	86341	105834	25,24	22,70	21,77	24756	19493

Таблица 2.10

Анализ показателей рентабельности

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение, ±	
				2010-2009	2011-2010
А	1	2	3	4	5
Исходные данные, тыс.р.					
1. Выручка от продаж	243972	380327	486154	136355	105827
2. Полная себестоимость продаж	165672	270204	351225	104532	81021
3. Прибыль от продаж	78300	110123	134929	31823	24806
4. Прибыль до налогообложения	76981	107926	132293	30945	24367
5. Среднегодовая величина активов (капитала)	151245	176491	257608	25246	81117
6. Среднегодовая величина оборотных активов	119068	89444	149852	-29624	60408
7. Среднегодовая величина собственного капитала	136160	162792	244573	26632	81781
Рентабельность, %					
- продаж	32,09	28,95	27,75	-3,14	-1,20
- затрат	47,26	40,76	38,42	-6,51	-2,34
- активов (капитала)	50,90	61,15	51,35	10,25	-9,80
- оборотных активов	64,65	120,66	88,28	56,01	-32,38
- собственного капитала	56,54	66,30	54,09	9,76	-12,21

В общем, значения показателей рентабельности можно признать хорошими. На рис. 2.3 приведена гистограмма по показателям рентабельности предприятия за анализируемые года.

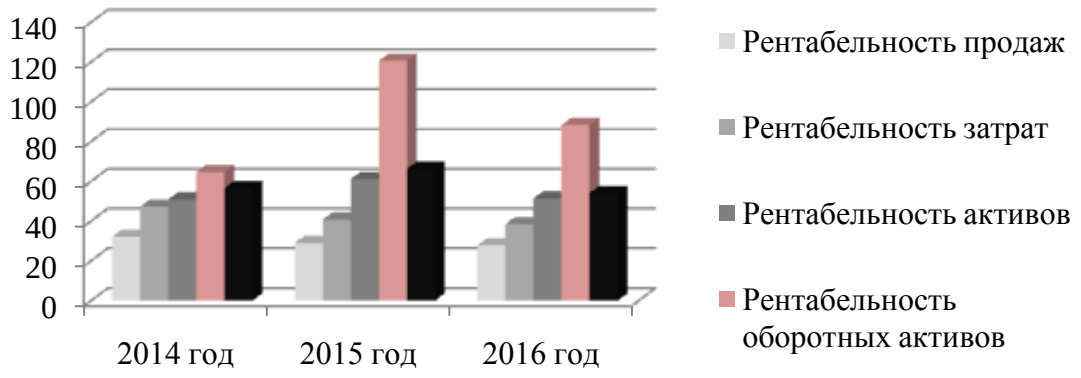

Рис. 2.3 – Анализ показателей рентабельности за 2014-2016 гг., %

Деловая активность характеризует результаты и эффективность текущей производственной деятельности. Показатели этой группы на качественном уровне могут быть получены в результате сравнения деятельности данного предприятия и родственных по сфере приложения капитала предприятий. Такими качественными критериями являются: широта рынков сбыта продукции; наличие продукции, поставляемой на экспорт; репутация предприятия, выражающаяся, в частности, в известности клиентов, пользующихся услугами предприятия.

Количественная оценка дается по двум направлениям:

– степень выполнения плана по основным показателям, обеспечение заданных темпов роста;

– уровень эффективности использования ресурсов предприятия.

Относительные показатели подразделяются на две группы. Первая группа характеризует оборачиваемость активов. Анализ деловой активности Северной ГРЭ произведен в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Анализ деловой активности, тыс. р.

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение, ±	
				2015-2014	2016-2015
А	1	2	3	4	5
1. Среднегодовая сумма капитала	151245	176491	257608	25246	81117
2. Среднегодовая стоимость собственного капитала	136160	162792	244573	26632	81781
3. Среднегодовая стоимость основных средств	31146	81376	96086	50230	14710
4. Среднегодовая стоимость оборотных активов	119068	89444	149852	-29624	60408
5. Среднегодовая сумма денежных средств и краткосрочных финансовых вложений	2473	4613	8483	2140	3870
6. Среднегодовая величина сальдо по счетам дебиторов	110870	65142	113866	-45728	48724
7. Среднегодовая стоимость запасов	5725	19205	27044	13480	7839

Окончание таблицы 2.11

А	1	2	3	4	5
8. Выручка от продаж	243972	380327	486154	136355	105827
9. Полная себестоимость продаж	165672	270204	351225	104532	81021
Коэффициенты оборачиваемости:					
- активов	1,61	2,15	1,89	0,54	-0,27
- собственного капитал	1,79	2,34	1,99	0,54	-0,35
- основных средств	7,83	4,67	5,06	-3,16	0,39
- текущих активов	2,05	4,25	3,24	2,20	-1,01
- денежных средств и краткосрочных финансовых вложений	98,65	82,45	57,31	-16,21	-25,14
- дебиторской задолженности	2,20	5,84	4,27	3,64	-1,57
- запасов	28,94	14,07	12,99	-14,87	-1,08

В части внеоборотных средств предприятия в 2016 году можно отметить ускорение оборачиваемости основных средств 0,39. Следует отметить замедление оборачиваемости дебиторской задолженности на 1,57, что заслуживает негативной оценки, поскольку это свидетельствует о росте выручки, превышающем рост стоимости отдельных элементов оборотных активов.

Коэффициент оборачиваемости активов характеризует эффективность использования всех имеющих ресурсов независимо от источников образования. Его снижение в 2016 году обусловлено ростом стоимости активов, вследствие этого количество полных циклов производства и обращения уменьшилось с 2,15 до 1,89.

Замедление оборачиваемости наблюдается в части собственного капитала, это свидетельствует о недостаточно эффективном использовании капиталов. Оборачиваемость капитала оказывала непосредственное влияние на платежеспособность организации. Между оборачиваемостью и финансовым результатом существует глубокая взаимосвязь: чем выше скорость обращения капитала, тем более высокий финансовый результат (прибыль) получит организация. В свою очередь, это означает рост деловой активности

организации. За 2015 год коэффициент оборачиваемости собственного капитала увеличился на 0,54, а за 2016 год уменьшился на 0,35.

Таким образом, Северная геологоразведочная экспедиция находится в абсолютно устойчивом финансовом состоянии, баланс не является абсолютно ликвидным, но потенциал перспективной платежеспособности достаточно высокий. Так же положительным моментом является независимость СГРЭ от внешних источников финансирования, присутствует увеличение выручки от продаж и суммы чистой прибыли.

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям с плановой потребностью, расчет приведен в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Оценка обеспеченности Северной ГРЭ трудовыми ресурсами, чел.

Категория работников	2014 год	2015 год	2016 год	изменение 2016 г. к	
				2014 г.	2015 г.
А	1	2	3	4	5
1. Работники основной деятельности	282	284	288	6	4
1.1. Рабочие	250	252	255	5	3
1.2. Служащие	32	32	33	1	1
1.2.1. Руководители	11	11	11	0	0
1.2.2.Специалисты	19	21	22	3	1
2. Работники неосновной деятельности	10	10	10	0	0
Всего по организации	292	294	298	6	4

На рисунке 2.4 приведена диаграмма обеспеченности Северной ГРЭ персоналом.

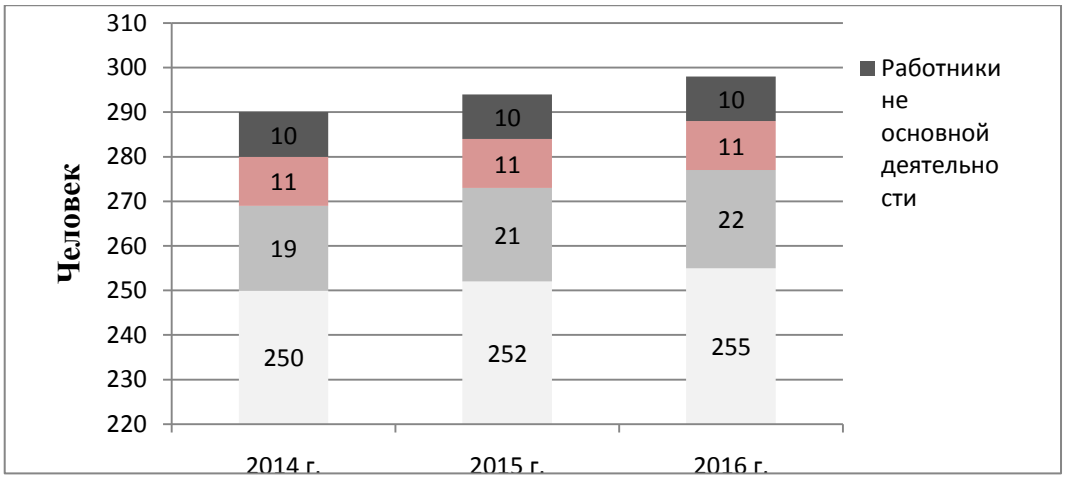

Рис. 2.4 – Обеспеченность трудовыми ресурсами Северной ГРЭ за 2014-2016 гг.

Вместе с тем численность рабочих в 2016 году имела максимальное значение и составила 255 человек, что выше уровня 2014 и 2015 года на 5 и 3 человека соответственно. Так же ежегодно на предприятии увеличивалось число специалистов. Увеличение числа служащих имело место только в 2016 году на 1 человека.

В структуре трудовых ресурсов 88,54% приходится на рабочих, удельный вес которых снизился на 0,11 % по сравнению с 2014 годом и на 0,19% по сравнению с прошлым годом. Так же снижение удельного веса отмечается у численности служащих в 2015 году на 0,8% . Удельный вес руководителей имел тенденцию снижения ежегодно (см. табл. 2.13).

Таблица 2.13

Изменение структуры трудовых ресурсов

Категория работников	2014 год		2015 год		2016 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
А	1	2	3	4	5	6
Работники основной деятельности	282	100	284	100	288	100
1.Рабочие	250	88,65	252	88,73	255	88,54

Окончание таблицы 2.13

А	1	2	3	4	5	6
2. Служащие	32	11,35	32	11,27	33	11,46
2.1. Руководители	11	3,90	11	3,87	11	3,82
2.2.Специалисты	19	6,74	21	7,39	22	7,64

Удельный вес служащих и специалистов в отчетном году увеличился на 0,19% и 0,25% соответственно.

Поскольку изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию происходят в результате движения рабочей силы, то анализ будет не полным без ее оценки. Анализ движения рабочей силы произведен в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Движение рабочей силы

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Изменение 2016 года от	
				2014 года	2015 года
А	1	2	3	4	5
Исходные данные, чел.					
1. Среднесписочная численность работников	292	294	298	6	4
2. Количество принятого на работу персонала	25	7	10	-15	3
3.Кличество уволившихся работников	5	4	2	-3	-2
4. Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	7	7	1	-6	-6
5. Количество работников проработавших весь год	252	271	280	28	9
Расчетные показатели					
Коэффициент оборота по приему работников	0,086	0,024	0,034	-0,052	0,010
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,017	0,014	0,007	-0,010	-0,007
Коэффициент текучести кадров	0,024	0,024	0,003	-0,021	-0,020
Коэффициент постоянства состава персонала	0,863	0,922	0,940	0,077	0,018

По данным таблицы 2.14 видно, что на анализируемом предприятии коэффициент по приему работников в 2016 году увеличился на 0,010 по сравнению с прошлым годом, это объясняется увеличением принятого на работу персонала. Больше всего работников было принято в 2014 году, соответственно в этом году коэффициент оборота по приему работников был максимальным и составил 0,086. В 2016 были минимальными коэффициент оборота по выбытию работников и коэффициент текучести кадров, что оценивается как положительный момент. Так же положительно характеризует работу предприятия увеличение в отчетном году по сравнению с прошлым и 2014 годом коэффициента постоянства состава персонала на 0,018 и 0,077 соответственно.

Важнейшим показателем эффективности использования рабочей силы является производительность труда. Она характеризует выпуск продукции одним работником за единицу времени.

Расчет влияния перечисленных выше факторов на изменение среднегодовой выработки одного работника произведен способом абсолютных разниц (см. табл. 2.15).

Таблица 2.15

Факторный анализ среднегодовой выработки одного работника

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение 2016 года от	
				2014 года	2015 года
А	1	2	3	4	5
1. Стоимость товарной продукции, тыс. р.	516856	535768	675783	158927	140015
2. Среднесписочная численность работников основного производства, чел.	282	284	288	6	4
3. Среднесписочная численность рабочих, чел. (ЧР)	250	252	255	5	3

Окончание таблицы 2.15

А	1	2	3	4	5
4. Удельный вес рабочих в общей численности работников основного производства, коэф. (Уд)	0,88652	0,88732	0,88542	-0,00111	-0,00191
5. Среднее количество дней, отработанных одним рабочим за год, дн. (Д)	248,1	248,2	252,3	4,2	4,1
6.Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	8,15	8,15	8,15	0	0
7. Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год, ч. (ФРВ)	505503,8	509753,2	524342,5	18838,725	14589,315
8. Время отработанное одним рабочим, ч.	2022,0	2022,8	2056,2	34,23	33,415
9. Среднегодовая выработка одного работника, тыс. р. (ГВ)	1832,82	1886,51	2346,47	513,65	459,96
10. Среднечасовая выработка одного рабочего, руб. (ЧВ)	1,0225	1,0510	1,2888	0,2664	0,2378
Изменение среднегодовой выработки за счет:					
удельного веса рабочих в общей численности работников				-2,29	-4,05
среднего количества дней, отработанных одним рабочим за год				30,99	31,10
средней продолжительности рабочего дня				0,00	0,00
среднечасовой выработки одного рабочего				484,95	432,92

В 2016 году одним работником предприятия было произведено продукции на сумму 2346,47 тыс. руб., что больше уровня прошлого года на 459,96 тыс. руб. и больше уровня 2014 года на 513,65 тыс. руб.

Произошедшие изменения в большей степени обусловлены увеличением среднечасовой выработки одного рабочего. Величина влияния этого фактора превысила общее изменение среднегодовой выработки одного работника 432,92 тыс. руб. Так же положительным моментом можно отметить увеличение среднегодовой выработки одного рабочего за счет увеличения среднего количества дней, отработанных одним рабочим. Негативным моментом является снижение удельного веса рабочих в общей численности работников, так как повлекло за собой снижение уровня производительности труда в 2016 году на 4,05 тыс. руб. по сравнению с прошлым годом и на 2,29 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом.

Неотъемлемой составляющей анализа использования трудовых ресурсов

является анализ использования средств на оплату труда (см. табл. 2.16)

Таблица 2.16

Анализ использования средств на оплату труда, тыс. руб.

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение 2016 года от	
				2014 года	2015 года
А	1	2	3	4	5
1. Переменная часть заработной платы рабочих без оплаты отпускных	42195	42619	49544	7349	6925
1.1 Сдельные расценки	38245	38643	44965	6720	6322
1.2 Премии за производственные результаты	3950	3976	4579	629	603
2. Постоянная часть ФОТ	22738	23115	34116	11378	11001
2.1 Оплата по тарифным ставкам	13567	13700	19560	5993	5860
2.2 Все виды доплат	7031	7257	12231	5200	4974
2.3 Прочие виды оплат	2140	2158	2325	185	167
3.Зароботная плата рабочих без отпускных	64933	65734	83660	18727	17926
4. Удельный вес переменной части, коэф.	64,98	64,84	59,22	-5,76	-5,61
5. Распределение отпускных	7250	7157	8967	1717	1810
5.1 Относящаяся к переменной части фонда оплаты труда	4711	4640	5310	599	670
5.2 Относящаяся к постоянной части фонда оплаты труда	2539	2517	3657	1118	1140
6. Итого заработная плата рабочих с отпускными	72183	72891	92627	20444	19736
6.1 Переменная часть	46906	47259	54854	7948	7595
6.2 Постоянная часть	25277	25632	37773	12496	12141
7. Заработная плата служащих	12798	13458	16113	3315	2655
7.1 Оплата по окладам, включая оплату отпусков	7146	7345	9436	2290	2091
7.2 Премии за производственные результаты	1896	2146	1980	84	-166
7.3. Доплаты и надбавки	3756	3967	4697	941	730
8. Оплата труда работников неосновной деятельности	5390	5470	6379	989	909
9. Фонд заработной платы в целом по организации	90371	91819	115119	24748	23300

Фонд оплаты труда экспедиции имеет тенденцию роста, что положительно характеризует предприятие, так в 2016 году по сравнению с показателями 2014 года фонд увеличился на 24748 тыс. руб. и на 23300 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом. Изменение среднего размера заработной платы 1 работающего произошло за счет изменения тарифных ставок, изменения средних окладов, расценок. (см.табл.2.16).

Абсолютное изменение фонда оплаты труда по отношению к уровню 2015 года составляет 23300 тыс. руб., а к уровню 2014 года 24748 тыс. руб.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой в отчетном году и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. Индекс стоимости продукции по отношению к уровню 2015 года составляет 1,2613., к уровню 2014 года 1,3075.

Относительное изменение фонда оплаты труда по отношению к уровню 2015 года составляет 29879 тыс. руб., а к уровню 2014 года 28512 тыс. руб.

Таким образом, относительный перерасход средств на оплату труда в отчетном году по отношению к уровню 2015 года составил 29879 тыс. руб., по отношению к уровню 2017 года – 28512 тыс. руб.

Чтобы выяснить причины перерасхода средств на оплату труда, обратимся к показателям, представленным в таблицах 2.17 и 2.18.

Таблица 2.17

Факторный анализ использования средств на оплату труда, тыс. руб.

Показатель	Отклонение отчетного года от 2014 года		Отклонение отчетного года от 2015 года	
	величина влияния, тыс. р.	структура влияния, %	величина влияния, тыс. р.	структура влияния, %
А	1	2	3	4
1.Заработная плата рабочих	20444,00	82,61	19736,00	84,70
В переменной части за счет:				
1.1.1.Изменения объема продукции	14423,03	58,28	12350,44	53,01

Окончание таблицы 2.17

А	1	2	3	4
1.1.2. Прямой оплаты труда за единицу продукции	-6475,03	-26,16	-4755,44	-20,41
1.1. Итого	7948,00	32,12	7595,00	32,60
В постоянной части за счет:				
1.2.1.Оплаты по тарифным ставкам	5993	24,22	5860	25,15
1.2.2.Всех видов доплат	5200	21,01	4974	21,35
1.2.3. Прочих видов оплат	185	0,75	167	0,72
1.2.4. Оплаты отпусков	1118	4,52	1140	4,89
1.2. Итого	12496	50,49	12141	52,11
2. Заработная плата служащих за счет:	3315	13,40	2655	11,39
2.1. Численности служащих	421	1,70	399,9375	1,72
2.2. Средней заработной платы служащих	2894	11,70	2255,063	9,68
3. Оплата труда работников неосновной деятельности	989	4,00	909	3,90
4. Всего расходов по заработной плате	24748,00	100,00	23300,00	100,00

В отчетном году на оплату труда работников было направлено 115119 тыс. руб., что больше уровня прошлого года на 23300 тыс. руб. и больше уровня 2014 года на 24748 тыс. руб.

Перерасход средств на оплату труда имел место по большинству видов оплат, за исключением премий за производственные результаты в 2015 году. Произошедшие изменения на 53,01 % объяснятся увеличением объёма продукции, на 25,15 % - увеличением оплат по тарифным ставкам, на 21,35 % - увеличением всех видов доплат, на 11,39 %- увеличением средней заработной платы служащих и на 4,89% - увеличением оплаты отпусков. Перерасход средств на оплату труда по остальным показателям не такой существенный от 167 до 909 тыс. руб.

Для оценки влияния факторов на изменение фонда оплаты труда рабочих проведен факторный анализ фонда оплаты труда рабочих (см. табл. 2.18).

Увеличение фонда оплаты труда рабочих по отношению к уровню 2014 года на 17754 тыс. руб. обусловлено ростом среднечасовой заработной платы, на 1444 тыс. руб. прироста объясняется увеличением численности рабочих и на

1246 тыс. руб. обусловлено увеличением среднего количества дней, отработанных одним рабочим за год.

Увеличение фонда оплаты труда рабочих по отношению к уровню 2015 года на 17650 тыс. руб. обусловлено ростом среднечасовой заработной платы, на 868 тыс. руб. прироста объясняется увеличением численности рабочих.

Положительно отразилось увеличение среднего количества дней, отработанных одним рабочим за год на 4,1 дня, что привело к росту фонда оплаты труда на 1218 тыс. руб.

Таблица 2.18

Факторный анализ фонда оплаты труда рабочих

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение 2016г. От	
				2014 года	2015 года
А	1	2	3	4	5
1. Среднесписочная численность рабочих, чел.	250	252	255	5	3
2. Среднее количество дней, отработанных одним рабочим за год, дн.	248,1	248,2	252,3	4,2	4,1
3. Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	8,15	8,15	8,15	0	0
4. Среднечасовая заработная плата, руб.	0,14	0,14	0,18	0,03	0,03
5. Фонд оплаты труда рабочих, тыс. р.	72183	72891	92627	20444	19736
Изменение фонда оплаты труда рабочих за счет:					
численности рабочих				1444	868
среднего количества дней, отработанных одним рабочим за год				1246	1218
средней продолжительности рабочего дня				0	0
среднечасовой заработной платы				17754	17650

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда можно использовать такие показатели, как сумма выручки от продаж, стоимость валовой продукции, чистой прибыли, сумма прибыли на рубль заработной платы (см. табл. 2.19).

Таблица 2.19

Показатели эффективности использования фонда оплаты труда в целом по предприятию

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение (Δ) 2016г. От	
				2014 года	2015 года
А	2	3	4	4	5
Исходные данные, тыс. р.:					
Стоимость валовой продукции	516856	535768	675783	158927	140015
Прибыль от продажи товаров, продукции, работ, услуг	78300	110123	134929	56629	24806
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг	243972	380327	486154	242182	105827
Чистая прибыль	61585	86341	105834	44249	19493
Фонд оплаты труда (в целом по предприятию)	90371	91819	115119	24748	23300
Получено на 1 руб. заработной платы, руб.:					
- валовой продукции	5,719	5,835	5,870	0,151	0,035
- прибыли от продаж	0,866	1,199	1,172	0,306	-0,027
- выручки от продаж	2,700	4,142	4,223	1,523	0,081
- чистой прибыли	0,681	0,940	0,919	0,238	-0,021

В Северной ГРЭ уровень эффективности использования средств на оплату труда можно считать эффективным.

На предприятии уменьшается стоимость прибыли от продаж и чистой прибыли, полученной на 1 рубль заработной платы.

В 2016 году наблюдается динамика роста валовой и реализованной продукции на 1 рубль заработной платы по отношению к уровню прошлого года на 0,035 руб. и 0,081 руб. соответственно, что объясняется увеличением выручки от продаж и стоимости валовой продукции.

Отрицательным фактором стало уменьшение прибыли от продаж и чистой прибыли на 1 рубль заработной платы, что привело к снижению зарплатоотдачи на 0,027 и 0,021рубля соответственно.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕВЕРНОЙ ГРЭ

3.1 Характеристика учёта расчётов с персоналом по оплате труда в Северной ГРЭ

Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с персоналом по оплате туда в Северной ГРЭ ведется расчетной группой бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером. В их должностные обязанности входит начисление заработной платы служащим и рабочим, отчисление больничных и отпускных, начисление налогов (ФСС, ФОМС, НДФЛ), учет спецодежды, учет продуктов питания.

Бухгалтерский учет Экспедиции ведется автоматизированным способом с применением программы «1С-Бухгалтерия 8.3.».

При бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда, расчетная группа бухгалтерии, которая состоит из двух бухгалтеров, руководствуются следующими нормативными документами:

- федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99 от 06.07.1999 №43н.
- постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» №922 от 24.12.2007;
- постановление Правительства РФ «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- федеральный закон "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" 212-ФЗ от 24.07.2009;

- другие нормативно-правовые документы.

В экспедиции установлена повременно-премиальная, сдельная и сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

Повременно-премиальная система используется при оплате труда работников административно-управленческого персонала, геологического отдела, ремонтно-механического и транспортного цеха, цеха подготовки производства и хозяйственного цеха.

Сдельная и сдельно-прогрессивная система применяется при оплате труда работников дробильного цеха, бурового цеха, участка гидромехдобычи и горнопроходческого участка.

На выполнение буровых работ по каждому участку составляется и утверждается свое «Временное Положение об оплате труда».

Оплата труда работников экспедиции производится ежемесячно. Сроки ее выплаты утверждены приказом начальника экспедиции в порядке, установленном законодательством.

Заработная плата выплачивается в денежной форме 2 раза в месяц в следующие дни:

- аванс – 27 числа текущего месяца – 40% от месячного заработка (без учета дополнительных начислений) с округлением до ста рублей;
- окончательный расчет – 12 числа следующего календарного месяца – начисленная заработная плата за вычетом аванса.

Выдается работнику в кассе экспедиции бухгалтером-кассиром, либо перечисляется на указанный работником расчетный счет в банке, а также переводится на банковскую карту.

Ежемесячно, не позднее даты выплаты заработной платы, работнику предоставляется расчетный листок, в котором отражаются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Факт наличия подписи работника в ведомости о получении заработной платы свидетельствует так же о получении работником расчетного листка [5].

Согласно ст.9 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 каждый факт хозяйственной жизни должен быть оформлен с помощью первичного учетного документа [1].

Форма первичной документации утверждена руководителем компании по представлению лица, ответственного за ведение бухгалтерского учета. Документация составляется в бумажном или электронном виде.

Начисление заработной платы работников экспедиции всех подразделений осуществляется на основе первичных документов:

- утвержденным штатным расписанием должностным окладам;
- северным надбавкам и районным коэффициентом;
- персональным доплатам;
- полевому довольствию;
- табелям учета использования рабочего времени;
- договорам подряда и актами приемки выполненных работ.

Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работников экспедиции определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Оклады работников разрабатываются согласно значимости выполняемых работ, квалификации, стажа работы, объекта работ, наличия ученых званий, степеней и закрепляются в утвержденном штатном расписании.

В величину месячного оклада не включаются доплаты, надбавки, премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

Начисление северных надбавок производится в соответствии с действующим законодательством. Районный коэффициент начисляется согласно Приказа №48 ОАО «Красноярскгеология» от 27.12.2012г., в соответствии с Постановлением Администрации Красноярского края №215-П и составляет 50%.

На основании решения администрации, исходя их мотивированных предложений руководителей подразделений, работникам экспедиции могут

назначаться доплаты стимулирующего и компенсационного характера. К ним относят:

- доплата за коммерческую, служебную и государственную тайну, в зависимости от степени закрытости информации, сроков работы с ней и в соответствии с действующими нормативными актами – до 30% от оклада по штатному расписанию;
- доплата за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы – до 40% от оклада по штатному расписанию;
- доплата водителям, обслуживающим два автомобиля – до 50% от оклада по штатному расписанию;
- доплата водителям, экспедирующим груз по маршруту «Тея-Красноярск-Тея» и на другие дальние расстояния – 20% от оклада по штатному расписанию;

Право на получение полевого довольствия имеют работники Северной ГРЭ, проживающие в местах производства работ и выполняющие работы в полевых условиях. Размеры выплат полевого довольствия составляют:

- при работе на объектах полевых работ 400 руб. в сутки;
- при работе на базе Северной ГРЭ – 75 руб. в сутки.

Синтетический учет расчетов с персоналом осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета отражается начисленная сумма заработной платы, суммы начисленных пособий по социальному страхованию, дивидендов и аналогичных сумм. По дебету счета отражаются выплаченные суммы оплаты труда, удержания из начисленной оплаты труда и доходов, суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам. Кредитовое сальдо показывает задолженность организации перед персоналом по начисленной, но не выданной заработной плате и другим указанным платежам.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику Северной ГРЭ. На каждого работника открывается лицевой счет, налоговая карточка учета совокупного дохода физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости.

Таблица 3.1

Корреспонденция счетов по расчетам с персоналом по оплате труда

Содержание хозяйственных операций	Корреспондирующие счета	
	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата рабочим основного производства	20	70
Начислена заработная плата работникам административно-управленческого персонала	26	70
Начислена заработная плата рабочим вспомогательного производства	23	70
Начислена заработная плата хозяйственному персоналу организации	25	70
Начислены премии и иные стимулирующие выплаты работникам организации	20,23,25,26	70
Выплачена заработная плата из кассы организации	70	50
Перечислена заработная плата на лицевой счет	70	51
Удержан НДФЛ с заработной платы работников предприятия	70	68/5
Удержано с заработной платы работников предприятия на возмещение вреда	70	73

Северная ГРЭ осуществляет расчетные операции с бюджетом по налогу на доходы физических лиц, удерживаемому с работников и внебюджетными фондами по страховым платежам, обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Учет ведется по видам налогов и сборов по счету 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Расчеты предприятия с внебюджетными фондами отражаются на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

К счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» открыты следующие субсчета:

69-1 «Расчеты по социальному страхованию»;

69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;

69-3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»;

69-4 «Расчеты по страхованию от несчастных случаев на производстве».

Таблица 3.2

Корреспонденция счетов по расчетам с внебюджетными фондами

Содержание хозяйственных операций	Корреспондирующие счета	
	Дебет	Кредит
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в части, подлежащей перечислению в ФСС	20,23,25,26	69/1
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в части, подлежащей перечислению федеральный бюджет	20,23,25,26	69/2
Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование с заработной платы работников на страховую часть	69/2	69/2.1
Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование с заработной платы работников на накопительную часть	69/2	69/2.2
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в части, подлежащей перечислению в ФОМС	20,23,25,26	69/3
Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве с начисленной заработной платы	20,23,25,26	69/4
Погашена задолженность перед внебюджетными фондами	69	51
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	69	70
Пособие по временной нетрудоспособности перечислено на банковскую карту	70	51
Начислены пени за просрочку платежей	91/2	69

С начисленной заработной платы ежемесячно начисляются и уплачиваются страховые взносы в общей сумме 33,1%.

- в фонд социального страхования – 2,9% (на обязательное социальное страхование) и 3.1% (на обязательное страхование от несчастных случаев и производственных заболеваний);
- в фонд медицинского страхования – 5,1%;
- в фонд пенсионного страхования – 22%.

Также из заработной платы работников удерживается НДФЛ и перечисляется в бюджет в тот же день, когда была выдана заработная плата.

В случае, если сотрудник своевременно не получил заработную плату, предприятие учитывает ее на счете 76, субсчет «Депонированная заработная плата».

Таблица 3.3

Корреспонденция счетов по выплате заработной платы работникам

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Поступила в кассу организации сумма денежных средств для выплаты заработной платы работникам с расчётного счета	50	51
Выплата заработной платы работникам	70	50
Депонирована часть заработной платы, не выплаченная в установленные сроки	70	76.4
Перечислена депонированная заработная плата на расчётный счёт организации	51	50
Перечислена депонированная заработная плата в кассу организации по заявлению работника	50	51
Выдана депонированная заработная плата работнику из кассы	76.4	50

При начислении пособий по временной нетрудоспособности бухгалтер организации использует:

- больничный лист работника, предоставленный из медицинского учреждения;
- справка 2-НДФЛ для определения среднего заработка за прошедшие два года;
- приказ о приёме работника в штат для определения стажа работника.

В Северной ГРЭ средний заработок рассчитывается при оплате больничных листов, отпускных, выходных пособий, командировочных расходов. Для расчета средней заработной платы компания не учитывает выплаты социального характера, а также выплаты, которые не относятся к оплате труда (материальная помощь, организация питания, обучение, проезд и т.д.). Среднюю зарплату определяют исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного сотрудником времени за 12

календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за ним сохраняется средняя заработная плата.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается исходя из среднего заработка за последние 2 года, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет до 40% от средней заработной платы, но не превышающие максимально установленный размер выплачиваемого из средств Фонда социального страхования РФ.

При страховом стаже менее 5 лет больничный оплачивается в размере 60% от среднего заработка, при стаже от 5 до 8 лет – в размере 80%, при стаже более 8 лет – в размере 100%. Если стаж менее шести месяцев, пособие выплачивается в размере не выше одного МРОТ. Стаж для расчета больничного исчисляется в календарном порядке.

Пример расчета пособия по временной нетрудоспособности:

Сотрудник предприятия болел с 9.05.2016 по 20.05.2016 г. Его страховой стаж на этот момент составляет 8 лет и 6 месяц. Заработок за 2015 год составил 280600 рублей, за 2014 - 275200 рублей. Выплат пособий по временной нетрудоспособности за 2014-2015 годы не было.

Заработок за предыдущие два года равен 280600+275200=555800 рублей. Размер среднедневного заработка 555800/730=761,37 рубля. Данная сумма не превышает максимальный дневной размер пособия по временной нетрудоспособности: (624000 + 670000)/730 = 1772,6 руб. Отсюда следует, что для расчета больничного берем среднедневной заработок работника. Дни болезни составили 12 дней. Расчет пособия равен 761, 37 *12= 9136,44 рублей.

Страховой стаж, равный 8 годам и 6 месяцу, предполагает выплату пособия работнику в размере 100%, следовательно, итоговая сумма выплаты по больничному листу составит 9136, 44. Пособие за первые три дня болезни работника, выплаченное за счет работодателя – 761,37*3 = 2284,11 рублей, последующие дни в количестве 9 дней за счет ФСС – 761,37*9 = 6852,33 рублей.

Таблица 3.4

Корреспонденция счетов по учёту пособий по временной нетрудоспособности

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности работника за счёт организации	20,23,25,26	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств ФСС	69	70
Оплачено пособие работнику из кассы организации	70	50
Возвращены денежные средства организации от ФСС	51	69
Начислен НДФЛ с больничного листа	70	68
Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51

Оплата больничного листа положена и уволившимся сотрудникам, при условии, что страховой случай наступил в течение 30 календарных дней с момента увольнения. Больничный лист будет оплачен только в том случае, если застрахованное лицо не трудоустроилось в штат другой организации, и не состоит на учете в государственной службе занятости. Бывший сотрудник вправе обратиться за оплатой пособия в течение 6 месяцев с даты окончания срока действия больничного листа.

Размер пособия в данной ситуации не зависит от страхового стажа сотрудника и составляет 60 % от его среднего заработка.

В случае сокращения численности штата по инициативе работодателя факт наступления нетрудоспособности предполагает перенос срока его увольнения до окончания срока нетрудоспособности. Соответственно, дополнительные компенсации, которые предусмотрены ст. ст. 178, 180 ТК РФ в связи с расторжением трудового договора до истечения срока уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, подлежит уменьшению. Оплата отпускных пособий положена каждому работающему застрахованному лицу.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ каждый работник Северной ГРЭ имеет право на ежегодный отпуск размером в 28 календарных дней.

Вследствие того, что Северо-Енисейский район является районом Крайнего Севера, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 24 дней. Таким образом, отпуск в организации составляет 52 дней.

Для расчёта отпускных пособий бухгалтер организации использует такие документы, как:

- приказ о предоставлении отпуска работнику;
- справка 2-НДФЛ для расчета среднего заработка;
- табель учёта рабочего времени.

Также при увольнении работника ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск (см. табл.3.5).

Таблица 3.5

Корреспонденция счетов по учёту отпускных

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Начислены отпускные работникам	20,23,25,26	70
Начислен НДФЛ с отпускных	70	68
Выплачены отпускные из кассы организации	70	50
Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51

Из заработной платы работников систематически производятся удержания в виде налога на доходы физических лиц в размере 13%.

На размер удерживаемого налога влияет наличие детей у работников, так именно от их количества зависит предоставление вычетов работникам.

Для расчёта НДФЛ бухгалтер использует документы:

- табель учёта рабочего времени;
- заявление о предоставлении стандартных вычетов;
- свидетельства о рождении детей.

Помимо НДФЛ к работникам организации применяются также и другие удержания:

- возмещение ущерба, причинённого работником при порче имущества;

- алименты.

Таблица 3.6

Корреспонденция счетов по учёту удержаний суммы потерь из заработной платы работника

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Выявлена порча имущества в ходе проведения инвентаризации	94	10
Списана сумма ущерба на виновное материально-ответственное лицо	73	94
Удержана сумма ущерба из заработной платы работника	70	73

Документы, на основании которых бухгалтер удерживает сумму алиментов из заработной платы:

- исполнительный лист;
- заявление работника;
- приказ руководителя.

Таблица 3.7

Корреспонденция счетов по учёту удержания алиментов

Факт хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
Удержаны алименты из заработной платы работника	70	76
Перечислены алименты	76	51

В бухгалтерской отчётности суммы задолженности организации перед персоналом отражаются по строке 1520 «Кредиторская задолженность» в разделе V «Краткосрочные обязательства».

Анализ бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда показал множество операций, связанных с начислением заработной платы, пособий и компенсаций, страховых взносов и удержаний. Учёт в Северной ГРЭ достаточно хорошо организован, но всё же в ходе анализа ведения учёта были выявлены некоторые недостатки:

1. Неверное начисление суммы отпускных. Не учтен факт отработанного работником не полного рабочего периода;

2. В ходе начисления пособий работникам по временной нетрудоспособности не учли стаж работы, который влияет на величину пособия;

3. Несвоевременное поступление документов в бухгалтерию.

3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Проведенный анализ расчетов с персоналом по оплате труда в Северной ГРЭ показал, что учёт в организации достаточно хорошо организован, но всё же в ходе работы были выявлены некоторые недостатки, отраженные в таблице 3.6.

Таблица 3.8

Недостатки, выявленные при учете заработной платы

Недостатки	Рекомендации
1	2
1. Неверное начисление суммы отпускных. Не учтен факт отработанного работником не полного рабочего периода.	Ввести регистр «Расчет суммы отпускных» и регистр «Расчет среднедневного заработка для начисления отпускных»
2. В ходе начисления пособий работникам по временной нетрудоспособности не учли стаж работы, который влияет на величину пособия.	Ввести регистр «Расчет пособия по временной нетрудоспособности»
3. Несвоевременное поступление документов в бухгалтерию	Составить график документооборота

Учет расчетов с работниками по оплате труда является важной частью работы бухгалтерии, так как именно оплата труда стимулирует сотрудников предприятия на улучшение результатов производительности труда.

Для исправления ошибок при начислении заработной платы работникам на предприятии рекомендовано ввести формы учетных регистров. Учетные регистры – это счетные таблицы определенной формы, построенные в соответствии с экономической группировкой данных об имуществе и источниках его образования. По существу, они являются носителями данных о хозяйственных операциях, полученных из соответствующих первичных и сводных документов.

Согласно федеральному закону № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» учетные регистры утверждаются и подписываются руководителем предприятия, откуда следует, что в Северной ГРЭ за утверждение и подпись учетных регистров отвечает начальник экспедиции в лице Архипова Дмитрия Михайловича.

При введении на предприятии учетных регистров, в учетной политике следует ввести соответствующий раздел, в котором указывается перечень применяемых на предприятии учетных регистров, кроме этого необходимо создать специальное приложение к учетной политике, в котором необходимо отразить возможные формы данных регистров.

Во время проверки учета Северной ГРЭ были выявлены ошибки в начислении суммы отпускных. Работник отработал не полный расчетный период, а бухгалтер не учел это при расчете отпускных, что и является ошибкой.

Для исправления ошибки было рекомендовано ввести регистры «Расчет среднедневного заработка для начисления отпускных» и «Расчет суммы отпускных» для того, чтобы в будущем не возникало ошибок в начислении отпускных.

Формирование расчета-регистра среднего заработка для исчисления отпускных позволяет получить развернутую информацию для определения суммы заработной платы, учитываемой при начислении отпускных выплат, поскольку бухгалтер имеет возможность отслеживать ежемесячно размер

заработной платы, начисленной за неотработанное и отработанное время по тем или иным основаниям.

Методика заполнения регистра «Расчет выплат и среднемесячного количества дней расчетного периода для начисления отпускных» представлена в таблице 3.9, где:

1. В первой и второй графах указывается расчетный период: 12 месяцев предшествующих отпуску;

2. Далее в третью графу заносятся выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.;

3. В четвертую графу заносятся сведения о количестве фактически отработанных дней работником в данном месяце;

5. В пятой графе указывается количество календарных дней расчетного периода;

6. Шестая графа – количество отработанных дней в неполном месяце (среднемесячное число календарных дней делится на количество календарных дней и умножается на количество календарных дней, отработанное в данном месяце).

Таблица 3.9

Расчет выплат и среднемесячного количества дней расчетного периода для начисления отпускных

Гуляева Татьяна Николаевна					
Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.	Количество календарных дней в месяце	Среднемесячное количество дней расчетного периода	Количество отработанных дней в неполном месяце
Год	Месяц				
1	2	3	4	5	6
2016	Май	21300	31	29,3	-
2016	Июнь	21300	30	29,3	-
2016	Июль	21300	31	29,3	-
2016	Август	21300	31	29,3	-
2016	Сентябрь	21300	30	29,3	-

Окончание таблицы 3.9

1	2	3	4	5	6
2016	Октябрь	21000	31	29,3	-
2016	Ноябрь	21300	30	29,3	-
2016	Декабрь	21300	31	29,3	-
2017	Январь	21300	31	29,3	-
2017	Февраль	21300	28	29,3	-
2017	Март	21300	31	22,7	24
2017	Апрель	21300	30	29,3	-
Итого		255300	-	345	24

В конце таблицы подводится итог по начисленной оплате труда и количеству календарных дней полностью и не полностью отработанных месяцах. После расчета выплат и среднемесячного количества дней расчетного периода для начисления отпускных в таблице 3.10 приведен расчет суммы отпускных.

Методика заполнения регистра «Расчет начисления отпускных»:

1. В первой графе указывается ФИО работника уходящего в отпуск;
2. Во второй и третьей графах указывается период предоставляемого отпуска;
3. В четвертой графе таблицы указывается количество календарных дней отпуска, предоставленных работнику;
4. Далее в пятой графе по данным формы № Т-13 (табель учета рабочего времени) бухгалтер определяет общее количество отработанных дней в расчетном периоде, а также общее количество неотработанных дней, связанных с временной нетрудоспособностью, отъездом в командировки или по неуважительным причинам. Общее количество отработанных дней рассчитывается исходя из среднемесячного числа календарных дней в месяце. Если месяц отработан полностью, то число календарных дней – 29,3. Если месяц отработан не полностью, то число календарных дней в месяце равно среднемесячному числу календарных дней (29,3), деленному на число календарных дней месяца и умноженному на число календарных дней за отработанный срок;

5. После разноса в регистр общего количества отработанных работником дней в расчетном периоде, бухгалтером на основании формы № Т-2 (личная карточка работника) заполняется шестая графа «Всего начислено за расчетный период»;

В графе седьмой указывается сумма выплат не включаемых в базу для расчета пособия по временной нетрудоспособности. В соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете базы отпускных следует учитывать, что не включаются в расчет следующие выплаты: отпускные, пособия, материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг;

6. Затем в восьмой графе рассчитывается база для расчета отпускных путем вычитания из всего начисленной суммы за расчетный период суммы пособия по временной нетрудоспособности;

7. Далее в девятой графе рассчитывается среднедневной заработок для начисления суммы отпускных. Он рассчитывается путем деления рассчитанной базы для расчета отпускных на общее количество отработанных дней в расчетном периоде;

8. В Графе № 9 «Итого начислено отпускных» определяется сумма отпускных путем умножения среднедневного заработка на количество дней отпуска.

Данный регистр позволит экспедиции в будущем не допускать ошибок в расчете суммы отпускных, а также в данном регистре отражается, сколько дней отработал сотрудник и в дальнейшем, применение данных регистров положительно скажется на ведении учета Северной ГРЭ.

При проведении проверки была выявлена недостаточная точность начислений пособий по временной нетрудоспособности. При расчете пособий бухгалтер не учел стаж работников. Неверное исчисление пособия по временной нетрудоспособности исказило налогооблагаемую базу для расчета НДФЛ, вследствие чего было неверно выплачено пособие по временной нетрудоспособности сотруднику предприятия.

Таблица 3.10

Регистр-расчет начисления отпускных

Наименование предприятия: Северная геологоразведочная экспедиция – филиал ОАО «Красноярскгеология»

Отчетный период: апрель-май 2017 года

ФИО работника	Период отпуска		Общее количест-во дней отпуска	Общее количество отработанных дней в расчетном периоде	Всего начислено за период	Выплаты не включаемые в базу для расчета	База для расчета отпускных	Среднедневной заработок	Итого начислено отпускных
	Начало	Конец							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Свиридов В.В.	1.04.17	23.04.17	23	340,9	400532	8395,76	392136,24	1150,3	26456,9
Гуляева Т.Н	1.05.17	22.05.17	20	345	255300	4199,6	251100,4	727,83	14556,6

Составил_____Подпись_____/_____М.П.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не имеет фиксированного значения и зависит, прежде всего, от заработка и стажа работника:

- При стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка
- При стаже от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка
- Стаж менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего заработка.

Для того, что на предприятии не возникало трудностей в начислении и выплате пособия по временной нетрудоспособности, было рекомендовано ввести регистр «Расчет пособия по временной нетрудоспособности» (см. табл. 3.11). За заполнение данного регистра отвечает бухгалтер, заполнение происходит на основании больничного листа работника и справки 2-НДФЛ.

Регистр составлен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.12.2014 N1316 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2015 года». В нем говорится о том, что пособие по временной нетрудоспособности подлежит выплате за счет средств обязательного социального страхования, с третьего дня нетрудоспособности исходя из среднего заработка, не превышающего в 2015 году - 670000 рублей, а в 2016 – 718000 рублей.

Расчетный период для исчисления пособия по временной нетрудоспособности - это два календарных года (с 1 января по 31 декабря включительно), предшествующих году, в котором наступила нетрудоспособность. Величина выплат, учитываемых при расчете пособия, за каждый год расчетного периода не может превышать предельную базу для начисления взносов в ФСС в соответствующем году.

Стаж работы работника определяется исходя из даты заключённого трудового договора и даты издания приказа о приёме работника в штат.

Формирование данных регистра начинается с заполнения первой графы, в которой указывается ФИО временно нетрудоспособного сотрудника.

Пособие рассчитывается исходя из количества дней подлежащих к оплате за период нетрудоспособности, в течение которого работник отсутствовал на рабочем месте. Количество дней указываются во второй графе.

В третьей и четвертой графах указывается сумма заработка за 2015-2016 года. В пятой графе подводится итог выплат, учитываемых при расчете пособия, на основе данных выплат рассчитывается средний дневной заработок путем деления этой суммы на количество календарных дней в расчетном периоде (730 дней). Средний дневной заработок указывается в 6 графе регистра.

Далее в седьмой графе указывается стаж работника и в восьмой графе размер пособия исходя их стажа работы в %.

Следующим шагом определяется сумма начисленного пособия, при этом следует помнить, что пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (часть 2 ст. 3 Закона № 255-ФЗ).

В 9 графе указывается сумма пособия за счет работодателя, рассчитанная первые 3 дня умножаются на среднедневной заработок, и полученная сумма умножается на процент размера пособия исходя из стажа работы. Далее таким же образом рассчитывается сумма пособия за счет средств Фонда социального страхования, за остальной период нетрудоспособности и указывается в 10 графе. Следом в 11 графе указывается сумма полностью начисленного пособия.

В конце таблицы 3.11 рассчитывается сумма НДФЛ по ставке 13% и подводится итог в виде суммы начисленной к оплате работнику за минусом НДФЛ.

Применение разработанной формы регистра позволит экспедиции точно определять суммы среднедневного заработка, исключая выплаты, не облагаемые страховыми взносами, а также, не превышая установленный размер предельного лимита. Кроме того, информация о начисленных суммах пособия по временной нетрудоспособности в разрезе источника начисления позволит избежать нарушений при формировании затрат предприятия, а также систематизировать расчеты по возмещению пособий социального характера с Фондом социального страхования.

Так же в течение проведения анализа было выявлено, что в Северной ГРЭ отсутствует график документооборота.

График документооборота - это график, который описывает движение первичных документов на предприятии от момента их создания до момента передачи на хранение.

После составления и утверждения графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота. Ответственность за соблюдение графика документооборота в экспедиции, а также за своевременное и доброкачественное создание 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 Северой ГРЭ несет главный бухгалтер, утверждается график руководителем.

График документооборота должен способствовать улучшению всей учетной работы Северной ГРЭ, ускорению сроков составления бухгалтерской отчетности, повышению уровня механизации и автоматизации учетных работ, а также повышение оперативности бухгалтерского учета, необходимой при управлении предприятием. График документооборота для документов, связанных с трудоустройством работников и начислением заработной платы приведён в таблице 3.12.

Таблица 3.11

Регистр учета начисления пособия по временной нетрудоспособности

Наименование предприятия: Северная геологоразведочная экспедиция – филиал ОАО «Красноярскгеология»

Отчетный период: март-апрель 2017 года

ФИО работни-ка	Кол-во дней к оплате	Сумма заработка за 2015-2016 г., руб.		Итого выплат, учиты-ваемых при расчете пособия	Средне-дневной заработок	Стаж рабо-ты	Размер пособия исходя из стажа работы, %	Сумма начисленного пособия			НДФЛ с пособия 13%, руб.	Итого к оплате, руб.
		2015 г. max 670000р.	2016 г. max 718000р.					За счет работо-дателя	за счёт ФСС	Пол-ностью		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Гуляева Т.Н	7	252400	251000	503400	689,59	8 лет и 3 мес.	100	2068,77	2758,36	4827,13	627,53	4199,6
Свиридов В.В.	11	400200	400332	800532	1096,62	6 лет и 3 мес.	80	2631,89	7018,4	9650,29	1254,54	8395, 75

Ответственный исполнитель _____ _____ _____

должность подпись расшифровка подписи

Таблица 3.12

График документооборота Северной геологоразведочной экспедиции

Наименование документа	Создание документа		Проверка и обработка документа			Передача в архив
	Ответственный за составление	Срок исполнения	Ответственный за проверку	Срок предоставления в бухгалтерию	Сроки обработки бухгалтером	Сроки передачи документов бухгалтером
1	2	3	4	5	6	7
Табель учета рабочего времени (форма Т-13)	Структурные подразделения	Ежемесячно: для первой половины месяца - до 10 числа месяца, следующего за отчетным; для второй половины месяца - до 25числа текущего месяца	Бухгалтер	До 1 числа месяца, следующего за отчетным	Ежедневно	По истечению квартала
Платежная ведомость (форма Т-53)	Бухгалтер	Ежемесячно: для первой половины месяца - до 10 числа месяца, следующего за отчетным; для второй половины месяца - до 25 числа текущего месяца	Главный бухгалтер	-	Ежедневно	По истечению квартала
Штатное расписание (форма Т-3) (изменения)	Отдел кадров	Ежегодно	Бухгалтерия	-	Ежедневно	По истечению года

Продолжение таблицы 3.12

1	2	3	4	5	6	7
Личная карточка работника (форма Т-2)	Отдел кадров	По мере необходимости	Бухгалтерия	-	Ежедневно	При увольнении работника
Расчетная ведомость (форма Т-51) (Книга начисления заработной платы)	Бухгалтер	Ежемесячно: для первой половины месяца - до 10 числа месяца, следующего за отчетным; для второй половины месяца - до 25числа текущего месяца	Главный бухгалтер	-	-	По истечению квартала
Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма Т-1, Т-1а)	Отдел кадров	По мере необходимости	Бухгалтерия	-	Ежедневно	По истечению квартала
Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма Т-5, Т-5а)	Отдел кадров	По мере необходимости	Бухгалтерия	-	Ежедневно	По истечению квартала
Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма Т-6, Т-6а)	Отдел кадров	Ежегодно	Бухгалтерия	-	Ежедневно	По истечению квартала
Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (форма Т-8, Т-8а)	Отдел кадров	По мере необходимости	Бухгалтерия	-	Ежедневно	По истечению квартала

Окончание таблицы 3.12

1	2	3	4	5	6	7
График отпусков	Бухгалтер	Ежегодно	Руководитель	-	Ежедневно	По истечению года
Больничный лист	-	-	Бухгалтер	По мере предоставления	Ежедневно	По истечению квартала

Ответственный: бухгалтер Липатова Н.А. _____ _____
(подпись) (дата)

В ходе работы были разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета в Северной ГРЭ. Совершенствование учета оплаты труда работников позволит достичь организации более высоких результатов своей деятельности, что и является основной целью экспедиции.

Одним из главных направлений бухгалтерского учета является обработка учетных документов в бухгалтерии.

Отсутствие графика документооборота регистров учета пособий по временной нетрудоспособности и отпускных приводит к несвоевременному и неправильному ведению бухгалтерского учета, вследствие чего возникают ошибки при начислении заработной платы работникам. Разработанный регистр позволить в конечном итоге свести к нулю все возможные ошибки при расчетах.

Так как оплата труда работников является одним из главных элементов работы организации, то ее совершенствование в Северной ГРЭ является важным мероприятием для роста результативности деятельности всей организации.

Таблица 3.13

Оценка предложенных рекомендаций по совершенствованию учета заработной платы

Рекомендации	Оценка предложенных рекомендаций
1	2
1. Ввести регистр «Расчет суммы отпускных» и регистр «Расчет среднедневного заработка для начисления отпускных»	1. Оперативный контроль за состоянием расчётов с работниками и ФСС по начислению и выплате пособий. 2. Контроль за правильностью начисления пособия – от расчёта среднедневного заработка до окончательной суммы пособия за вычетом НДФЛ. 3. Избежание разногласий с Фондом социального страхования.
2. Ввести регистр «Расчет пособия по временной нетрудоспособности»	1. Оперативный контроль за состоянием задолженности организации перед каждым работником по оплате отпусков. 2. Контроль за правильностью начислению отпускных. 3. Позволит избежать нарушений при формировании затрат предприятия 4. Избежание штрафных санкций. 5. Систематизация расчетов по возмещению пособий социального характера с Фондом социального страхования.

Окончание таблицы 3.13

1	2
3. Составить график документооборота	1. Своевременное поступление первичной документации и, следовательно, своевременные начисления заработной платы, взносов и НДФЛ. 2.Усиление ответственности работников. 3.Снижение затрат рабочего времени бухгалтерии на сбор и формирование документации.

Таким образом, рассмотрев все предложенные рекомендации и изучив их оценку можно сделать вывод о том, что выполнение данных рекомендаций будет способствовать устранению выявленных ошибок в полной мере и позволит достичь положительных результатов в учете расчетов с персоналом по оплате труда в Северной геологоразведочной экспедиции, а так же в составлении бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная работа проводилась согласно актуальности темы и поставленной цели. В ходе работы была дана общая характеристика организации, в которой раскрыта специфика деятельности, дана организационная структура фирмы, проведен анализ финансового состояния организации. Так же была дана характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда и проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда Северной СГРЭ.

Бакалаврская выпускная квалификационная работа состоит их трех глав.

В первой главе была рассмотрена сама сущность заработной платы её формы и системы оплаты труда, а также была рассмотрена методика учёта расчётов с персоналом по оплате труда. Этот участок учёта весьма многогранен и трудоёмок, что в очередной раз подтверждает важность и актуальность темы.

Во второй главе была рассмотрена деятельность Северной ГРЭ и её экономическая характеристика, в ходе изучения которой были рассмотрены основные виды деятельности организации, а также основные заказчики. Анализ финансового состояния показал, что предприятие находится в абсолютно устойчивом финансовом состоянии, платёжеспособно, а стоимость имущества возрастает. Так же положительным моментом является независимость Северной ГРЭ от внешних источников финансирования, присутствует увеличение выручки от продаж и суммы чистой прибыли.

Анализ использования трудовых ресурсов показал полную обеспеченность организации кадрами, текучесть кадров имеет тенденцию снижения. Фонд оплаты труда увеличивался каждый год.

В третьей главе была рассмотрена характеристика учёта заработной платы организации. Было выявлено несколько нарушений:

- неверное начисление суммы отпускных, а именно не учли не полный отработанный работником не полный рабочий период;

- в ходе начисления пособий работникам по временной нетрудоспособности не учли стаж работы, который влияет на величину пособия.
- несвоевременное поступление документов в бухгалтерию.

Но для совершенствования учёта было предложено несколько рекомендаций – разработаны регистры для расчета отпускных и пособия по временной нетрудоспособности, а также график документооборота.

Предложенные рекомендации должны способствовать совершенствовании учёта расчётов с персоналом по оплате труда в Северной геологоразведочной экспедиции, а так же в составлении бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Фededерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобрен Сов. Федерации 17 июля 1998 г.: в ред. федер. закона от 28.12.2016 № 146-ФЗ] . – СПС «Консультант Плюс» (4.04.2017).

2. Российская Фededерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: фед. зак. : [принят Гос. Думой 19 июля 2000 г. : одобрен Сов. Федерации 26 июля 2000 г.: в ред. федер. закона от 03.04.2017 № 117-ФЗ] . – СПС «Консультант Плюс» (12.05.2017).

3. Российская Фededерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Сов. Федерации 26 декабря 2001 г.: в ред. федер. закона от 03.07.2016 № 197-ФЗ] . – СПС «Консультант Плюс» (24.04.2017).

4. Российская Фededерация. Постановление Правительства РФ "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" [Электронный ресурс]: [утв. Правительством РФ от 24 декабря 2007 г. : в ред. от 10.12.2016 г. № 922] . – СПС «Консультант Плюс» (12.05.2017).

5. Российская Фededерация. Законы. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» [Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 14 сенятбря 2007 г. : одобрен Сов. Федерации 19 сентября 1998 г.: в ред. федер. закона от 28.12.2016 № 229-ФЗ]. – СПС Консультант Плюс (25.05.2017).

6. Российская Фededерация. Законы. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» {Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 6 декабря г. : одобрен Сов. Федерации 6 декабря 2011 г.: в ред. федер. закона от 23.05.2016 № 402-ФЗ]. – СПС Консультант Плюс (25.05.2017).

7. Российская Фededерация. Законы. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 19 июня 2000 г. : одобрен Сов. Федерации 7 июня 2000 г.: в ред. федер. закона от 02.06.2016 № 82-ФЗ]. – СПС Консультант Плюс (19.05.2017).

8. Российская Фededерация. Законы. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 24 июля 2009г. : одобрен Сов. Федерации 18 июля 2009 г.: в ред. федер. закона от 19.12.2016 № 212-ФЗ]. – СПС Консультант Плюс (29.04.2017).

9. Российская Фededерация. Законы. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] : фед. зак. : [принят Гос. Думой 29 декабря 2006г. : одобрен Сов. Федерации 18 декабря 2006 г.: в ред. федер. закона от05.04.2013 № 255-ФЗ]. – СПС Консультант Плюс (25.05.2017).

10. Абузярова, Н. А. Заработная плата: правовое регулирование [Текст] : монография / Н. А. Абузярова. - М. : РГ-Пресс, 2016. - 58с.

11. Акатьева, М. Д. Бухгалтерский учет и анализ [Текст] : Учебник / М. Д. Акатьева, В. А. Бирюков. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 252 с.

12. Бережной, В. И. Бухгалтерский учет [Текст] : учет оборотных средств: Учебное пособие / В. И. Бережной, Г. Г. Суспицына, О. Б. Бигдай. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 192 с.

13. Бурмистрова, Л. М. Бухгалтерский учет [Текст] : Учебное пособие / Л. М. Бурмистрова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Форум : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.

14. Гущина, И.Э. Расчеты по оплате труда [Текст] : учебник / Под ред. И. Э. Гущиной. – М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2013.– 112 с.

15. Самохвалова, Ю. Н. Бухгалтерский учет. Практикум [Текст] : Учебное пособие / Ю. Н. Самохвалова. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Форум : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 232 с.

16. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по

102 специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Ю. А. Макушева. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 351 с.

17. Сигидов, Ю. И. Бухгалтерский учет и аудит [Текст] : Учебное пособие / Ю. И. Сигидов, М. Ф. Сафонова, Г. Н. Ясменко. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 407 с.

18. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий) [Текст] : учебник / Н. П. Кондраков. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 584 с.

19. Лытнева, Н. А. Бухгалтерский учет [Текст] : учебник / Н. А. Лытнева, Л. И. Малявкина, Т. В. Федорова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИД ФОРУМ : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 512 с.

20. Мельник, М. В. Бухгалтерский учет в коммерческих организациях [Текст] : учебное пособие / М. В. Мельник, С. Е. Егорова, Н. Г. Кулакова [и др.]. - М. : Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 480 с.

21. Мизиковский, Е. А. Бухгалтерский финансовый учет [Текст] : учебное пособие / Е. А. Мизиковский, И. Е. Мизиковский. - М. : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 624 с.

22. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Ю. М. Остапенко. - М. : РИОР, 2014. - 272с.

23. Яковлева, Р. А. Оплата труда в организации [Текст]: учебное пособие / Р. А. Яковлева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : МЦФЭР, 2013. – 528 с.

24. Березняк, Е. Е. Вопросы оплаты труда: теория и практика [Текст] / Е. Е. Березняк // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2015. - № 21. - С. 144-148.

25. Вайсбурд, В. А. Организация оплаты труда - важный элемент кадровой политики и стратегии [Текст] / В. А. Вайсбруд // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2015. - № 6. - С. 95-100.

26. Диденко, Ю. С. Особенности учета расходов на оплату труда

[Текст] / Ю. С. Диденко, Д. А. Лепехина // ScienceTime. - 2015. - № 4 (16). - С. 227-230.

27. Дубелевич, А. В. Учет и аудит расчетов по оплате труда организации [Текст] / А. В. Дублевич // Проблемы современной экономики. - 2015. - № 25. - С. 129-135.

28. Исаева, Т. А. Проблемы исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц при автоматизации расчетов по оплате труда [Текст] / Т. А. Исаева, Л. Н. Алайкина, Н. А. Новикова // Аграрный научный журнал. - 2015. - № 11. - С. 75-79.

29. Карсетская, Е. О повременной оплате труда [Текст] / Е. О. Карсетская // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2015. - № 12. - С. 9-11.

30. Кек-Манджиева, З. В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда в организации [Текст] / З. В. Кек-Манджиева // Актуальные вопросы экономических наук. - 2015. - № 42. - С. 90-96.

31. Крайнова, И.М. Расходы на оплату труда: актуальные вопросы расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами [Текст] / И. М. Крайнова, Н. А.Савельева // Достижения вузовской науки. - 2015. - № 16. - С. 137-144.

32. Костин, Г. С. Об отдельных вопросах оплаты труда работников организации [Текст] / Г. С. Костин // Консультант бухгалтера. – 2016. - №3. - С.7-9.

33. Николаевская, М. Л. Современный подход к оплате труда [Текст] / М. Л. Николаевская // Вестник научных конференций. - 2015. - № 24. - С. 106-109.

34. Николаевская, М. Л. Современный подход к оплате труда [Текст] / М. Л. Николаевская // Научный альманах. - 2015. - № 10-1 (12). - С. 303-306.

35. Никольский, А. В. Отличительные особенности системы организации и нормирования труда при разных формах оплаты труда [Текст] / А. В. Никольский // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. - 2015. - № 11-2. - С. 114-118.

36. Овчарова, Е. Л. Организация учета расчетов с персоналом по оплате

труда [Текст] / Е. Л. Овчарова // Главбух. – 2015. - № 3. - С. 9-14.

37. Попова, О. В. Учет оплаты труда в организации [Текст] / О. В. Попова // Бухгалтерский учет. – 2015. - № 17. - С. 5-9.

38. Пронин, А. А. Вопросы оплаты труда как формы управления персоналом на страницах журнала «человек и труд» [Текст] / А. А. Пронин // The Genesisof Genius. - 2015.- № 2. - С. 20-26.

39. Руков, В. Б. Отражение расчетов с персоналом по оплате труда в бухгалтерском учете [Текст] / В. Б. Руков // Консультант бухгалтера. – 2015. - № 9. - С. 7-13.

40. Французова, Л. Повременная оплата труда: плюсы и минусы [Текст] / Л. Французова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2015. - № 12. - С.7-12.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Аржитовой Антонины Дмитриевны
Ф.И.О.

группы 1235 кафедры бухгалтерского учета
полное наименование кафедры

направления 38.03.01 Экономика, профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
полное наименование направления

на тему Совершенствование учета расчетов по оплате труда в Северной геологоразведочной экспедиции - филиал ОАО „Красноярскгеология"
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 93 страницах, _____ иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы Тема выпускной квалификационной работы актуальна и значима для исследуемой организации

2. Логическая последовательность Работа выполнена логически последовательно

3. Положительные стороны работы Теоретические основы учета расчетов по оплате труда исследованы достаточно подробно

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы и предложения конкретны и аргументированы

5. Полнота проработки литературных источников Литературные источники использованы в достаточном количестве

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Работа оформлена с помощью качественно

вспомогательных таблиц и рисунков

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы Архипова А.Д проявила высокий уровень самостоятельности при работе над ВКР

8. Недостатки работы Заполнение некоторых предлагаемых ремиттов описано недостаточно подробно

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы отработано профессиональные компетенции предусмотренные учебным планом

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы Голубенова М.В к.э.н., доцент, зав. кафедрой

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность

«___» _____ 20___ г.

подпись руководителя

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Арапова Антона Дмитриевича
Ф.И.О.

группы 1236 кафедры Бухгалтерского учета
полное наименование кафедры

направления 38.03.01 Экономика, профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
полное наименование направления

на тему Совершенствование учета расчетов по оплате труда в Северной геологоразведочной экспедиции - филиал ОАО Красноярскгеология
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 93 страницах, 10 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы Высока, поскольку учет расчетов по оплате труда занимает одно из ведущих мест во всей системе бухгалтерского учета на предприятии, обеспечивает оперативный контроль над количеством и качеством труда.

2. Логическая последовательность Изложенный в работе материал характеризуется высокой степенью логической последовательности. Все разделы логически связаны и дополняют друг друга.

3. Положительные стороны работы Актуальность и практическая значимость темы. Разработаны предложения по совершенствованию учета расчетов по оплате труда, которые являются обоснованными, рациональными и эффективными.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Положения ВКР были сделаны аргументированные выводы по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и разработаны конкретные рекомендации.

5. Полнота проработки литературных источников В ходе написания представленной работы было использовано достаточное количество литературных источников: учебные пособия, законы и постановления РФ, электронные ресурсы, статьи из журналов, документальные представления.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Работа оформлена качественно. Таблицы и иллюстрации построены грамотно и доступны для восприятия.

7. Недостатки работы Недостатков и замечаний по содержанию сформулировать нет

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор Архипова Виолетта Дмитриевна

Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации

Рецензент Архипов Дмитрий Михайлович, начальник ВСРЭ

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«05» июня 2017 г.

подпись рецензента

Уважаемый пользователь! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1

дата выгрузки: 11.06.2017 19:33:57
пользователь: 25-antonina-25@mail.ru / ID: 3903051
отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте http://www.antiplagiat.ru

Информация о документе

№ документа: 7
Имя исходного файла: ВКР_Архипова_А.Д..docx
Размер текста: 453 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 132391
Слов в тексте: 15132
Число предложений: 783

Информация об отчете

Дата: Отчет от 11.06.2017 19:33:57 - Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 74.35%
Заимствования: 25.65%
Цитирование: 0%

Оригинальность: 74.35%
Заимствования: 25.65%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
5.66%	[1] Бухгалтерский учет начисления и выплаты заработной платы скачать документ doc, docx	http://tfolio.ru	13.01.2017	Модуль поиска Интернет
4.51%	[2] "Бухгалтер-профессионал автосалона", 2010, N 10	http://alt-x.narod.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
4.5%	[3] ответы бух.учет 1-40 |	http://afox.ru	30.04.2017	Модуль поиска Интернет