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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

ГОСТЕВСКИХ КРИСТИНА АЛЕКСАНДРОВНА

БАКАЛАВРСКАЯ ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ЭМИ»

Дипломник (К. А. Гостевских)

Руководитель (О. В. Гузенкова)

Консультанты:

Нормоконтроль (О. В. Гузенкова)

Допускается к защите

Зав. кафедрой

М. В. Полубелова

«10» 02 2017 г.

Красноярск - 2017

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ _____
подпись И.О. Фамилия
«___» _____ 20___ г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Ростовских К.А.
направления 38.03.01 «Экономика», профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
1. Тема работы Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО „Эмм"

Утверждена: приказом по институту от _____ 20____ № _____
2. Срок сдачи работы 10.02.2017 г.
3. Содержание пояснительной записки Введение, 1. Теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда, 2. Анализ деятельности ООО „Эмм", 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ООО „Эмм", заключение, список использ. источников.
4. Консультанты по разделам работы Нормоконтроль - Гузенкова О.В.

5. График выполнения Введение, 1 глава с 7.12.2016 г. по 17.01.2017 г.
2 глава с 7.12.2016 г. по 03.01.2017 г.
3 глава, заключение, оформление с 07.12.2016 г. по 10.02.2017 г.
подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 11.02.17 по 28.02.17.

Дата выдачи задания «7» декабря 20 16 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ О.В. Гузенкова
подпись И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению _____ Ростовских К.А.
подпись И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Бакалаврская выпускная квалификационная работа 77с., иллюстраций 3, таблиц 23, источников 38, приложений 10.

ФОНД ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ, УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, УЧЕТ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА, РАСЧЕТЫ С ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ.

Цель работы – разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Метод исследования – аналитический, опытно-статистический, метод сравнения.

Проведен анализ основных экономических показателей и организации учета расчетов с персоналом по оплате труда предприятия. Для совершенствования учета заработной платы предложены регистры и графики учета и описана методика их заполнения.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……..….. 5

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА…… 7

1.1 Понятия, виды, формы и системы оплаты труда ……..... 7

1.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда ……..…… 14

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ЭМИ»…… 32

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Эми»…….…..... 32

2.2 Анализ расчетов по оплате труда в ООО «Эми»……..…… 42

3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ЭМИ»…… 52

3.1 Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Эми»…….. 52

3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда……..…… 67

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….. 75

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…… 78

ПРИЛОЖЕНИЯ……. 82

ВВЕДЕНИЕ

Целью написания бакалаврской выпускной квалификационной работы является закрепление и расширение теоретических и практических знаний, систематизация знаний специальных предметов, приобретение навыков решения практических задач и развитие профессионального мышления. Бакалаврская выпускная квалификационная работа является заключительным этапом при изучении курса бухгалтерского учета. Основная цель работы - внедрить свои знания и умения на практическом примере, которым выступает организация ООО «Эми». В ходе написания бакалаврской выпускной квалификационной работы многие вопросы, не ясные из теоретического курса становятся понятными, т.к. появляется возможность самостоятельно отразить те или иные операции бухгалтерского учета.

Основными задачами написания бакалаврской выпускной квалификационной работы являются:

- изучить организацию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «Эми»
- перечислить основные нормативные документы, регламентирующие учет труда и заработной платы;
- дать характеристику учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Эми»;
- раскрыть методику начисления оплаты труда, а также порядка удержаний из заработной платы;
- изучение теоретических основ учета расходов на оплату труда и расчетов с внебюджетными фондами, по социальному страхованию и обеспечению;
- изучение учредительных документов, организационной и управленческой структуры;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

1) определить сущность категории заработной платы;

2) рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии.

3) рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

Объектом исследования является ООО «Эми», основной деятельностью организации является предоставление услуг общественного питания.

Предметом исследования является учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Информационную базу исследования составляют научная литература, периодические издания, законы, нормативные документы, а также учредительные документы ООО «Эми», первичные документы, реестры, данные аналитического и синтетического учета, годовая бухгалтерская и финансовая отчетность.

Цель написания данной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ООО «Эми».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие, виды, формы и системы оплаты труда

Оплата труда – это денежное выражение той части труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление.

Заработная плата, начисленная работникам организации, делится на два вида: основную и дополнительную [23, с. 374].

К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду:

- оплата очередных отпусков,
- льготных часов подростков,
- за время выполнения государственных и общественных обязанностей,
- выходного пособия при увольнении и др.

Согласно Трудовому кодексу РФ, организация самостоятельно устанавливает систему оплаты труда. При этом в пределах одной организации разным категориям работников может быть установлена разная система оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Системы заработной платы, размеры ставок, окладов, различных выплат устанавливаются в отношении работников коммерческих организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

организаций, трудовыми договорами. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливаются работодателем.

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Всякий труд должен быть оплачен. Но работодателя заботит не только факт оплаты труда, но и сам труд, его качество и производительность. Не выгодно платить просто за пребывание на рабочем месте. Нельзя не реагировать положительно на добросовестный труд.

Формы и системы оплаты труда представлены на рис. 1.1.

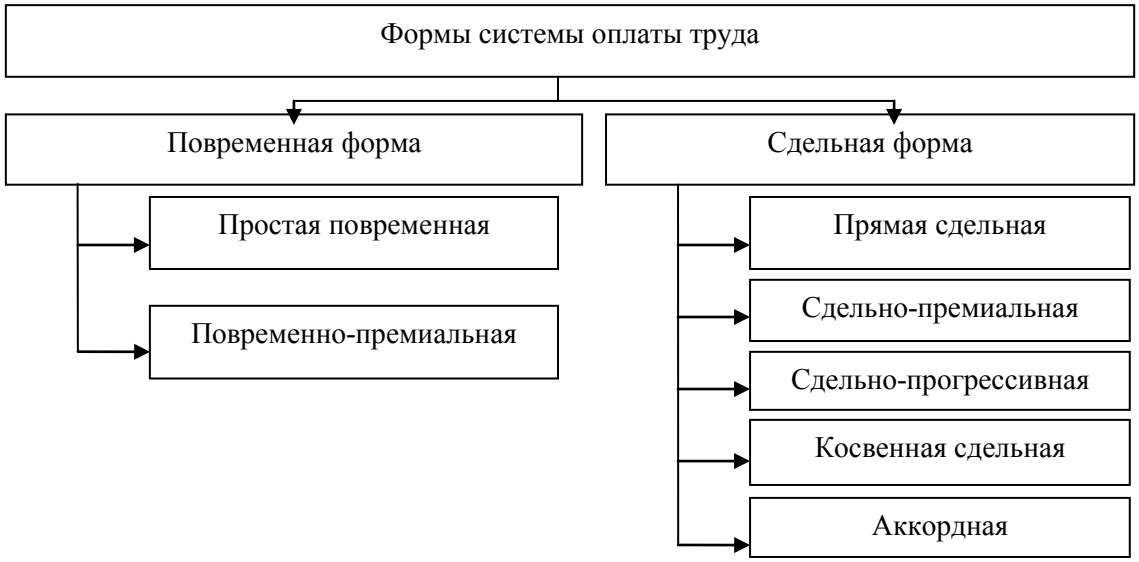

Рис. 1.1 - Формы и системы оплаты труда

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК России, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Существует две основные формы заработной платы – повременная и сдельная. Использование той или иной формы зависит от конкретных условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться именно та, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

При повременной системе заработной платы работник получает денежное или иное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени. Определяется заработная плата путем умножение тарифной ставки на фактически отработанное время (в часах).

Тариф представляет собой исходный, заранее установленный размер заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, месяц) при выполнении нормы труда.

Тарифная система – это совокупность норм, включающая тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки (часовые, дневные, месячные), нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания,

нормированное задание), схемы должностных окладов (штатное расписание) [24, с.38].

Ставки и оклады устанавливаются по результатам аттестации и тарификации каждого работника.

Чтобы разряды присваивались не произвольно, а по определенным категориям, разработаны тарифно-квалификационные требования и продолжает действовать Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, служащих.

Повременная заработная плата имеет две системы – простую повременную и повременно-премиальную (см.табл.1.1).

При простой повременной системе труда размер зарплаты зависит от тарифной ставки, соответствующей присвоенному квалификационному разряду, или от оклада и отработанного рабочего времени. По ней оплачивается труд незначительной части рабочих-повременщиков, руководящих работников, специалистов и служащих. Поскольку она слабо заинтересовывает работников в конечных результатах труда, для повышения материальной заинтересованности и улучшения производственных показателей полезно применять премирование.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную (см.табл.1.2).

В зависимости от способа определения заработка рабочего (по индивидуальным или групповым показателям работы) каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной.

При прямой сдельной системе оплаты труда, труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

Создавая значительную лучшую материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, эта система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнением и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования.

Премирование может осуществляться на основе следующих показателей:

1. Повышение производительности труда и увеличение объема производства, в частности, выполнение и перевыполнение производственных заданий, технически обоснованных норм выработки, снижение нормированной трудоспособности;

2. Повышение качества продукции и улучшения сортности продукции, бездефектное изготовление и сдача ее с первого предъявления, недопущение брака, соблюдение стандартов и технических условий и т.д.;

3. Экономия сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм – по повышенным.

Предел выполнения выработки, сверх которого работа оплачивает по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние месяцы, но не ниже действующих норм. Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходных норм определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой. При использовании сдельно-прогрессивной системе следует особое внимание уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции, может провоцировать более быстрый рост зарплаты по сравнению с ростом производительности труда.

При косвенной сдельной системе оплаты труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, как правило, эта система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др.). Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенно сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную выработку обслуживаемых производственных рабочих.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на единицу ее. Размер аккордной платы определяется на основе действующих норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при данной системе рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

К основным условиям ее эффективного применения следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный

объем работы, введение эффективной системы премирования и контроль над качеством выполненных работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказалось отрицательно на качестве его выполнения).

Применяются и иные формы заработной платы. Подряд – это договор, по которому одна сторона – подрядчик, обязуется выполнить определенную работу по заданию другой стороны – заказчика, который в свою очередь обязуется принять и оплатить выполненную работу. Оплата труда производится только по конечному результату. Средства на оплату труда подрядного участка включают основную зарплату, формируемую, как правило, по установленным нормативам зарплаты на конечный результат работы, и премии по коллективным результатам, кроме того, могут производиться некоторые индивидуальные выплат, главным образом поощрительного характера.

Бестарифная система оплаты труда - определение заработной платы в зависимости от конечного результата работы всего предприятия в целом или структурного подразделения [12, с.3]. Бестарифная система оплаты труда характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня; установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности. Поскольку данная система ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять ее нужно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

Наряду с тарифной и бестарифной системами применяют смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки той и другой систем, а также индивидуальных и коллективных форм оплаты труда. К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии

выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда происходит периодическая корректировка тарифной ставки.

Комиссионная форма оплаты труда, как правило, применяется для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует предприятие, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка. При дилерском механизме работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату.

При комиссионной системе оплаты труда размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получила организацией в результате своей деятельности за месяц.

Процент от выручки определяется руководителем организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. При такой системе каждому работнику может быть установлен еще и минимальный оклад, который будет выплачиваться работнику в любом случае. Такой минимальный заработок устанавливается трудовым договором.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной либо за смену, а также за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законодательством случаях, например, для выполнения работ оборонного характера по предотвращению либо устранению последствий производственной аварии, стихийного бедствия, при выполнении общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи в иных подобных ситуациях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан

обеспечить точный учет сверхурочных работ каждого работника. Доплаты за работу в сверхурочное время начисляются на основании списков работавших сверхурочно. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Ночным считается время с 22 до 6 часов. При этом установленная продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, за исключением работающих в установленном режиме сокращенной продолжительности рабочего времени и работников, принятых специально для работы в ночное время.

Рейтинговая система оплаты труда применяется на многих предприятиях. Согласно данной системе, не нарушаются интересы работника, а также не ухудшается его положение по сравнению с предусмотренным в коллективном договоре и в законодательстве.

Порядок применения той или иной системы труда к конкретному сотруднику оговаривается в трудовом договоре, а общий порядок, принятый в организации, утверждается приказом или распоряжением руководителя в виде Положения об оплате труда.

1.2 Учет расчетов с персоналом по оплате труда

Расчеты с персоналом по оплате труда являются важной составляющей бухгалтерского учета в любой компании. Оплата труда занимает значительную часть расходов организации, на основании которых определяется себестоимость продукции.

Согласно Трудового кодекса РФ оплата труда работников представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и количества работы, компенсационные выплаты и доплаты.

Учет расчетов по оплате труда включает в себя следующие задачи: своевременная выплата заработной платы и удержаний из нее, расчет среднего

заработка для начислений отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, командировочных расходов; осуществление выплат социального характера; соблюдение трудового и налогового законодательства; своевременное предоставление отчетной документации.

Нормативное регулирование процесса бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда представлено следующими документами: ФЗ «О бухгалтерском учете», Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, а также другими нормативно-правовыми документами.

Основополагающим документом в бухгалтерском учете является учетная политика компании, где отражены правила ведения бухгалтерского учета. В соответствии со ст. 8 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗот 06.12.2011 (ред.23.05.2016) любой экономический субъект вправе сам разрабатывать учетную политику.

Каждая компания при формировании учетной политики должна основываться на требованиях законодательства, исходить из особенностей своей хозяйственной деятельности. Грамотно подготовленная учетная политика позволит обеспечить эффективное управление финансовым состоянием компании. Согласно ст.9 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 (ред.23.05.2016) каждый факт хозяйственной жизни должен быть оформлен с помощью первичного учетного документа. Форма первичной документации утверждается руководителем компании по представлению лица, ответственного за ведение бухгалтерского учета.

Учет расчетов по оплате труда и другим выплатам ведется в аналитических счетах (лицевых счетах), открываемых на каждого работника.

Для идентификации работающих каждому присваивается табельный номер, и он указывается во всех документах, связанных с расчетами по оплате труда. Учет расчетов по оплате труда в лицевых карточках ведется нарастающим итогом в течение года.

Лицевые счета работников должны храниться в архиве предприятия в течение 75 лет.

Для учета налога на доходы физических лиц на каждого работника открывается налоговая карточка.

В Налоговой карточке содержится информация, касающаяся налогового агента - российской организации, индивидуального предпринимателя (частного нотариуса, частного охранника, частного детектива, занимающегося частной практикой), постоянного представительства иностранной организации в Российской Федерации, от которого, или в результате отношений с которым налогоплательщик получил доходы, обязанного исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить сумму налога на доходы физических лиц. Налоговая карточка содержит персональную информацию о физическом лице - получателе дохода, необходимую для правильного исчисления налога и представления в налоговые органы сведений о доходах такого лица. Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, такие удержания не уменьшают налоговую базу и при заполнении Налоговой карточки не учитываются.

Заработная плата должна выплачиваться работникам не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным (трудовым) договором (ст.136 ТК). С учетом этик требований заработная плата состоит из двух частей:

1) Аванс — часть заработной платы, которая выплачивается работнику до истечения месяца без учета конечного результата работы за месяц. Аванс, как правило, представляет собой твердую сумму, которая при повременной оплате труда составляет до 40-50% от тарифной ставки (должностного оклада) работника, при сдельной оплате труда — до 40-50% от заработной платы по сдельным расценкам за предыдущий месяц;

2) Окончательный расчет — оставшаяся часть заработной платы, которая с учетом аванса выплачивается работнику по результатам работы за месяц не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается

заработная плата, поскольку аванс должен выплачиваться до истечения месяца.

При выплате аванса никакие налоги и взносы не уплачиваются, поскольку для целей исчисления НДФЛ датой фактического получения дохода в виде оплаты труда признается последний день месяца, за который была начислена заработная плата, а страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, в ФОМС, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и по временной нетрудоспособности уплачиваются с зарплаты за истекший месяц.

При окончательном расчете со всей суммы заработной платы, выплаченной работнику за месяц (с учетом аванса) уплачиваются страховые взносы указанные в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Страховые взносы уплачиваемые с заработной платы

Наименование	Ставка до лимита	Лимит 2017 года	Ставка после лимита	Сроки уплаты
1	2	3	4	5
Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и материнства	2,9	755 тыс.руб. (в соотвестствии с постановлением от 29 ноября 2016 г. n 1255)	0	Не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается заработная плата
Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	0,2	—	0,2	
Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование	22	876 тыс.руб. (в соотвестствии с постановлением от 29 ноября 2016 г. n 1255	10	
Страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	5,1	—	5,1	

С 1 января 2017 года вступили в силу новые правила, по которым сдается отчетность по страховым взносам. Расчет по взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование нужно представлять в налоговый орган раз в квартал не позже 30-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом (п. 7 ст. 431 НК РФ). Новшество связано с тем, что НК РФ дополнен положениями о взимании страховых взносов (кроме взносов на травматизм) (глава 34).

Из разъяснения ФСС следует, что расчет нужно подавать за периоды, начинающиеся не ранее 1 января 2017 года. Отчетность по взносам, в том числе уточненная, за более ранние периоды сдается по старым правилам. Они таковы: электронную 4-ФСС нужно представить в территориальный орган ФСС не позднее 25-го числа, бумажную - не позже 20-го числа месяца после отчетного периода. РСВ-1 в электронном виде следует направить в территориальный орган ПФР не позднее 20-го числа, в бумажном - не позже 15-го числа второго месяца, следующего за отчетным периодом. Крайний срок уплаты взносов остался прежним - 15-е число месяца, следующего после месяца, за который они начислены. Изменения предусмотрены Федеральным законом от 03.07.2016 N 243-ФЗ.

Аванс и заработная плата за вторую половину месяца выдаются в течение 3 дней, включая день получения денег в банке. Так, если деньги получены в понедельник, то в среду сумма неполученной зарплаты должна быть сдана в банк. Выплата заработной платы, пособий и премий производится по расчетной и платежной ведомости (форма Т-51, Т-53). При получении денег работник расписывается в ведомости. Выдача денег лицу, не являющемуся штатным сотрудником, осуществляется по предъявлении документа, удостоверяющего личность получателя. Деньги могут выдаваться по расходному кассовому ордеру. В нем получатель указывает название и номер документа, дату его выдачи, наименование его организации.

По истечении срока выдачи заработной платы кассир в ведомости напротив фамилий лиц, не получивших ее, в графе «Расписка в получении» делает отметку «Депонировано». На сумму, выданной по ведомости заработной платы бухгалтером, оформляется расходный кассовый ордер, который затем отражается в кассовой книге [25, с. 541].

Депонированная заработная плата оформляется следующим образом. Не выданные суммы по платежной (расчетно-платежной) ведомости кассир заносит в реестр не выданной заработной платы и передает его бухгалтеру. В бухгалтерии учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы (ф. № 8). В ней для каждого депонента отводится отдельная строка, по которой указывают фамилию, имя, отчество и депонированную сумму, отмечается ее выдача. В книге ежемесячно подсчитывается общая депонированная сумма и сумма выданная, выводится остаток. Выдача депонентских сумм оформляется расходным кассовым ордером.

Проводки используемые для учета депонированной заработной платы указаны в таблице 1.2.

Таблица1.2

Журнал хозяйственных операций по учету депонированной заработной платы

№	Содержание хозяйственных операций	Дт	Кт
1	2	3	4
1	Закрывается расчетно-платежная ведомость на общую сумму депонируемой зарплаты	70	76
2	Возврат денег на расчетный счет банка предприятия на эту же сумму	51	50
3	Получение средств с расчетного счета в банке на оплату депонентов	50	51
4	Списание выданной заработной платы с депонента	76	50
5	Отнесение на прибыль организации невостребованной депонированной заработной платы	76	91

Так же оформляются и другие почему-либо неполученные работником суммы (премии, выплаты, пособия и т.д.).

Своевременно не полученную работниками заработную плату предприятия обязаны хранить в течение 3-х лет и выдавать ее по первому требованию работника. При сдаче депонированной заработной платы на расчетный счет в назначении платежа указывается «депонированная заработная плата», что также обязывает банковское учреждение учитывать данные средства отдельно.

В случае смерти работника неполученная ко дню его смерти заработная плата выдается совместно проживающим с ним членам семьи, а также лицам, находившимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК).

Суммы депонентской задолженности, по которой сроки исковой давности истекли, подлежат отнесению на финансовые результаты (как прибыль предприятия).

Пособия по временной нетрудоспособности выдаются при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности; карантине; временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием (ст.182, 183 ТК). Основанием для назначения пособия служит выданный лечебным учреждением листок нетрудоспособности, а при его утрате — дубликат этого листка. Дубликат выдает лечащее учреждение, которое выдало листок нетрудоспособности, по предъявлении справки с места работы о том, что за данное время пособие не выплачивалось.

Работодатель за счет собственных средств оплачивает работнику первые 3 календарных дня нетрудоспособности. Начиная с 4 календарного дня до окончания болезни, пособие выплачивается за счет средств ФСС РФ.

Все выплаты, которые не облагаются страховыми взносами, исключаются из общей суммы заработка сотрудника за расчетный период (ч. 2 ст. 14 Закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред.03.07.2016)).

В частности, это:

- государственные пособия;

- законодательно установленные компенсационные выплаты сотрудникам;
- материальная помощь, не превышающая 4000 руб. в год на одного человека.

Пособие по временной нетрудоспособности и в связи с материнством исчисляется в соответствии с постановлением от 15.06.2007г.(ред.10.12.2016) N 375 "Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», а также в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред.03.07.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», которым установлено, что пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из фактического заработка работающих граждан в зависимости от стажа работы, указанны в таблице 1.3

Таблица 1.3

Размер пособия по временной нетрудоспособности, зависящий от стажа работника

Причина нетрудоспособности	Стаж работника	Размер пособия, % от среднего заработка
1	2	3
1. Собственное заболевание	8 лет и более	100
	От 5 до 8 лет	80
	До 5 лет	60
2. Профессиональное заболевание или несчастный случай на производстве	Любой	100

Окончание таблицы 1.3

1	2	3
3. Уход за больным ребенком (в возрасте до 15 лет) амбулаторный	Стаж 8 лет и более	100 за первые 10 дней и 50 за последующие дни нетрудоспособности
	Стаж от 5 до 8 лет	80 за первые 10 дней и 50 за последующие дни нетрудоспособности
	Стаж до 5 лет	60 за первые 10 дней и 50 за последующие дни нетрудоспособности
4. Уход за больным ребенком (в возрасте до 15 лет) в стационаре и уход за взрослым членом семьи (в том числе ребенком старше 15 лет) амбулаторный	Стаж 8 лет и более	100
	Стаж от 5 до 8 лет	80
	До 5 лет	60

Законодательством предусмотрены случаи, когда независимо от непрерывного стажа работы пособие выдается в размере 100% заработной платы работника: вследствие трудового увечья или профессионального заболевания; работающим инвалидам Великой Отечественной войны и другим инвалидам, приравненным в отношении льгот к инвалидам Великой Отечественной войны; по беременности и родам; гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Размер пособия одинаков для всех членов трудового коллектива, как состоящих, так и не состоящих в профсоюзной организации. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального

страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.).

Оплата отпусков. Всем основным, временным и сезонным работникам, а также лицам, работающим по совместительству, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.114 ТК). Минимальная продолжительность отпуска — 28 календарных дней. Некоторым категориям работников законодательством установлен удлиненный отпуск в соответствии с перечнем утвержденным постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466.

Кроме того, работнику может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск. Такой отпуск предоставляется лицам, занятым на работах с вредными условиями труда; работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства, при продолжительном стаже работы на одном предприятии; работникам с ненормированным рабочим днем; в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами и иными локальными нормативными актами (ст.115 ТК). Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается соответствующими нормативными документами.

Коллективным договором может быть предусмотрено предоставление работнику дополнительных кратковременных отпусков с сохранением заработной платы в случаях вступления сотрудника в брак, рождения ребенка, смерти лиц, состоящих с сотрудником в близком родстве (муж, жена, дети, родители, братья, сестры), или лиц, находящихся на иждивении сотрудника до 5 календарных дней.

В соответствии с положениями действующего законодательства за период оплачиваемых отпусков работникам сохраняется выплата среднего заработка, что закреплено в ст.114 ТК РФ.

Исчисление среднего заработка должно производиться в соответствии с положениями статьи 139 ТК РФ и постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. №922 (ред.10.12.2016г.).

Размер оплаты дней основного и дополнительного отпусков определяется умножением среднего дневного заработка на количество дней отпуска.

Расходы по оплате основных и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательными актами, относятся на издержки производства и обращения, а расходы по оплате дополнительных отпусков, обусловленных локальными нормативными актами или трудовыми договорами (контрактами), возмещаются за счет собственных средств организации [13, с. 96]. В табице 1.4 приведен расчет по оплате отпусков проводками.

Таблица 1.4

Журнал хозяйственных операций по учету отпускных

№	Содержание хозяйственных операций	Дт	Кт
1	2	3	4
1	На сумму оплаты за отпуск, включаемую в себестоимость продукции, работ и услуг	20, 23, 25, 26, 43, 44,96	70
2	На сумму оплаты, относимую за счет нераспределенной прибыли	91	70
3	Начисленные суммы денежной компенсации за неиспользованный отпуск в учете отражаются записью	20, 23, 25, 26, 43, 44,96	70

Компенсация за неиспользованный отпуск. Если работник увольняется, и у него остались дни неиспользованного отпуска, то при увольнении он получает за них денежную компенсацию (ст.127 ТК).

В соответствии со ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций, как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Таким образом, Кодекс не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст.97 Кодекса, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

Другими словами, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

Вместе с тем, введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Таким образом, привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст.113 и ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует также иметь в виду, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

Согласно статьи 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Различают три вида удержаний, производимых из начисленных сумм заработной платы и прочих вознаграждений:

- обязательные;
- по инициативе работодателя;
- по инициативе работника.

Все удержания осуществляются в определенной последовательности.

К обязательным удержаниям относятся:

- удержания суммы налога на доходы физических лиц;
- удержания по исполнительным документам в пользу других предприятий и лиц (алименты, административные штрафы и прочее).

К двум другим видам относятся:

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в подотчет;
- за причиненный материальный ущерб;
- за товары, купленные в кредит;
- по полученным займам;
- профсоюзные взносы;
- за коммунальные услуги.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы. Исключением составляют удержания при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, возмещение ущерба, причиненного преступлением, и ряд других, указанных в статье 138 ТК. Размер удержаний не может превышать 70% заработной платы. Не допускается производить удержания из выплат, на которые в соответствии с законодательством не обращается взыскание.

Взыскание не обращается:

- на суммы, причитающиеся должнику в качестве выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемые при увольнении работника;
- некоторые компенсационные выплаты;
- премии, носящие единовременный характер;
- государственные пособия многодетным и одиноким матерям;
- пособия на рождение ребенка;
- пособия на погребение, выплачиваемые по социальному страхованию.

Налог на доходы физических лиц удерживается в соответствии с главой 23 НК РФ. Исчисление этого налога производится по совокупному годовому доходу, полученному в календарном году от всех источников на территории РФ и вне, как в денежной, так и в натуральной форме по ставкам указанным в таблице 1.5.

Таблица 1.5

Ставки НДФЛ

Ставка, %.	Виды доходов
1	2
13	На доходы граждан РФ от трудовой деятельности и полученных дивидендов, а также для граждан ЕАЭС, беженцев и иммигрантов, работающих на территории РФ;
30	Для граждан других стран (нерезидентов), которые занимаются предпринимательской или трудовой деятельностью в России
35	На выигрыши и доходы по вкладам

Доходы включаемые в состав совокупного дохода:

1. Начисленная зарплата (в денежном и натуральном выражении);
2. Выплаты социального характера за счет собственных источников предприятия;
3. Пособия по временной нетрудоспособности;
4. Материальная помощь, в части превышения 4000 рублей и не

относящаяся к единовременной государственной;

5. Подарки в части превышения 4000 рублей;

6. Дивиденды по акциям предприятия;

7. Материальная выгода по полученным от предприятия заемным средствам.

Доходы не включаемые в состав совокупного дохода:

1. Пособия по социальному страхованию и обеспечению, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

2. Пособие по безработице;

3. По беременности и родам;

4. По уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет;

5. На погребение;

6. Выходное пособие при увольнении в соответствии с ТК РФ;

7. Стоимость амбулаторного и стационарного медицинского обслуживания своих работников.

Совокупный доход в налогооблагаемом периоде по месту основной работы уменьшается на следующие стандартные вычеты:

1. 3000 рублей в месяц для инвалидов и участников ВОВ, инвалиды Чернобыльской АЭС, ПО «Маяк» и др.;

2. 500 рублей в месяц для Героев Советского Союза и Героев РФ, а также подобных им лиц, инвалидов с детства, а также инвалидов I и II групп;

3. Согласно НК РФ, а именно стат. 218, утверждены подкатегории «детских» вычетов:

- 1400 руб. – представляется на первого/второго ребенка.

- 3000 руб. – представляется на третьего/последующего детей.

- 6000 руб. – представляется на детей-инвалидов. Возможно оформление опекунам, приемным родителям/супругам, попечителям с 2016 г.; на детей-инвалидов I/II группы младше 24 лет и при обучении в очной форме.

- 12000 руб. – на детей-инвалидов, не достигших совершеннолетия. Предоставляется родителям и их супругам, включая усыновителей.

До месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 350 тыс. руб.

Вдовам (вдовцам), единственному родителю, опекуну или попечителю налоговый вычет производится в двойном размере [27, с. 39].

Если лицо имеет право более чем на 1 стандартный вычет по п.1-3, то предоставляется максимальный из вычетов.

Ставка НДФЛ – 13%. Если сумма налоговых вычетов окажется больше суммы доходов за этот же период, то налоговая база равна нулю. На следующий период разница между доходом и вычетами не переносится.

Удержания по исполнительным документам производятся по правилам:

1. Алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах и после удержания НДФЛ

- на 1 ребенка - 25%
- на 2 детей – 33%
- на трех и более детей - 50% (размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения);

2. Размер алиментов на родителей по решению суда;
3. Прочие удержания по решению суда.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет является пассивным, так как на нем отражают операции, связанные с образованием и погашением кредиторской задолженности компании по оплате труда перед персоналом. По кредиту счета 70 отражают операции по начислению заработной платы за счет всех источников в корреспонденции со счетами, на которых эти источники учитываются [2, с.11]. Сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредитовое. Оно показывает задолженность компании перед персоналом по начисленной заработной плате (то есть общую сумму к выплате на конец месяца). Сальдо может быть дебетовым (например, при излишне выплаченной

заработной плате или выплате неотработанного аванса). Основанием для записи по счету 70 являются расчетные, расчетно-платежные и платежные ведомости, отчеты кассира, реестры не выданной заработной платы [2, с. 11].

Проводки для учета налога на доходы физических лиц отражены в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Журнал хозяйственных операций по учету НДФЛ

№	Содержание хозяйственных операций	Дт	Кт
1	2	3	4
1	Начислен и удержан налог на доходы физических лиц	70	68.01
2	Перечислен налог на доходы физических лиц	68.01	51
3	Удержания по исполнительным документам	70	76
4	Перечислено суммы удержанные по исполнительным документам	76	50,51

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

В бухгалтерском учете необходимо не только отражать достоверные расчеты с персоналом по оплате труда, но также и безошибочно рассчитывать суммы выплат, в положенный срок производить вычеты различного рода, работать в соответствии с законодательством. Соблюдение всех норм и положений законодательства способствует отлаженной работе, а также сохранению позиций среди конкурентов. В концепции развития бухгалтерского учета и отчетности отмечено, что важнейшим условием обеспечения качества бухгалтерской отчетности является результативный контроль.

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ЭМИ»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Эми»

Общество с ограниченной ответственностью «Эми» (далее – ООО «Эми»). Организация ООО «Эми» зарегистрирована Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 23 по Красноярскому краю, по адресу: 660135, г.Красноярск, ул.Октябрьская 7а, от 18.04.2013г.

Предприятие создано в соответствии с действующим законодательством РФ в целях получения прибыли от его предпринимательской деятельности. Общество руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, приказами, указаниями и другими нормативными актами, а также Уставом.

Предприятие применяет упрощенную систему налогообложения.

По общему правилу применять упрощенную систему налогообложения могут только те, у кого соблюдены следующие количественные и стоимостные ограничения:

- размер полученного дохода не превышает установленный лимит (п. 2 ст. 346.12, п. 4.1 ст. 346.13 НК РФ);
- средняя численность сотрудников за налоговый (отчетный) период не превышает 100 человек (подп. 15 п. 3 ст. 346.12 НК РФ);
- остаточная стоимость основных средств не превышает 100 000 000 руб. (подп. 16 п. 3 ст. 346.12 НК РФ).

Основным видом деятельности является:

- деятельность ресторанов и кафе (ОКВЕД 55.30);

Организационно-правовая форма (ОПФ): Общество с ограниченной ответственностью (ООО);

Общество является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в учреждениях банков, в том числе, круглые и иные печати, штампы, бланки и другие реквизиты.

Общество обладает полной самостоятельностью в осуществлении своей хозяйственной деятельности, ее планировании, распоряжении прибылью, остающейся после уплаты налогов и других обязательных платежей.

Общество полностью отвечает за результаты своей хозяйственной деятельности, а также за выполнение добровольно принятых на себя обязательств, своим имуществом, на которое может быть обращено взыскание в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Участники Общества несут ответственность по его обязательствам в пределах стоимости вклада в уставный капитал.

Общество выплачивает в установленном порядке налоги и другие обязательные платежи в бюджет. В соответствии с законодательством, учредительными документами и Уставом, прибыль, остающаяся у Общества после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет, поступает в полное его распоряжение. Общество самостоятельно определяет направление использования чистой прибыли.

В качестве информационной базы аналитического исследования выступает бухгалтерская отчетность ООО «Эми», в состав которой включаются: бухгалтерский баланс; отчет о финансовых результатах, которая соответствует требованиям Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99.

В ООО «Эми» создан уставный капитал в размере 10 000 руб. Число участников ООО «Эми» составляет 3 физических лица.

Высшим органом управления ООО «Эми» является собрание участников. В его компетенции находятся вопросы определения главных направлений предпринимательской деятельности, рассмотрении и утверждении смет, отчетов и балансов, избрание и отзыв исполнительного органа и ревизионной комиссии, определение условий оплаты труда должностных лиц, распределение прибыли и определение порядка покрытия убытков и др.

Организация имеет 3 работающих подразделения как показано на рисунке 2.1.

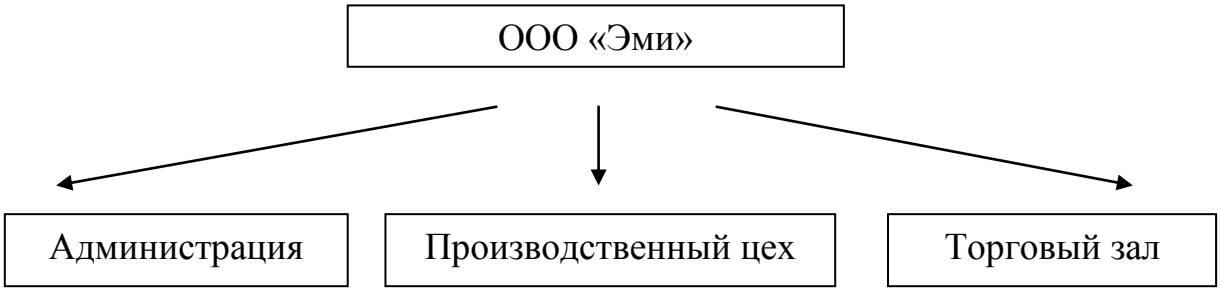

Рис.2.1 - Структура предприятия ООО «Эми»

Вследствие этого организационная структура организации выглядит как на рисунке 2.2.

Рис.2.2 - Структура управления ООО «Эми»

Бухгалтерский учет в ООО «Эми» ведется в соответствии с требованиями Закона РФ «О бухгалтерском учете», Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, Положениями по бухгалтерскому учету (ПБУ), а также в соответствии с приказом директора ООО «Эми» по учетной политике, указаниями и распоряжениями главного бухгалтера о порядке ведения бухгалтерского учета на отдельных участках учетного процесса. На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и т.д., делает расчет в каждом конкретном месяце не похожим на предыдущие.

В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, основным из которых является Трудовой Кодекс (ТК РФ), а также иными нормативными актами, в том числе внутренними, разрабатываемыми каждым предприятием на основе действующего законодательства по труду.

Правильное начисление заработной платы напрямую зависит от организации табельного учета. Для этого все подразделения обязаны вести и представлять в установленные сроки табели учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени содержит следующую информацию:

— фактически отработанное время;

— период временной нетрудоспособности (больничные листы);

— период отпусков;

— неявка на работу – (отпуск без сохранения заработка, травмы, прогулы и т.д).

Все начисления заработной платы подразделяются на виды оплат. Документами для начисления заработной платы являются:

— табеля учета рабочего времени;

— ведомости начисления премии;

— больничные листы (листок временной нетрудоспособности);

— разные виды начисления и удержания.

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.

Финансовая отчетность состоит преимущественно из количественных, абсолютных показателей. Поэтому анализ тех или иных показателей, экономических явлений, хозяйственных процессов, ситуаций начинается с рассмотрения абсолютных величин в натуральных или стоимостных измерителях. Эти показатели являются основными в финансовом учете. В анализе они используются для исчисления средних и относительных величин.

Для анализа абсолютных показателей используется как правило, метод сравнения, с помощью которого изучаются абсолютные или относительные изменения показателей, тенденции и закономерности их развития [29, с. 106].

Бухгалтерская отчетность сформирована исходя из действующих в Российской Федерации правил бухгалтерского учета и отчетности и на основании учетных записей, произведенных согласно рабочего плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Бухгалтерский баланс служит индикатором для оценки финансового состояния предприятия.

Анализ финансового состояния включает:

– анализ состава и динамики имущества и источников его формирования;

– анализ ликвидности;

– анализ платежеспособности;

– анализ финансовой устойчивости;

– анализ деловой активности.

В 2014 году общий финансовый результат деятельности ООО «Эми» был равен -255 тыс.р., что на 7914 тыс.р. больше прибыли полученной в 2015 году. (см.табл.2.1)

Таблица 2.1

Анализ состава и структуры бухгалтерской прибыли

Вид доходов (расходов)	Абсолютивные величины, тыс.р.		Удельные веса, %		Изменения		
	2014г.	2015г.	2014г.	2015г.	в абсолютных величинах (гр.2-гр.1)	в удельных весах (гр.4-гр.3)	в % к прошлому году (гр.5/гр.1*100)
1	2	3	4	5	6	7	8
Прибыль от продаж	220	(7551)	86,3	(92,4)	(7 331)	(6,1)	- 3332,3
Проценты к получению	0	0	0	0	0	0	0
Проценты к уплате	0	0	0	0	0	0	0
Прочие доходы	0	15	0	0,2	15	0,2	100
Прочие расходы	(475)	(633)	(186,3)	(7,8)	(158)	(-178,5)	33,3
Бухгалтерская прибыль	(255)	(8169)	100,0	100,0	(7914)	х	3103,5

Уменьшение суммы бухгалтерской прибыли имело место по каждой ее составляющей. Сумма прибыли от текущей деятельности уменьшилась на 3332,3%, сумма прочих доходов в прошлом году составляла 0 руб., а в отчетном уже 15 тыс.р., сумма прочих расходов увеличилась на 7,8%. Структурные изменения так же значительно поменялись – от 6,1 до -178,3%.

Вместе с тем качество прибыли можно признать низким, в связи с незначительным удельным весом прибыли от текущей деятельности в общей сумме бухгалтерской прибыли.

Оценка финансовых результатов деятельности предприятия будет неполной без анализа показателей рентабельности (см.табл.2.2). Уровень эффективности использования капитала в ООО «Эми» находится на невысоком уровне.

Показатели рентабельности активов и капитала в отчетном году выше показателей рентабельности активов и капитала прошлого года, что объясняется опережающими темпами снижения прибыли до налогообложения над темпами снижения стоимости имущества и источников его формирования.

Таблица 2.2

Анализ показателей рентабельности

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение, ± (гр.2-гр.1)
1	2	3	4
1. Выручка от продаж (с.2110)	48316	55073	6757
2. Полная себестоимость продаж (с. 2120+ с.2210+ с. 2220)	48096	62624	14528
3. Прибыль от продаж (с.2200)	220	(7551)	-7331
4. Прибыль до налогообложения (с.2300)	(255)	(8169)	-7914
5. Среднегодовая величина активов (капитала), тыс.р. (с.1600=с.1700)	10 083	16468	6385
6. Среднегодовая величина оборотных активов (с.1200)	10081	16466	6385
7. Среднегодовая величина собственного капитала (с.1300)	2786	4172	1386
Рентабельность, %:			
- продаж ((п.3/п.1)*100)	0,45	13,7	13,25
- затрат((п.3/п.2)*100)	0,46	12,1	11,64
- активов (капитала) ((п.4/п.5)*100)	2,53	49,6	47,07
- оборотных активов ((п.4/п.6)*100)	2,53	49,6	47,07
- собственного капитала ((п.4/п.7)*100)	9,15	195,8	186,65

Показатели рентабельности активов и капитала в отчетном году выше показателей рентабельности активов и капитала прошлого года, что объясняется опережающими темпами снижения прибыли до налогообложения над темпами снижения стоимости имущества и источников его формирования.

Рентабельность продаж составила в отчетном году 13,7% против 0,45%

прошлого года, рентабельность затрат увеличилась в течение анализируемого периода с 0,46% до 12,1%.

Платежеспособность и финансовая устойчивость – основные параметры, характеризующие финансовое состояние организации.

Финансовая устойчивость предприятия - определяется превышением доходов над расходами, обеспечивает свободное маневрирование денежными средствами и бесперебойный процесс производства и реализации продукции. Финансовая устойчивость - это такое состояние финансовых ресурсов, их распределение и использование, которое обеспечивает развитие организации на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособности и кредитоспособности в условиях допустимого уровня риска.

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 абсолютные показатели и финансовые коэффициенты. Финансовые коэффициенты характеризуют структуру капитала с позицией платежеспособности и финансовой стабильности развития. Абсолютные показатели позволяют определить тип финансовой ситуации на предприятии (см.табл. 2.3).

Таблица 2.3

Определение типа финансовой ситуации, тыс.р.

Показатель	На конец года		
	базисный год	прошлый год	отчетный год
1	2	3	4
1. Источники собственных средств (с. 1300)	2996	2576	(5769)
2. Долгосрочные обязательства (с. 1400)	0	0	0
3. Внеоборотные активы (с. 1100)	2	2	3

Окончание таблицы 2.3

1	2	3	4
4. Собственные источники формирования запасов и затрат ($И_1$) (п.1-п.3)	2994	2574	(5766)
5. Собственные и долгосрочные заемные источники формирования запасов и затрат ($И_2$) (п.4+п.2)	2994	2574	(5766)
6. Краткосрочные кредиты и займы (с. 1510)	1300	3962	15304
7. Общая величина источников формирования запасов и затрат ($И_3$) (п.5+п.6)	4294	6536	9538
8. Общая сумма запасов и затрат (ЗЗ) (с.1210+с.1220)	3476	3923	4088
Излишек (+) или недостаток (-)			
-собственных оборотных средств (п.4-п.8)	- 482	- 1349	- 1678
-собственных и долгосрочных заемных источников (п.5-п.8)	- 482	- 1349	- 1678
-общей величины источников формирование запасов и затрат (п.7-п.8)	- 818	2613	- 5450
Тип финансовой ситуации	Кризисное финансовое состояние	Неустойчивое финансовое состояния	Кризисное финансовое состояние

В отчетном году ООО «Эми» имело кризисное состояние, так как для формирования запасов и затрат привлекались не только собственные и долгосрочные заемные источники, но и краткосрочные кредиты и займы.

В течении прошлого года запасы и затраты не были обеспечены минимальной величиной источников их формирования, тип финансовой ситуации определяется как кризисный.

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

Оценка платежеспособности осуществляется на основе характеристики ликвидности текущих активов, которая определяется временем, необходимым для превращения их в денежные средства.

Одним из важнейших показателей эффективности деятельности

предприятия является ликвидность. Задача анализа ликвидности баланса возникает в связи с необходимостью давать оценку кредитоспособности организации.

Цель анализа ликвидности - оценить способность предприятия своевременно в полном объеме выполнять краткосрочные обязательства за счет текущих активов.

Ликвидность баланса – это степень покрытия обязательств предприятия его активами, срок превращения которых в денежную форму соответствует сроку погашения обязательств. Анализ ликвидности баланса осуществляется путем сопоставлении отдельных групп активов, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

Для оценки платежеспособности предприятия в различные моменты времени рассчитываются три коэффициента ликвидности (см.табл.2.4).

Таблица 2.4

Динамика коэффициентов ликвидности

Показатели	На конец года			Нормативное значение
	базисный год	прошлый год	отчетный год	
1	2	3	4	5
1. Общая сумма текущих активов (с. 1200)	7703	12459	20493	X
2. Быстрореализуемые активы1230 (с.5510 (5530))	4210	8129	16205	X
3. Наиболее ликвидные активы (с. 1240+1250)	17	407	200	X
4. Краткосрочные пассивы (с.1500)	4709	9885	26265	X
Коэффициенты ликвидности:				
-текущей (п.1/п.4)	1,636	1,260	0,780	≥ 2
-быстрый ((п.2+п3)/п.4)	0,898	0,864	0,624	≥ 1
-абсолютный (п.3/п.4)	0,004	0,041	0,008	≥ 0,2

Коэффициент быстрой ликвидности предприятие не в состоянии рассчитаться по большей части своих обязательств, однако, тенденция снижения этого коэффициента должна заставить руководство предприятия возможно задуматься о пересмотре своих планов на ближайшие несколько лет.

Коэффициент абсолютной ликвидности за исследуемый период показывает, что способность предприятия погасить свою задолженность в краткосрочной перспективе была в базисном и прошлом году, но в отчетный год этот коэффициент резко упал ниже нормы. Следовательно, можно сделать вывод, что предприятие было в состоянии своими наиболее ликвидными активами покрыть задолженность в краткие сроки в прошлых годах.

Показатели, представленные в таблице 2.4, свидетельствуют о том что в течение анализируемого периода ООО «Эми» коэффициент текущей ликвидности показывает, что предприятие не имеет способность в краткосрочном периоде расплатиться по своим обязательствам (долгам).

2.2 Анализ расчетов по оплате труда в ООО «Эми»

Для анализа правильности работы по начислению, оплате труда и другим расчетам с персоналом в ООО «Эми» проведем проверку на данном предприятии, детально изучим документы по начислению и перечислению заработной платы.

Целью проверки расчетов с персоналом является контроль над соблюдением нормативно-правовых актов, касающихся трудового законодательства, правильности начисления различных видов оплат и удержаний, правильности ведения учета расчетов, как по физическим лицам, так и в целом по организации, а также начисления налогов и платежей с фонда оплаты труда (ФОТ) и выплат социального характера. Основными нормативными документами являются Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и Налоговый кодекс Российской Федерации.

Для эффективной организации системы бухгалтерского учета на предприятии разработаны и утверждены приказами руководителя локальные нормативные правовые акты, к которым относятся:

– учетная политика предприятия;

– коллективный договор;

– штатное расписание;

– положение об оплате труда работников ООО «Эми»;

– положение о премировании работников ООО «Эми»

– положение о социальных льготах, гарантиях и компенсациях работников ООО «Эми»;

В качестве источников информации служат документы по зачислению, увольнению и переводу работников организации; первичные документы; регистры бухгалтерского учета; отчетность.

В Приложении приведено штатное расписание ООО «Эми» на 2013-2015г.

Ведение первичного учета осуществляется по унифицированным формам. По учету личного состава на предприятии используются: приказ-распоряжение о приеме на работу (форма № Т-1); личная карточка (форма № Т-2); приказ о предоставлении отпуска (форма № Т-6); приказ о прекращении трудового договора (контракта) (форма № Т-8).

По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда применяются: табель учета рабочего времени (форма № Т-13); расчетная ведомость (форма № Т-53); лицевой счет (форма № Т-54).

К регистрам, подлежащим проверке, относятся сводные ведомости распределения заработной платы (по видам, шифрам затрат и др.), регистры по счету 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» в части расчетов по исполнительным листам и депонированной заработной плате, Главная книга, баланс.

Для комплексной оценки состояния, развития и эффективности использования трудовых ресурсов организации, а также в исследовании

тенденций изменения расходов на оплату труда для выбора оптимальных управленческих решений проведен экономический анализ трудовых ресурсов. Основной задачей анализа является оценка качества трудовых ресурсов организации, эффективность системы мотивации труда и эффективности управления персоналом. Цель анализа трудовых ресурсов состоит в том, чтобы определить резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности работников, их рабочего времени. Анализ структуры и динамики персонала ООО «Эми» приведен в таблице 2.5.

Источниками информации для заполнения данной таблицы являются: статистическая отчетность по труду, данные табельного учета, лицевые счета работников организации, расчетные ведомости, расчеты средней заработной платы различных категорий работников.

Таблица 2.5

Анализ состава, структуры и динамики персонала предприятия

Показатель	2013 г.	Удельный вес, %	2014 г.	Удельный вес, %	2015 г.	Удельный вес, %	Абсолютное отклонение, чел.	
							2014/ 2013.	2015/ 2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Среднесписочная численность персонала, чел.	59	100	53	100	68	100	-6	15
в т.ч. Руководители, чел.	4	6,8	4	7,5	4	5,9	0	0
Специалисты, чел.	2	3,4	2	3,8	4	5,9	0	2
торгово-производственный персонал, чел.	47	79,7	43	81,2	43	63,2	-4	0
Обслуживающий персонал, чел.	6	10,1	4	7,5	17	25	-2	13

По данным таблицы видно что среднесписочная численность работников к концу отчетного периода по сравнению с 2013 годом увеличилась на 9

человек (68чел. - 59чел.), хотя в 2014 году произошло сокращение штата работников на 6 (53 чел. – 59 чел.)человек .

Наибольший удельный вес составляют рабочие торгово-производственного персонала, так произошло увеличение на 1,5% (81,2%-79,7%) в 2014 году, и снижение на 18% (63,2%-81,2%) в 2015 году. Наименьшее количество штатных единиц приходится на специалистов которых в 2013 году состовляло 2 человека (3,4%), в 2014 году эта цифра осталась неизменной но удельный вес уже составлял 3,8% от всего количества сотрудников, в 2015 году произошел рост на 2 человека что составило 4 штатных единицы сотрудников при удельном весе в 5,9%.

Обобщающим показателем оценки уровня производительности труда в торговле является выручка от реализации товаров на одного торгово-производственного работника.

Целью данного анализа является изучение показателей, оказывающих непосредственное влияние на изменение производительности труда в данной организации. В таблице 2.6 приведены показатели производительности труда ООО «Эми».

Таблица 2.6

Анализ оплаты труда работников ООО «Эми»

Показатели	2013 г.	2014 г	2015 г.	Абсолютное отклонение		Темп изменения, %	
				2014/ 2013	2015/ 2014	2014/ 2013	2015/ 2014
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	23498	48316	55073	24818	6757	105,6	13,98
Среднесписочная численность работающих, чел.	59	53	68	-6	15	-10,17	28,3
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	8496	7950	10608	-546	2658	-6,4	33,4
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	144	150	156	6	6	4,2	4

Окончание таблицы 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	12	12,5	13	0,5	0,5	4,2	4
Затраты на оплату труда торгово-производственного персонала, тыс. руб.	6768	6450	6708	-318	258	-4,7	4
Среднесписочная численность торгово-производственного персонала, чел.	47	43	43	-4	0	-8,5	0
Среднегодовая заработная плата торгово-производственного персонала, тыс. руб.	144	150	156	6	6	4,2	4
Среднемесячная заработная плата торгово-производственного персонала, тыс. руб.	12	12,5	13	0,5	0,5	4,2	4

Средняя заработная плата одного работника ООО «Эми» (Зпср.) находиться как отношение фонда заработной платы (ФЗП) к (ССЧ) среднесписочной численности работников.

Зпср.2013 = 8496: 59 = 144 тыс. руб. (12 тыс. руб. в мес.)

Зпср.2014 = 7950: 53 = 150 тыс. руб. (12,5 тыс. руб. в мес.)

Зпср.2015 = 10608:68 = 156тыс.руб. (13 тыс. руб. в мес.)

Следовательно, средняя заработная плата в ООО «Эми» возросла на 1 тыс. руб. в месяц.

Среднесписочная численность работников ООО «Эми» в 2013 году составила 59 человек, в 2014 году 53 человека, а так же в 2015 году 68 человек. Соответственно и фонд заработной платы в 2013 году 767 тыс.руб, 2014 году он уменьшился на 546 тыс.руб и составил 689 тыс. руб., а в 2015 году из за увеличения количества сотрудников организации фонд оплаты труда составил уже 884 тыс. руб. что на 2658 тыс.руб. больше предыдущего года.

Проанализировав данные приведенные в таблице можно сделать вывод о том, что, наблюдается снижение фонда заработной платы в 2014 г. на 546 тыс.

руб., за счет сокращения численности работников на 6 человек, а в 2015 г. произошел рост заработной платы на 2658 тыс. руб. по противоположной причине. Средняя заработная плата в 2014 году по сравнению с 2013 увеличилась на 4,2%, в 2015 году средняя заработная плата увеличилась на 4% по сравнению с 2014 годом, но ниже уровня 2013 года.

Изменение среднего заработка работающих характеризуется индексом, по результатам сравнения индексов определим коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы, результаты анализа представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Анализ соотношения темпов роста производительности труда работников и его оплаты

Показатели	2013г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение (2014/2015)	Индекс динамики
1	2	3	4	5	6
Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	23498	48316	55073	6757	-
Среднесписочная численность работающих, чел.	59	53	68	15	1,3
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	8496	7950	10608	2658	1,3
Среднегодовая заработная плата, тыс.руб.	144	150	156	6	1,04
Среднегодовая выработка одного работника	398,3	911,6	809,9	-101,7	0,9

Из данных таблицы видно, что среднегодовая заработная плата одного работника в прошлом году составляла 150 тыс. руб., в 2015 году увеличилась до 156 тыс. руб. Среднегодовая выработка одного работника увеличивается в 2014 году на 513,3 тыс. руб. (911,6 тыс.руб. – 398,3 тыс.руб.) и снижается 2015 на 101,7 тыс. руб.(809,9 тыс.руб. – 911,6 тыс.руб.) Темп изменения 128,9%

(911,6/398,3*100-100) и -11,1% (809,9/911,6*100-100) соответственно. Можно сделать вывод, что снижение трудоемкости процесса продажи товаров привело к снижению производительности труда.

Приведенные данные показывают, что рост производительности труда ниже, чем темп роста заработной платы. Это позволяет сделать вывод, что рост заработной платы в организации является следствием увеличением количества рабочего персонала.

Изменение среднесписочной численности по годам наглядно показывается в рисунке 2.3.

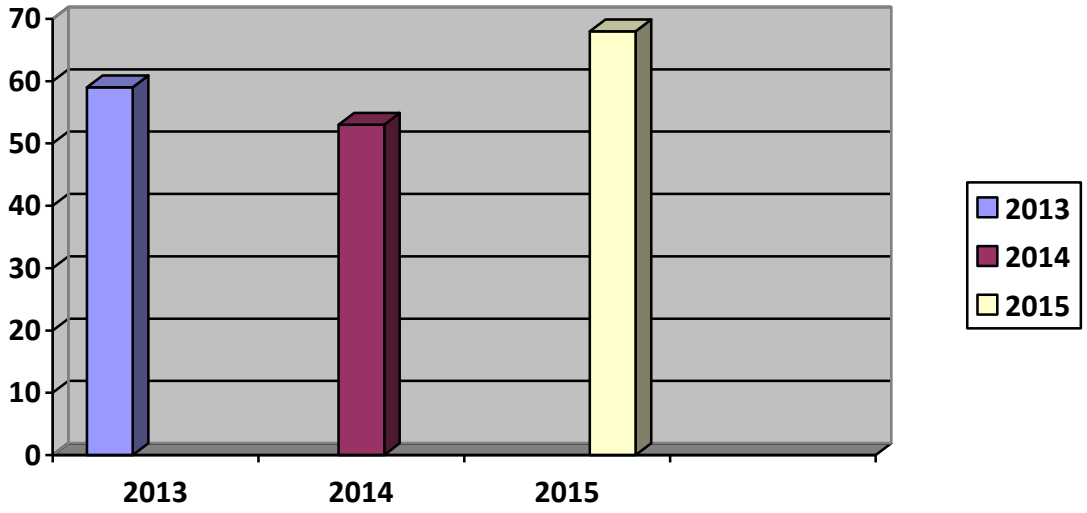

Рис.2.3 - Среднесписочная численность

Для характеристики эффективности использования средств на оплату труда проведем анализ в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Анализ эффективности использования средств на оплату труда

Показатели	2014 г	2015 г.	Отклонение	Темп роста
1	2	3	4	5
Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	48316	55073	6757	113,9

1	2	3	4	5
Прибыль от продаж, тыс. руб.	220	-7551	-7331	-3432,3
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	7950	10608	2658	133,4
Оборот на рубль фонда оплаты труда	6,08	5,2	-0,88	85,5
Прибыль от продаж на рубль фонда оплаты труда, тыс. руб.	0,3	-8,5	-8,2	-2833,3

По данным анализа оборот на один рубль фонда оплаты труда уменьшился на 0,88 тыс. руб. Темп роста выручки от продаж превышает темп роста средств направленных на оплату труда. В связи с увеличением фонда оплаты труда, и соответственно увеличилась себестоимость продаж, поэтому прибыль на один рубль фонда оплаты труда значительно уменьшилась.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема реализации (зарплата работников по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды выплат и суммы отпускных), можно определить по формуле 2.1:

$$\Delta ФЗП_{отн} = ФЗП_1 – ФЗП_{ск} = ФЗП_1 – (ФЗП_{пер} * I_{вп} + ФЗП_{пост}), \quad (2.1)$$

где $\Delta ФЗП_{отн}$ – относительное отклонение по фонду заработной платы;

$ФЗП_1$ – фонд зарплаты отчетного периода;

$ФЗП_{ск}$ – фонд оплаты базовый, скорректированный на индекс объема реализации продукции;

$ФЗП_{пер}$ и $ФЗП_{пост}$ – соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

$I_{вп}$ – индекс объема реализации продукции.

Индекс реализации продукции составляет 1,140 (55073: 48316), тогда относительное отклонение по ФЗП равно:

$\Delta ФЗП_{отн} = ФЗП_1 – ФЗП_{ск} = ФЗП_1 – (ФЗП_{пер} * I_{вп} + ФЗП_{пост}) = 10608 – (7950 * 1,140 + 1400) = 10608 -10463 = 145$ (тыс. руб.).

Данные для расчета относительного отклонения ФЗП представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Данные для расчета относительного отклонения ФЗП

Показатель	2014г	2015г
1	2	3
Фонд заработной платы, тыс. руб.	7950	10608
в том числе:		
Переменная часть	6550	8945
Постоянная часть	1400	2203
Объем реализации продукции, тыс. руб.	48316	55073

Следовательно, в ООО «Эми» имеется относительный перерасход расходов на оплату труда в размере 145 (тыс. руб.) Переменная часть фонда заработной платы зависит от объема реализации продукции (объема производства продукции), его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

В процессе анализа необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Производительность труда может быть рассчитана как отношение выручки от реализации товара (В) к численности работников ООО «Эми» (Ч). Она будет характеризовать сколько выручки в среднем приходиться на одного работника ООО «Эми»:

- в 2014 году она составит 48316: 53 чел. = 911,6 тыс.руб.

- в 2015 году соответственно 55073: 68 чел. = 809,9 тыс.руб.

Произведем оценку влияния использования фонда заработной платы на результаты хозяйственной деятельности ООО «Эми» с помощью факторной модели по формуле 2.2:

$$П_{фзп} = (R_{пр} * ПТ) / ЗП_{год}, \quad (2.2)$$

где $П_{ФЗП}$ - размер прибыли на один рубль заработной платы,

$R_{пр}$ - рентабельность продукции,

ПТ – производительность труда,

$З_{год}$ - среднегодовая заработная плата.

Прибыль от продаж за отчетный период 2015год – 13493 тыс. руб.

Прибыль от продаж за 2014 год – 10766 тыс. руб.

Рентабельность продукции находиться как процентное отношение суммы прибыли от продажи к выручке от продажи товаров.

R_{2014} = 10 766 / 48 316 *100 = 22 %

R_{2015} = 13 493 / 55 073 *100 = 24%

3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ЭМИ»

3.1 Учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Эми»

Учет и анализ оплаты труда на предприятии занимает одно из основных мест во всей системе учета на предприятии. В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, а также локальными актами, разрабатываемыми каждым предприятием самостоятельно. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В процессе начисления заработной платы важна не только правильность осуществления расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками. Первичные учетные документы должны быть установленной формы и содержать все необходимые реквизиты. В настоящее время утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, которые состоят из двух разделов:

- по учету кадров;
- по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Основные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, а также процесс оплаты труда и выплат социального характера представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Основные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, процесс оплаты труда и выплат социального характера в РФ

Нормативные акты	Краткое содержание
1	2
Трудовой Кодекс РФ, утвержденный ФЗ №197-ФЗ от 30.12.2001г.(ред. от 03.07.2016) (применяется с 01.01.2017г)	Содержит нормы трудового права
Налоговый Кодекс, часть 2, гл.25, ст.255 «Расходы на оплату труда», утвержден Федеральным Законом от 5.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016)	Регулирует порядок отнесения расходов на оплату труда в целях налогообложения прибыли.
Налоговый Кодекс, часть 2, гл.23 «Налог на доходы физических лиц» 05.08.2000г. №117-ФЗ (ред. от 28.12.2016г.)	Определяет порядок исчисления налога на доходы физических лиц налоговыми агентами (предприятием)
Федеральный Закон от 06.12.2011 №402-ФЗ(ред. от 23.05.2016 №402-ФЗ) «О бухгалтерском учёте»	Содержит общие положения по бухгалтерскому учёту, основные требования к ведению бухг. учёта.
Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (ред. от 08.11.2010 №142н) «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению»	Содержит план счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкцию по его применению
Федеральный Закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 19.12.2016 №373-ФЗ) «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (применяется с 01.01.2017г)	Определяет объекты, ставки, льготы по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование.
Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утверждено Приказом Минфина РФ от 6.05.99 № 33н (ред. 06.04.2015 №57Н)	Содержит перечень расходов организации в целях бухгалтерского учета
Федеральный Закон от 19.06.2000 №82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «О минимальном размере оплаты труда»	Устанавливает минимальный размер оплаты труда
Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 (ред. 10.12.2016г.)	Определяет порядок исчисления среднего заработка в различных ситуациях (отпуск, командировка)
Федеральный закон РФ от 29.12.2006г. № 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016г.)«Об обеспечении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»	Содержит порядок начисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

Синтетический и аналитический учёт расчетов по оплате труда:

Расчеты по оплате труда в организации ООО «Эми» учитывают на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются:

1) оплата труда, причитающаяся работникам. В данном случае отражается фактически начисленная заработная плата за отработанное время, произведенную продукцию в соответствии с ее качеством по установленной системе труда на предприятии, т.е. основная заработная плата работников предприятия по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам. При этом счет 70 корреспондирует со счетами учета затрат отраслей и производств, в которых использован труд работников и соответственно начислены суммы оплаты труда;

2) оплата, начисленная за счет образованных резервов, – различного рода доплаты и вознаграждения (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 96 «Резервы предстоящих расходов»);

3) начисленные доходы от участия в капитале предприятия (Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток»));

4) натуральная оплата труда работников предприятия (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт соответствующих счетов затрат, на которые относится оплата труда работников).

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражают:

- выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п.;

- выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации;

- суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисление заработной платы

По учету расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Эми» применяется «Расчетная ведомость» (форма № Т-51) и «Платежная ведомость» (форма №Т-53). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по

определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

В ООО «Эми» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда. Размер месячного должностного оклада работника организации определяется штатным расписанием и указывается в трудовом договоре с работником, и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ). Последний раз МРОТ увеличивали с 1 июля 2016 года до 7500 рублей (Федеральный закон статья 1 Федерального закона от 02.06.2016 № 164-ФЗ). Размер месячного должностного оклада работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Размер начислений зависит от системы оплаты труда. Рассмотрим примеры начисления заработной платы при различных системах оплаты труда.

Заработная плата выдаётся в сроки установленные правилами внутреннего распорядка и выплачивается не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца выплачивают аванс 25 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенному работнику требования о расчете.

Пример 1: согласно штатного расписания должностной оклад главного бухгалтера – 10 625 рублей. В месяце 20 рабочих дней, и он отработал их

полностью, значит ему начисляется 100% должностного оклада.

10 625/ 20 * 20 = 10 625 руб.

Далее к окладу добавляются северная надбавка в виде 30% от суммы оклада и районный коэффициент так же 30%.

10 625*30%=3 187,5 руб.

10 625+3 187,5+3 187,5=17 000 руб. Дт 44 Кт 70

Пример 2: Повару производственного цеха оплачивается каждый проработанный час – ему производится почасовая оплата. Часовая тарифная ставка — 52руб./ч. В месяце отработано 154 часа, Оплата за отработанное время составит:

(52+15,6+15,6)* 154 = 12 812,8 руб. Дт 44 Кт 70

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно [ст.152 ТК РФ]. Оформляются такие работы табелем учета рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии.

Основанием для расчета доплаты за работу в сверхурочное время, служит табель учета рабочего времени.

Оплата за работу в праздничные дни:

Работа в праздничные дни разрешается на предприятиях, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывное производство или необходимая работа по обслуживанию населения). Оплата за работу в праздничные дни производится:

Работникам с часовыми или дневными тарифными ставками — не менее двойной часовой или дневной ставки;

Работникам с месячным окладом в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх оклада, если работа выполнялась в пределах

месячной нормы рабочего времени.

С согласия работающего денежная компенсация может быть заменена предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере.

Сверхурочные работы в праздничные дни дополнительно не оплачиваются, т. к. все часы оплачиваются в двойном размере [ст.153 ТК РФ].

Порядок оплаты отпусков и компенсаций при увольнении.

Ежегодно штатным работникам предоставляются очередные отпуска. Первый — по истечении 6 месяцев работы. Последующие — по графику, утвержденному администрацией предприятия. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней [ст.115 ТК РФ].

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается [ст.126 ТК РФ].

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском [ст.120 ТК].

Оплата ежегодного отпуска работников предприятия производится исходя из заработка за последние 12 календарных месяца, предшествующих уходу в отпуск. Средний дневной заработок (СДЗ) работника для оплаты отпускных определяют по формуле 3.1.

Сумму отпускных = СДЗ * Количество дней отпуска (3.1)

где СДЗ - Сумма выплат в расчетном периоде: (12 * 29,3)

Пример: Работнику предоставлен очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 4 августа 2015 года. Расчетный период — 12 календарных месяцев: август-декабрь 2014 года и январь-июль 2015 года. Необходимо определить размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска, если оклад работника составляет 17 000 руб.

Средний дневной заработок будет равен:

(17 000 руб. * 12 мес.) / (12 х 29,3) = 580,20 руб.

Сумма отпускных составит:

580,20 руб. * 28 календ. дн. = 16 245,6 руб.

При расчете отпускных нередко обнаруживают, что в расчетном периоде работник по каким-либо причинам в отдельные дни не работал — болел, находился в ежегодном или учебном отпуске, брал отпуск без сохранения заработной платы или не работал по другим причинам.

Тогда работник, который в силу сложившихся обстоятельств по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, часть расчетного периода не работал, не будет ущемлен в размере сохраняемой средней заработной платы на период отпуска по сравнению с тем работником, который расчетный период отработал полностью.

Таким образом, если оказывается, что работник в расчетном периоде отработал один, два месяца или даже несколько рабочих дней, то все расчеты ведут, исходя из начисленной заработной платы за эти периоды.

Количество календарных дней в тех месяцах, которые отработаны не полностью рассчитываются так: 29,3 - за каждый полностью отработанный месяц и кол-во отработанных календарных дней в месяце*29,3/кол-во календарных дней в месяце за каждый не полностью отработанный месяц.

Если какой-либо месяц отработан не полностью, то при расчете отпускных нужно учитывать лишь тот заработок, который работник фактически получил в этом месяце.

Пример: Работник с 20 ноября 2015 года уходит в отпуск на 28 календарных дней. Оклад работника составляет 13 000 руб. В расчетный период войдут ноябрь-декабрь 2014 года и январь-октябрь 2015 года.

В августе работник болел, поэтому отработал только 10 рабочих дней.

В августе 2016 года — 21 рабочий день. Заработная плата работника за август составит:

13 000 руб. / 21 раб. дн. * 10 раб. дн. = 6 190,48 руб.

Количество календарных дней августа, которые войдут в расчетный период:

10*29,3/31 = 9,45 = 10 календ. дн.

Сумму отпускных:

(12 000 руб. * 11 мес. + 6 190,48 руб.): (29,3 календ. дн. * 11 мес. + 10 календ. дн.) * 28 календ. дн. = 11 644,1 руб.

Если работник увольняется или переводится на другое предприятие, не использовав очередной отпуск, то ему начисляется компенсация. Для этого рассчитывают количество дней не использованного отпуска: за каждый месяц работы полагается, как минимум, 2,33 дня отпуска (28/12).

Расчет среднего заработка ведется аналогично расчету за отпуск.

В соответствии с выбранной учетной политикой для целей бухгалтерского учета организация может создавать или не создавать резерв для выплаты предстоящих отпускных. В ООО «Эми» выбрана политика без создания резерва.

Нередко отпуск работника приходится на два месяца. В таких случаях необходимо учитывать, что в соответствии с п. 18 ПБУ 10/99 расходы признаются в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и иной формы осуществления. Сумма отпускных, относящаяся к следующему месяцу, в учете текущего месяца отражается на счете 97 «Расходы будущих периодов».

Учёт удержаний из заработной платы:

Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику

предприятия, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленными по всем основаниям, и суммой удержаний.

К обязательным удержаниям относятся:

— налог на доходы физических лиц (Дт 70 Кт 68.01)

— удержания по исполнительным листам (Дт 70 Кт 76.41)

Налог на доходы физических лиц взимается в размере 13% с начисленной зарплаты. При этом налоговый кодекс РФ установил четыре вида налоговых вычетов: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные.

Пример: работник – одинокая женщина – с начала года до расчётного месяца включительно заработала 19900 руб. На её иждивении находится взрослая дочь – студентка 23-х лет.

Поскольку она одинокая мать (единственный родитель) и имеет дочь – студентку дневного отделения, то стандартный вычет для дочери в 1400 руб. увеличивается в 2 раза и становиться равным 2800 руб.

Ващенко А.В четверо детей возраста 16, 15, 8 и 5 лет. При этом его ежемесячный доход (заработная плата) составляет 40 000 рублей.

Ващенко А.В. подал письменное заявление на имя работодателя на получение стандартного налогового вычета на всех детей: на содержание первого и второго ребенка – по 1 400 рублей, третьего и четвертого – 3 000 рублей в месяц. Таким образом, общая сумма налогового вычета составила 8 800 рублей в месяц.

Эта сумма будет вычитаться из дохода Ващенко А.В до июля включительно, поскольку именно в этом месяце налогооблагаемый доход с начала года достигнет порога 350 тысяч рублей в 2017 году рублей.

Ежемесячно с января по июль работодатель будет рассчитывать своей сотруднице Ващенко А.В НДФЛ из суммы 31 200 рублей, получаемой из разницы налогооблагаемых по ставке 13% доходов в размере 40 000 рублей и суммы налогового вычета в размере 8 800 рублей:

НДФЛ = (40 000 руб. – 8 800 руб.) х 13% = 4 056 руб.

Таким образом, на руки Ващенко А.В получит 35 944 руб..

ООО «Эми» перечисляет сумму налога на доходы в бюджет не позднее: дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату зарплаты. При выдаче зарплаты из выручки, сумма налога перечисляется в бюджет не позднее дня следующего за днем фактической выплаты заработной платы. Перечисление НДФЛ с больничный и отпускных выплат производится последним числом месяца, в котором они выплачены.

Для учета доходов, полученных физическими лицами в отчетном периоде, предприятие ведет налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме № 1-НДФЛ. Данная форма является первичным документом налогового учета, которая несет информацию о доходах работников в течение года и на основе которой предприятие ежегодно не позднее 1 апреля подает сведения в налоговые органы по форме № 2-НДФЛ «Справка о доходах физических лиц».

Наиболее часто бухгалтеру предприятия приходится производить в соответствии с исполнительными документами удержания из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей.

Согласно ст. 70 Закона № 119-ФЗ, порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом Российской Федерации.

Документами, на основании которых производится взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, являются (ст. 80 Семейного кодекса РФ):

— соглашение о содержании несовершеннолетних детей;

— исполнительный лист.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания (уплаты) из этой заработной платы (дохода) налогов в соответствии с налоговым законодательством.

Пример расчета алиментов: На работника Конанчука Л.В пришло постановление об удержании алиментов в пользу несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от заработка, и перечисление их на расчетный счет бывшей

супруги. Заработная плата которого составляет 13 000руб.

Расчет НДФЛ: (13 000-1400)*13%=1508руб.

Сумма алиментов: (13 000-1508)=2873руб.

Заработная плата к выплате: 13 000-1508-2873=8619руб.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию могут производиться по распоряжению администрации только в определённых законодательством случаях [ст.137 ТК РФ].

Таким образом, учет удержаний из заработной платы сотрудников в ООО «Эми» ведется в соответствии с требованиями действующего законодательства, своевременно удерживаются из заработной платы суммы обязательных и иных вычетов.

После того как произведены все начисления заработной платы за отчетный месяц и сформирован фонд оплаты труда, бухгалтер предприятия производит начисления страховых взносов от Фонда оплаты труда.

При отражении операций по расчетам с государственными внебюджетными социальными фондами учет ведется на счете 69 по каждому фонду и виду отчислений раздельно на уровне субсчетов. Для получения достаточной информации для управленческих целей и осуществления контроля расчетов с внебюджетными фондами вводятся субсчета, открываемые на каждый вид платежа.

Отражение оплаты начисленных взносов на этом счете осуществляется на основании данных денежных счетов. Отражение начислений осуществляется на основании специальных расчетов, выполняемых по каждому отчислению.

Объектами учета на данном счете являются суммы начисленных отчислений, суммы штрафных санкций.

Страховые взносы (платежи) во внебюджетные фонды начисляются предприятиям на все виды выплат (в денежном или натуральном выражении) по всем основаниям включая штатных, внештатных, сезонных, временных, совместителей, а также выполняющих разовые, случайные и кратковременные

работы, оплата простоев, времени выполнения государственных обязанностей, часов ночной работы, сверх урочных, за совмещение профессий, премии за производственные результаты.

База для начисления страховых взносов ежегодно индексируется с учетом роста средней заработной платы в РФ.

Коэффициент индексации для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, уплачиваемых в ФСС РФ, устанавливается в размере 1,072. С 1 января 2017 года коэффициент индексации ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний составляет 1,04.

Коэффициент индексации для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в ПФР - 1,8.

Таким образом, с 1 января 2017 года предельная величина доходов, с которой уплачиваются взносы в ФСС РФ, составляет 755 000 рублей, в ПФР - 876 000 рублей. Что касается предельной базы по взносам в ФФОМС, то она отменена с 2015 года. То есть с 1 января 2016 года лимита по взносам в ФФОМС нет. И взносы в ФФОМС нужно уплачивать по ставке 5,1% вне зависимости от размера доходов работников.

Динамика изменений предельной базы для начисления страховых взносов за последние четыре года представлена в табл. 3.2

Таблица 3.2

Динамика изменений предельной базы для начисления страховых взносов

Годы	Предельная величина базы для расчета взносов в ПФР, руб.	Предельная величина базы для расчета взносов в ФОМС, руб.	Предельная величина базы для расчета взносов в ФСС, руб.
1	2	3	4
2014	624 000	624 000	624 000
2015	711 000	-	670 000

Окончание таблицы 3.2

1	2	3	4
2016	796 000	-	718 000
2017	876 000	-	755 000

Полный перечень выплат, на которые не начисляются страховые взносы, указан в статье 9 Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования".

Субсчет 69.01 предназначен для учета страховых взносов в Фонд социального страхования. Ставка страхового взноса составляет 2,9% от заработной платы работника в пределах 755 000 рублей. Свыше 755 000 рублей данный взнос не начисляется.

Субсчет 69.02.7 предназначен для учета страховых взносов в Пенсионный фонд. Ставка страхового взноса составляет 22% от заработной платы работника в пределах 876 000 рублей. Свыше 876 000 рублей ставка взноса составляет 10%.

Субсчет 69.03.1 предназначен для учета страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования. Ставка страхового взноса составляет 5,1% от заработной платы работника без предела.

Порядок уплаты и размер тарифов взносов на травматизм, утверждены Федеральным законом от 22.12.05 № 179-ФЗ (с изм. от 19.12.2016).

На субсчете 69.11 "Расчеты по обязательному страхованию от НС и ПЗ" учитываются расчеты по отчислениям на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В данный момент действует 32 страховых тарифа (от 0,2 до 8,5%), составленные по классам профессионального риска.

Приказом Минтруда России от 30.12.2016 N 851н "Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18.01.2017 г. № 45279) утверждена Классификация

видов экономической деятельности по классам профессионального риска. Также действует льготы для компаний, которые уплачивают взносы за инвалидов. В этом случае взносы составят 60% от установленного страхового тарифа.

Отчетными периодами по страховым взносам являются: квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Для проверки правильности и полноты начисления страховых взносов сдаются определенные отчеты в налоговые органы в установленные сроки.

Так для проверки начислений и перечислений взносов в Фонд социального страхования в ООО «Эми» делается отчет 4-ФСС, который сдается в электронном виде до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. А для проверки начислений в Пенсионный Фонд России сдается отчет РСВ-1, до 20 числа второго месяца, следующего за отчетным кварталом.

Взносы перечисляются ежемесячно не позднее 15 числа следующего месяца, указывая в платежном поручении присвоенные номера в фондах и месяц за который производятся перечисление.

В целом корреспонденция счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда работников ООО «Эми» приведена в табл. 3.3.

Таблица 3.3

Журнал хозяйственных операций по учету расчетов с персоналом по оплате труда

№	Содержание хозяйственных операций	Дт	Кт
1	2	3	4
1	Начислены в установленном размере платежи в Фонд социального страхования	20,23,26	69.01
2	Перечислены с расчётного счёта платежи в ФСС	69.01	51
3	Начислено пособие по временной нетрудоспособности с 4 дня болезни	69.01	70
4	Начисляются страховые взносы в Пенсионный фонд	20,23,26	69.02.7
5	Суммы взносов начисленные в ФОМС от отплаты труда	08,10,20,26	69.03.1
6	Перечисления с расчётного счёта платежи в ФОМС в установленные сроки	69.03.1	51

Окончание таблицы 3.3

1	2	3	4
7	Начислены в установленном размере платежи по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	20,23,26	69.11
8	Перечислены с расчётного счёта платежи по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	69.11	51
9	Начисление работникам организации выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	69.11	70
10	Закрывается расчетно-платежная ведомость на общую сумму депонируемой зарплаты	70	76
11	Возврат денег на расчетный счет банка предприятия на эту же сумм	51	50
12	Получение средств с расчетного счета в банке на оплату депонентов	50	51
13	Списание выданной заработной платы с депонента	76	50
14	Отнесение на прибыль организации невостребованной депонированной заработной платы	76	91
15	На сумму оплаты за отпуск, включаемую в себестоимость продукции, работ и услуг	20, 23, 25, 26, 43, 44,96	70
16	На сумму оплаты, относимую за счет нераспределенной прибыли	91	70
17	Начисленные суммы денежной компенсации за неиспользованный отпуск в учете отражаются записью	20, 23, 25, 26, 43, 44,96	70
18	Начислен и удержан налог на доходы физических лиц	70	68.01
19	Перечислен налог на доходы физических лиц	68.01	51
20	Удержания по исполнительным документам	70	76
21	Перечислено суммы удержанные по исполнительным документам	76	50,51
22	Удержание недостачи из заработка работника	70	73
23	Удержаны алименты из заработной платы	70	76
24	Начислены алименты	70	76
25	Из заработной платы работника удержан ущерб за порчу ценностей	70	94
26	Начисление заработной платы сотрудникам основного производства	20	70
27	Начисление заработной платы сотрудникам вспомогательного производства	23	70
28	Начисление заработной платы работникам цехов	25	70
29	Начисление заработной платы сотрудникам работникам заводоуправления	26	70
30	Начисление заработной платы работникам, занятым продажей товаров	44	70

Учет заработной платы может вестись аналитически, и синтетически, то есть как по каждому работнику в отдельности и обобщенно. Поэтому и учетные регистры по содержанию записанной в них информации подразделяются на регистры синтетического и аналитического учета.

Таким образом, отражение расчетов с персоналом по оплате труда в бухгалтерской отчетности ООО «Эми» соответствует требованиям действующего законодательства и обеспечивает управляющую систему и всех других заинтересованных пользователей необходимой информацией о величине начисленной и выплаченной заработной платы сотрудникам предприятия.

3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Как было выявлено в процессе исследования организация бухгалтерского учета труда и его оплаты в ООО «Эми» в целом ведется в соответствии с нормативными требованиям, но наряду с этим имеются ряд недостатков, представленных в таблице 3.4.

Для устранения указанных недостатков нами предлагается ряд рекомендаций, которые также можно увидеть в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Недостатки учета расчетов по оплате труда в ООО «Эми»

№	Недостатки	Рекомендации
1	2	3
1	В учете нет сводной информации по счету 70-6/депонент, что значительно усложняет отслеживание за депонированной зарплатой и ее выплату.	Ввести реестр депонированной заработной платы. Учет расчетов по депонированной зарплате будет вестись в реестре депонированной заработной платы

Окончание таблицы 3.4

1	2	3
2	На первичных документах (расчетная ведомость, платежная ведомость) частично отсутствуют необходимые подписи руководителя и главного бухгалтера, которые подтверждают достоверность документа. Такие документы и совершаемые на их основании операции могут быть признаны недействительными.	Вывести на должный уровень первичный учет, а именно: строгое и обязательное заполнение всех реквизитов; если некоторые реквизиты не заполняются, то в соответствующем месте делать прочерк
3	На предприятии отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их, а значит, происходит задержка выплаты заработной платы, что оказывает отрицательное воздействие на работников, снижает их производительность труда.	Разработать график документации и документооборота; план организации труда работников бухгалтерии
4	Некорректное начисление НДФЛ	Разработать регистр исчисления и уплаты НДФЛ

В целях устранения недостатков и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда нами были предложены следующие рекомендации:

1. На предприятии отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их, а значит, происходит задержка выплаты заработной платы, что оказывает отрицательное воздействие на работников, снижает их производительность труда. В связи, с чем рекомендуется разработать график документооборота.

В графике документации перечисляют документы, необходимые для организации учета хозяйственных операций и составляют расчет потребностей в бланках. Определяют в графике также перечень документов, формы которых разрабатываются самостоятельно.

Понятие документооборота включает в себя составление графика прохождения документов, правильность оформления документов и соответствующим отражением операции по счетам бухгалтерского учета.

Оптимизация документооборота позволяет установить количество

необходимых документов и число работающих с данными документами.

После составления графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота.

Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием.

Принцип заполнения предложенного графика документооборота который представлен в таблице 3.5:

Графа 1: Нумерация по порядку;

Графа 2: Наименование операции по учету;

Графа 3:Наименование документа по расчетам с персоналом по оплате труда;

Графа 4: Должность составляющего данный документ;

Графа 5: Срок составления документа;

Графа 6: Должность предоставляющего документ в бухгалтерию;

Графа 7: Срок предоставления документа в бухгалтерию;

Графа 8: Должность проверяющего оформление и достоверность документа;

Графа 9: Срок проверки оформления и достоверности документа.

При составлении графика должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учетные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;
- при приемке документов должна проверяться правильность арифметических вычислений;
- документы должны оформляться в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов;
- все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления.

Таблица 3.5

График документооборота по учету расчетов с персоналом по оплате труда

№	Наименование	Наименование документа	Составление		Представление в бухгалтерию		Проверка, обработка, подшивка в архив	
			Должность	Срок	Должность	Срок	Должность	Срок
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Начисление заработной платы	Табель учета рабочего времени	Повар-бригадир	Ежедневно	Повар-бригадир	До 31 числа тек. месяца	Гл. бухгалтер	До 5 числа след. месяца
		Расчетно-платежная ведомость	Бухгалтер-расчетчик	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца
		Ведомость перечисления взносов в социальные фонды	Бухгалтер-расчетчик	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца
		Платежные поручения на выплату заработной платы	Бухгалтер	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца
2	Учет по работе экспедитора	Путевые листы автомобиля	Учетчик	Немедленно	Учетчик	До 10 числа тек. месяца	Заместитель гл. бухгалтера	2 числа месяца, след. за отчетным
		Учетный лист механизатора	Учетчик	Немедленно	Учетчик	До 10 числа тек. месяца	Заместитель гл. бухгалтера	2 числа месяца, след. за отчетным
		Сводная ведомость по механизаторам и по расходу ГСМ	Учетчик	Ежемесячно	Учетчик	До 10 числа тек. месяца	Заместитель гл. бухгалтера	2 числа месяца, след. за отчетным
3	Оформление кадровой документации	Приказы на прием, увольнение, перемещение, отпуск работников	Бухгалтер-кадровик	Немедленно	Начальник отдела кадров	Немедленно	Гл. бухгалтер	Ежедневно
		Журнал учета трудовых книжек	Бухгалтер-кадровик	Немедленно	-	-		
4	Оформление расчетов с подотчетными лицами	Авансовый отчет	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Бухгалтер	Ежемесячно

Ответственное лицо Гл. бухгалтер _____ _____ _____

(Подпись) (Расшифровка) (Дата)

2. Предлагается ввести реестр депонированной заработной платы, пример которой представлен в таблице 3.6, который содержит следующий порядок заполнения:

Графа 1 заполняется по табельному номеру работника;

Графа 2 Ф.И.О. заполняется по личной карточке работника;

Графа 3 указывается подразделение, где работает работник;

Графа 4 показывает дату появления депонированной заработной платы;

Графа 5 указывает на номер платежной ведомости, где создалась депонированная заработная плата;

Графа 6 свидетельствует о сумме депонированной оплаты труда выдаваемая по платежной ведомости;

Графа 7 указывается дата, номер РКО по которому выплачена депонированная заработная плата;

Графа 8 свидетельствует о сумме выплаченной депонированной оплаты труда выданная по РКО.

Ведение книги учета депонированной заработной платы позволит бухгалтеру оперативно находить и отслеживать нужную ему информацию, отследить изменения, которые произошли за год. В настоящее время начисление сумм вознаграждения по договорам подряда производятся в бухгалтерском учете на счете 70 «Расчеты по оплате труда».Ее форма не регламентируется Госкомстатом России.

Суммы депонированной, но не выплаченной в текущем году зарплаты переносятся в новую книгу на следующий год. До этого в ООО «Эми» депонированную заработную плату можно было отследить через расходные кассовые ордера, по записи «депонент» и поставленной печати. Если бухгалтеру требовалось найти определенного депонента и суммы по нему, ему следовало перебирать большую часть документации чтобы найти нужный документ. Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием.

Таблица 3.6

Реестр учета депонированной заработной платы

Организация: ООО «Эми»

Единица измерения: руб.

Период: 1квартал 2016 года

Табельный номер	Фамилия, имя, отчество	Структурное подразделение	Отнесено на счет депонентов (кредит)			Выплачено (дебет)	
			Месяц, год	Платежная ведомость	Сумма	Дата, номер РКО	Оплачено (сумма)
1	2	3	4	5	6	7	8
Январь							
29	Сидорова О.А	Бухгалтерия	01.16	1	13 562	-	-
7	Вечеринская П.П	Торговый зал	01.16	1	12 634	-	-
Февраль							
29	Сидорова О.А.	Бухгалтерия	01.16	1	13 562	8	13 562
25	Попов П.А	Производственный цех	01.16	1	12 634	-	-
31	Соколов Е.А	Производственный цех	02.16	2	14 213	-	-
Март							
20	Морозова А.А	Производственный цех	02.16	2	13 009	-	-
23	Пех А.В	Производственный цех	03.16	3	12 548	-	-
		Итого с начала года			92 162		13 562

Ответственное лицо Гл. бухгалтер _____ _____

(подпись) (расшифровка)

3. В целях получения аналитических данных по НДФЛ (облагаемым видам дохода, использованию вычетов, отслеживанию своевременности перечисления налога и во избежание ошибок в его исчислении) предлагается внедрить следующий регистр, представленный в таблице 3.7.

По данным регистра будет легко отследить суммы, начисленные и выплаченные, и не ошибиться при начислении страховых взносов и НДФЛ.

Таблица 3.7

Регистр исчисления и уплаты НДФЛ

Организация: ООО «Эми»

Период: Апрель 2016 года

Показатели			Апрель	
	Вид дохода или вычета	Код дохода или вычета	Сумма, руб.	Дата
Доходы за месяц	Вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей	2000	20 000	30.04.16
Доходы нарастающим периодом	Вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей	2000	60 000	30.04.16
Стандартные налоговые вычеты на ребенка	На первого ребенка	114	1400	30.04.16
	На второго ребенка	115	1400	30.04.16
Налоговые вычеты на ребенка фактически предоставленные, с начала года	На первого ребенка	114	4200	30.04.16
	На второго ребенка	115	4200	30.04.16
Налоговые вычеты, всего	За месяц		20000	
	С начала года		25600	
Налоговая база по ставке 13%	За месяц	За месяц	0	
	С начала года	с начала года	34 400	
Налоговая база по ставке…	9%	9%	0	
	30%	30%	0	
	35%	35%	0	
Сумма дохода, с которого не удержан налог. Сведения переданы в налоговый орган			0	
Сумма налога исчисленного			4472	
Сумма налога удержанного			4472	
Налог перечислен в бюджет по платежному поручению			112	05.05.16

Ответственное лицо Гл. бухгалтер _____ _____

(Подпись) (Расшифровка)

Далее проведем оценку предложенных рекомендаций и результаты представим в таблицу 3.8.

Таблица 3.8

Оценка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Рекомендации	Оценка предложенных рекомендаций
Разработка графика документооборота	Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием;
Регистр « Учет депонированной заработной платы»	Депонированная заработная плата будет своевременно отслеживаться, и отражаться в учете;
Регистр «Исчисление и уплата НДФЛ»	Облегчит получение аналитических данных по НДФЛ (облагаемым видам дохода, использованию вычетов, отслеживанию своевременности перечисления налога), поможет избежать ошибок в исчислении НДФЛ.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенные мероприятия будут способствовать совершенствованию учета расчетов по оплате труда на предприятии. А именно позволят более точно и эффективно организовать учет труда и его оплаты в ООО «Эми».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата затрагивает жизненные интересы всего общества, каждого трудового коллектива и каждого работника. С одной стороны, заработная плата выступает в качестве средства, обеспечивающего рост благосостояния рабочих и служащих, а с другой стороны - в качестве важного рычага, обеспечивающего материальное стимулирование подъема и совершенствования общественного производства. Для обеспечения непрерывного развития и совершенствования производства, роста производительности труда, необходимо создавать материальную заинтересованность каждого работника в результатах своего труда.

ООО «Эми», на базе которого проводилось данное исследование, функционирует в отрасли общественного питания.

Результатом проведенного исследования является обоснование общих выводов и практических замечаний, которые можно свести к следующему.

Бухгалтерский учет ООО «Эми» автоматизирован, ведется бухгалтерией во главе с главным бухгалтером по программе «1С: Предприятие» версия 8.2, применяется традиционная журнально-ордерная система ведения учета и отчетности.

Учет расчетов по оплате труда ведется бухгалтером по расчетам на основании первичных документов. Для учета расчетов с персоналом по заработной плате, с бюджетом по налогам и по социальному страхованию применяются счета: 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 68 «Расчеты по налогам и сборам», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». На предприятии установлена система оплаты труда на основании окладов, утвержденных в штатном расписании. На каждого работника ведется налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц. Ежемесячно производится уплата платежей по пенсионным взносам и взносам по страхованию от несчастных случаев на производстве.

Проведенный анализ состояния и эффективности использования персонала и фонда оплаты труда в ООО «Эми» позволил сделать следующие выводы:

1. На начало 2016 года предприятие практически полностью укомплектовано рабочими и служащими. В структуре трудового коллектива как положительный факт следует отметить рост доли основных производственных рабочих и снижение удельного веса управленческих работников, что будет способствовать в дальнейшем росту производства продукции и сокращению затрат на содержание аппарата управления.

2. Как положительный факт в деятельности предприятия следует отметить снижение значения коэффициента текучести кадров на предприятии, что свидетельствует о повышении стабильности трудового коллектива предприятия.

3. Увеличение часовой выработки рабочих основного производства свидетельствует о росте производительности труда на предприятии и повышении эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Эми».

4. Анализ образования и использования фонда оплаты труда в ООО «Эми» за 2013-2015 гг. позволил сделать вывод о повышении эффективности организации труда и его оплаты на предприятии. Как положительный факт в деятельности предприятия следует отметить повышение размера средней заработной платы, увеличение средств, направляемых на оплату отработанного времени, поощрительные и компенсационные выплаты, снижение расходов на оплату непроизводительных потерь рабочего времени.

Анализ организации учета труда и расчетов с персоналом по его оплате в ООО «Эми» показал, что учет построен рационально и обеспечивает управляющую систему и всех других заинтересованных пользователей необходимой информацией о величине начисленной и выплаченной заработной платы сотрудникам предприятия.

Для оформления расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии применяются унифицированные документы: табель учета рабочего времени,

расчетные и платежные ведомости.

Исчисление налога на доходы физических лиц на предприятии осуществляется в соответствии с требованиями налогового законодательства.

В то же время в процессе анализа был отмечен ряд недостатков требующих устранения, а именно:

- нарушение сроков оформления и предоставления в бухгалтерию первичной учетной документации;
- наличие неоговоренных исправлений при оформлении первичных документов по учету труда и его оплаты;
- отсутствие подписей ответственных лиц на первичных документах;
- отсутствие ряда первичных документов, а именно лицевого счета, книги учета депонированной заработной платы, реестра депонированной заработной платы.

Для совершенствования данного раздела учета необходимо:

- провести разъяснительную работу с работника, составляющими первичную документацию по учету труда и его оплаты, о порядке внесения изменений в них;
- закрепить в приказном порядке уполномоченных по оформлению табелей учета рабочего времени по подразделениям и сроки сдачи документов в бухгалтерию;
- для сокращения количества документов для начисления и выдачи заработной платы использовать банковские карточки;
- организовать учет депонированной заработной платы в книге учета депонированной заработной платы;
- для повышения эффективности учетных работ использовать современное программное обеспечение.

Предложенные мероприятия позволят более точно и эффективно организовать учет труда и его оплаты на предприятии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: фед.зак.: [принят Гос.Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Сов.Федерации 26 декабря 2001 г.: текст с изм. и доп. на 30 декабря 2015 г.] – СПС «Гарант».

2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Текст]: фед.зак.: [принят Гос.Думой 21 октября 1994 г.: одобрен Сов.Федерации 30 ноября 1994 г.: текст с изм. и доп. на 30 декабря 2015 г.] – СПС «Гарант».

3. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая. [Текст]: фед.зак.: [принят Гос.Думой 16 июля 1998 г.: одобрен Сов.Федерации 17 июля 1998 г.: текст с изм. и доп. на 29 декабря 2015 г.] – СПС «Гарант».

4. Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации. [Текст]: фед.зак.: [принят Гос.Думой 08 декабря 1995 г.: одобрен Сов.Федерации 29 декабря 1995 г.: текст с изм. и доп. на 30 декабря 2015 г.] – СПС «Гарант».

5. Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. [Текст]: фед.зак.: [принят Гос.Думой 20 декабря 2001 г.: одобрен Сов.Федерации 26 декабря 2001 г.: текст с изм. и доп. на 30 декабря 2015 г.] – СПС «Гарант».

6. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете [принят Гос.Думой 22.11.2011 г.: одобрен Сов.Федерации 29 ноября 2011 г.: текст с изм. и доп. на 04 ноября 2014 г.] – СПС «Гарант».

7. Правительство Российской Федерации. Постановление. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. [утвержден Правительством Российской Федерации от 24.12.2007 N 922: текст с изм. и доп. от 10.12.2016г.] – СПС «Гарант».

8. РФ Министерство Финансов. Приказ. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению. [принят Министерством финансов РФ от 31.10.2000 №94н: текст с изм. и доп. от 08 ноября 2010 г.] – СПС «Гарант».

9. РФ Министерство Финансов. Приказ. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99 [принят Министерством финансов РФ от 06.05.1999 N 33н: текст с изм. и доп. от 06.04.2015] – СПС «Гарант».

10. Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст]. Учебно-практическое пособие/ М.С. Абрютина, А.В.Грачев - М.: «Дело и сервис», 2012.

11. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учёт Текст]: учебник/ Г.И.Алексеева, С.Р.Богомолец, И.В.Сафонова [и др.]; под редакцией С.Р. Богомолец - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013 - 720 с.

12 Бабаев, Ю. А. Бухгалтерский учет [Текст] : учебник / Ю. А. Бабаев, К.П.Тужилова [и др.]. - М.: Проспект, 2012.

13. Баканов, М.И., Теория экономического анализа [Текст]:Учебник./ М.И. Баканова, М.В.Мельник, А.Д.Шеремет - М.:Финансы и статистика,2011.- 536с.

14. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: практикум [Текст]/ В.М. Богаченко, Н.А.Кириллова – изд. 3-е, испр. И доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2015 – 398 с.

15. Бужинекий, А.И. Методика экономического анализа промышленного предприятия (объединения). [Текст] / А.И.Бужинекий., А.Д.Шеремет. - М.: Финансы и статистика, 2012.

16. Букина О.А. Азбука бухгалтера. От аванса до баланса [Текст]/ О.А.Букина – изд. 23-е, испр. – Ростов н/Д: Феникс, 2015 – 311 с.

17. Вахрушина, М.А. Анализ финансовой отчетности [Текст]: Учебник. / Под ред. М.А. Вахрушиной, Н.С.Пласковой. - М.: Вузовский учебник, 2012.

18. Вещунова, Н. Л. Самоучитель по бухгалтерскому и налоговому учету [Текст] / Н. Л. Вещунова, Л. Ф. Фомина. - М. : Проспект, 2013.

19. Выборова Е.Н. Диагностика финансовой устойчивости субъектов хозяйствования [Текст] //Аудитор. – 2012. – №12.

20. Грищенко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] -М: Финансы и статистика, 2013 г.

21. Гущина, К.О., Оплата труда. Типичные нарушения, сложные вопросы [Текст]./ К.О.Гущина, Н.С.Курышева, Е.Г.Сумская, Т.А.Трошина – М.: Дашков и Ко, 2012.

22. Касьянова, Г.Ю. Главная книга бухгалтера [Текст]./ Г.Ю.Касьянова – М.: АБАК, 2013.

23. Касьянова, Г.Ю. Учет-2015: бухгалтерский и налоговый [Текст]/ Г.Ю.Касьянова – М.: АБАК, 2015 – 968 с.

24. Кеворкова, Ж.А., План и корреспонденция счетов бухгалтерского учета. Более 10000 проводок. Практика применения Плана счетов: практическое пособие./ Ж.А.Кеворкова, Н.Г.Сапожникова, А.А.Савин – М.: Проспект, 2013.

25. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: Учебник./ В.В.Ковалев, О.Н. Волкова - М.: ТК Велби, Из-во Проспект, 2012. - 424 с.

26. Леевик, Ю. С. Бухгалтерский финансовый учет [Текст] : учебное пособие / Ю. С. Леевик. - СПб. : Питер, 2013. - 384 с. : ил. - (Учебное пособие).

27. Левина Г.Г. Бухгалтерский финансовый учёт [Текст]/ Г. Г. Левина, И. И. Бочкарева; под редакцией Я. В. Соколова - М. : Магистр, 2013 - 406 с.

28. Любушин, М.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст]. Учебное пособие для вузов./ М.П.Любушин, В.Б.Лещева, В.Г.Дьякова - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

29. Молчанов, С.С. Управленческий учет за 14 дней. Экспресс-курс / С.С. Молчанов. - СПб.: Питер, 2013.

30. Пизенгольц, М.З. Учет оплаты труда [Текст] // Бухгалтерский учет. - 2012 - № 5.

31. Пипко, В.А. Учет и аудит расчетов по оплате труда [Текст]: учебно-практическое пособие / В.А.Пипко – М.: Финансы и статистика; Ставрополь: АГРУС, 2013.

32. Рамазанов, А.Д. Учет расчетов по оплате труда [Текст] / А.Д. Рамазанов -М.: Бух.учет.-2012.

33. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]. Издательство "Инфра-М". Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. (Серия: «Высшее образование»), 2012 г.

34. Шишкин, А.К., Учет, анализ, аудит на предприятии [Текст]: Учебное пособие для вузов./ А.К.Шишкин, В.А.Микрюков, И.Д.Дышкант. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 2012.

35. Феоктистова, А. Стандартные вычеты [Текст]/А. Феоктистова// Экономика и жизнь. Бухгалтерское приложение. -2014.

36. Главная книга – электронный журнал (http://www.zarplata-online.ru)

37. Главбух – электронный журнал (http://www.glavbukh.ru)

38. Учет. Налоги. Право – электронная газета (http://www.gazeta-unp.ru/authors).

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

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Гостевских Кристины Александровны
Ф.И.О.

группы 223 УБ 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 с персоналом по оплате труда в ООО „Эолит"
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 77 страницах, _____ иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена тем, что заработная плата затрагивает интересы всего общества, каждого трудового коллектива и каждого работника

2. Логическая последовательность обоснован рассмотрены теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда, проведен анализ деятельности предприятия, по результатам которого разработаны рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда

3. Положительные стороны работы проведен анализ расчетов по оплате труда и рассмотрен учет

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений за анализируемый период 2014-2015гг автором был сделан аргументированный вывод и разработано конкретное предложение

5. Полнота проработки литературных источников для раскрытия темы использованы автором было проработано 38 литературных источника

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций общее оформление работы соответствует предъявляемым требованиям

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы

при работе над бакалаврской работой автор проявил себя с самостоятельной стороны

8. Недостатки работы существенных недостатков не выявлено

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы при работе над темой вкр были отработаны все 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 Гузиева Ольга Виталиевна, ст. преподаватель

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) Чостевских Кристина Александровна
Ф.И.О.

группы 223 УБ 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 с персоналом по оплате труда в ООО „Тесла"
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 77 страницах, 3 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы работа выполнена на актуальную на сегодняшний день тему.

2. Логическая последовательность исследование логически выстроено от теоретических аспектов до их практического применения

3. Положительные стороны работы в работе подробно раскрыты вопросы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, обращено внимание на особенности их отражения в учете, проведен анализ.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы и предложения выпускной квалификационной работы логически последовательны, аргументированы, соответствуют собранному материалу по предприятию.

5. Полнота проработки литературных источников библиографический список представлен источниками нормативно-законодательных актов и литературы в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций общее оформление работы и таблиц соответствует требованиям, предъявляемым к оформлению выпускных квалификационных работ системы высшего образования.

7. Недостатки работы отсутствуют.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику предложение по совершенствованию организации бух. учета расчетов с персоналом позволит предприятию избежать ошибок, как в бухгалтерском так и в налоговом учете.

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 Костевских Кристина Александровна
Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации бакалавра по направлению «Экономика»

Рецензент Подшарева О.А., гл. бухгалтер ООО „Эсмо"
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«___» _____ 20___ 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

ФИО: Гостевских Кристина
дата выгрузки: 15.02.2017 17:54:57
пользователь: krstya2194@mail.ru / ID: 4067281
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
http://www.antiplagiat.ru

Информация о документе

№ документа: 10
Имя исходного файла: ВКР Гостевских К А.doc
Размер текста: 1165 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 126322
Слов в тексте: 14982
Число предложений: 921

Информация об отчете

Дата: Отчет от 15.02.2017 17:54:57 Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 73.51%
Заимствования: 26.49%
Цитирование: 0%

Оригинальность: 73.51%
Заимствования: 26.49%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
4.52%	[1] Всё на 5 баллов Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда скачать	http://all5balloy.ru	28.12.2016	Модуль поиска Интернет
4.36%	[2] Учет и анализ расчетов по оплате труда на примере ООО Люкс	http://ref.rushkolnik.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
4.36%	[3] Учет и анализ расчетов по оплате труда на примере ООО Люкс. Другое. Читать текст online	http://bibliofond.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет