

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

ПАВЛОВА АННА ЕВГЕНЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО
ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «РегионСанТех»

Студент



(А. Е. Павлова)

Руководитель



(М. В. Полубелова)

Консультанты:

Нормоконтроль



(В. А. Петлина)

Допускается к защите
Зав.кафедрой
М. В. Полубелова


«15» 06 2018 г.

Красноярск – 2018

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Ильин М.В. подпись И.О. Фамилия

«16 » апреля 2018 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту Павловой А.Е.

Направления 38.03.01. Экономика промышленности, бухгалтерский учет, анализ и аудит
1. Тема работы Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО "БашенСиТех"

Утверждена: приказом по институту от 19 апреля 2018 № 57/1-УО

2. Срок сдачи работы 15.06.2018.

3. Содержание пояснительной записи Введение, теоретические основы
учета расчетов с персоналом по оплате труда, анализ деятельности
ООО "БашенСиТех", рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета
расчетов с персоналом по оплате труда, выполнение, списки исполнительных небывших

4. Консультанты по разделам работы

Ирина Юрьевна - Пеплина В.т.

5. График выполнения Введение, глава с 16.04.2018, по 25.04.2018
1 глава с 16.04.2018 г. по 10.05.2018 г.

3 глава, выполнение, оформление с 16.04.2018 г. по 15.06.2018 г.
подготовка доклада, презентации, выступления ВКР с 16.06.2018, по 28.06.2018.

Дата выдачи задания «16 » апреля 2018 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

Ильин
подпись

М.В. Ильин
И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению

Ася
подпись

А.С. Павлова
И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 94 с., иллюстраций 6, таблиц 42, источников 30, приложений 2.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ, УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, УЧЕТ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

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

Проведен анализ финансового состояния и организации учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «РегионСанТех». Для улучшения учета расчетов с персоналом по оплате труда предложены регистры внутреннего учета и описана методика их заполнения.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	6
1.1 Понятие, сущность, формы, системы оплаты труда	6
1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «РегионСанТех»	33
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования.....	33
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда	52
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	63
3.1 Характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	63
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	86
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	88
ПРИЛОЖЕНИЯ	92

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшим направлением деятельности бухгалтерии в организации является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется тем, что формирование и величина прибыли зависят от системы оплаты труда, выбранной на предприятии, а также зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения страны. Для подавляющего большинства людей заработка плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда. В выпускной квалификационной работе необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы учета расчетов по оплате труда;
- дать краткую характеристику предприятия и провести анализ его деятельности;
- провести анализ трудовых ресурсов и расчетов по оплате труда на предприятии;
- представить характеристику бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда.

Объект исследования – ООО «РегионСанТех».

Предмет исследования – учет расчетов с персоналом по оплате труда.

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

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

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие, сущность, формы, системы оплаты труда

Главный участок бухгалтерского учета на предприятиях – учет расчетов с персоналом по оплате труда. Это один из наиболее ответственных и трудоёмких участков работы бухгалтера [14].

Согласно статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) заработка плата (оплата труда работника) – «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [2].

Заработка плата – основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой [11, стр. 13].

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве и особенностях ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. Разные авторы (Ю.П. Кокин, Б.Е. Мазманова, А.И. Рофе, Р.А. Яковлев и др.) называют от пяти до десяти функций заработной платы, но большинство выделяет следующие: воспроизводственную, статусную, мотивационную (стимулирующую) и регулирующую. Некоторые авторы предлагают рассматривать другие функции заработной платы – производственно-долевую, ресурсно-разместительную, измерительно-

распределительную, формирования платежеспособного спроса населения и прочее [23, стр. 51,52].

Воспроизводственная функция – заключается в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными благами для воспроизведения рабочей силы.

Статусная функция заработной платы состоит в установлении соответствия иерархического статуса размеру заработной платы, поэтому вознаграждение за труд является одним из главных показателей этого статуса

Стимулирующая – заключается в установлении зависимости заработной платы работника от результатов его деятельности.

Регулирующая функция воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально-квалификационного состава) и степень его занятости. Данная функция играет роль баланса интересов работников и персонала.

Для того чтобы оплата труда в полной степени реализовывала рассмотренные выше функций необходимо соблюдение некоторых принципов:

1. Принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Он означает максимизацию трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Его нарушение приводит к выплате необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию негативных явлений в экономике

2. Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства. Он предусматривает возможность получать за свой труд заработную плату в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия и эффективности труда. Отсутствие такой связи может привести к получению незаработанных денег, к инфляции, а, следовательно, к снижению реальной заработной платы.

3. Принцип равной оплаты за равный труд – недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и прочим признакам, так и

справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого работника. Это одно из важнейших требований к организации оплаты труда на предприятии, заключающееся и в том, чтобы показатели, используемые для учета затрат труда наемных работников, давали возможность оценивать их количество и качество.

4. Принцип дифференциации заработной платы призван учитывать зависимость трудового вклада каждого работника в результаты деятельности компании в зависимости от условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности компаний.

5. Принцип учета воздействия рынка труда. Он обоснован необходимостью учета условий, складывающихся на рынке труда, где формируется оценка различных его видов, широкий диапазон заработной платы в сферах трудовой деятельности, занятость населения и в конечном счете наличие спроса и предложения на рабочую силу.

6. Принцип простоты и доступности призван информировать персонал о формах, системах и размере заработной платы, что позволяет им предлагать свой труд за определенную, заранее известную плату, а работодателям – предъявлять на него спрос. Расчет заработной платы должен быть простым и вполне доступным для понимания всеми работающими.

Рассмотренные выше принципы организации оплаты труда должны использоваться взаимосвязано. С одной стороны – это важное средство улучшения материального благосостояния работников, с другой – как метод стимулирования роста производительности труда, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, укрепления трудовой дисциплины, увеличения прибыли и так далее. Их практическая реализация является необходимой предпосылкой рациональной организации оплаты труда на предприятии.

Формы оплаты труда – это такие системы, по которым производится расчет заработка коллектива, наемных единиц трудовых ресурсов, в организации, учреждении, на предприятии, который рассчитывается в зависимости от ряда факторов и условий.

Формы и системы оплаты труда изменяются с течением времени. Задача работодателя выбрать тот или иной вариант денежного вознаграждения, стимулирующий работника улучшать трудовые показатели и совершенствовать свои навыки. В новом трудовом законодательстве формы и методы оплаты принципиально различаются по характеристикам [30].

Форм оплаты труда существует две, которые затем подразделяются уже на системы оплаты трудовой деятельности сотрудников. Формы обобщают организацию заработка на предприятии. А уже системы осуществляют непосредственную выплату денежных средств работникам.

Существует два вида зарплаты:

- основная;
- дополнительная.

Основная – 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, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п. [22, стр. 77,78].

Дополнительная – выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. [22, стр. 77,78].

В настоящее время различают три системы оплаты труда:

- тарифная;
- бестарифная;
- смешанная

На рисунке 1.1 представлены системы оплаты труда.

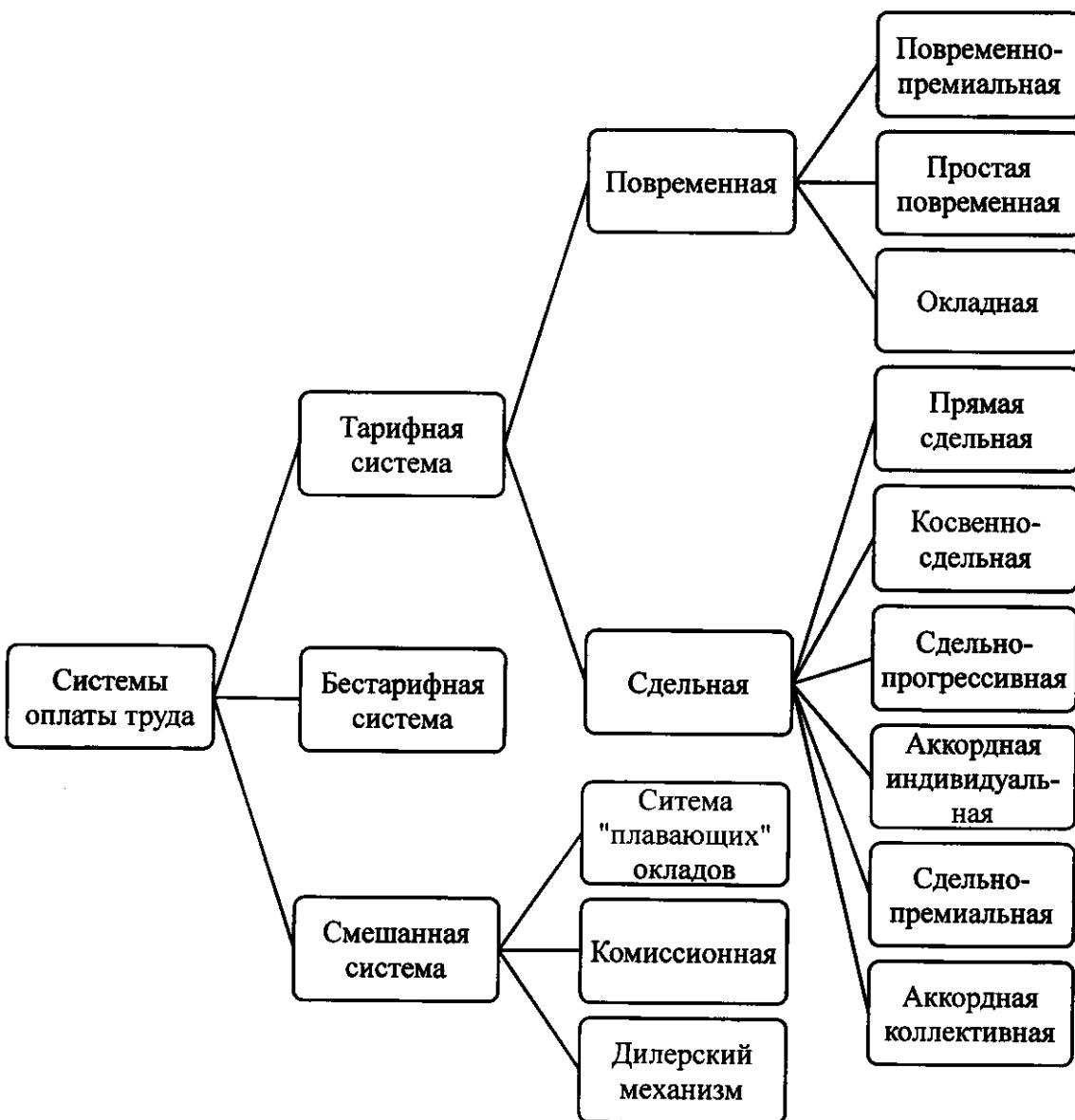


Рис. 1.1 – Системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты [4].

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Выделяют два вида тарифной системы: сдельную и повременную.

Бестарифная система предполагает, что заработка плата работников зависит от их производительности, но установление индивидуальных расценок затруднительно, поэтому чаще такая система применяется при коллективном труде (например, в бригаде). Трудовой кодекс не содержит понятия или условий применения бестарифной системы оплаты труда.

Фонд оплаты труда, подлежащий начислению группе работников, распределяется между ними с учетом фактических результатов деятельности, квалификации работников и их трудового участия. Для этих целей работодатель разрабатывает порядок расчета и применения коэффициентов квалификационного уровня и коэффициентов трудового участия [27].

Заработка плата работника при бестарифной системе оплаты труда за месяц не может быть меньше МРОТ, если этот месяц отработан полностью в соответствии с установленным графиком и работником выполнены свои трудовые (должностные) обязанности

Смешанная система оплаты труда объединяет в себе тарифную и бестарифную – у сотрудника есть определённый оклад, но в данном случае он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п. Чем больше выработка, тем больше оклад, и наоборот.

В смешанную систему оплаты труда входят: система «плавающих» окладов, комиссионная, дилерский механизм.

Система плавающих окладов предполагает пересчёт оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

При комиссионных расчётах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки. Эта система оплаты труда очень часто применяется в страховых компаниях.

Оплата труда в дилерской сети очень близка к оплате по гражданско-правовому договору, однако имеет место и в трудовом праве. Сотрудник обязан реализовать некую массу товаров компании, которую он закупает за собственный счёт. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная. Первые две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Понятие «сдельная форма оплаты труда» применяется, когда расчеты с работниками производятся исходя из различного изменяющегося количества продукции, произведенной работником, и нормированных тарифов.

Существуют варианты сдельной оплаты:

- Сдельно-премиальная форма, кроме оклада по тарифу и иных выплат предусматривает выплату организацией премии. Сдельно-премиальная форма эффективна для стимулирования персонала на усовершенствование рабочего процесса и устранение недостатков в работе.

- Размер сдельно-прогрессивной зарплаты от минимального и выше изменяется в зависимости от количества продукции, которую работник произвел в организации за определенный период.

- Косвенно-сдельная плата характерна для работников вспомогательных производств, или обслуживающих производств и

высчитывается исходя из общих сумм по тарифам заработной платы сотрудников предприятия, которое они обслуживают.

– Аккордная, или бригадная форма оплаты труда входит в понятие «коллективные формы оплаты труда» и является одной из разновидностей коллективных выплат. Понятие «аккордная система» применяется в случаях, когда необходимо выполнить комплекс работ за конкретный срок. Обычно работы выполняет коллектив (бригада) работников. При аккордной системе размер денежного вознаграждения организация начисляет по коллективному принципу - всей бригаде, а затем сумма делится между работниками. С целью стимулирования, в случае выполнения работы раньше установленного срока и эффективного усовершенствования рабочего процесса, аккордная система допускает выплату работникам премии в соответствии с нормированной тарифной сеткой. Эффективно используется аккордная система в строительстве, при судостроительных работах, масштабном ремонте оборудования крупных размеров.

Сущность метода простой сдельной оплаты предполагает расчет в размере, высчитанном на основании расценок и тарифов, принятых на предприятии, и единиц произведенной продукции.

Повременная оплата возможна в вариантах:

- При простой повременной зарплате ее размер от минимального высчитывается и изменяется исходя из фактически отработанного работником нормированного времени с учетом его квалификационных данных и установленных тарифов.
- При повременно-премиальной оплате в размер зарплаты работника включена стимулирующая премия.
- Повременная с нормированным заданием оплата подразумевает выполнение определенного плана.
- Повременно-сдельная форма является смешанной, и включает в себя как признаки повременной, так и признаки сдельной оплаты.

В отдельную разновидность способов оплаты труда следует отнести понятие «комиссионная заработка плата», которая, в свою очередь, разделяется еще на два вида: комиссионно-премиальную и комиссионно-сдельную. Такая система является хорошим стимулом для совершенствования персоналом навыков и эффективного исполнения обязанностей.

Сущность и особенность комиссионной системы в выплате персоналу денежных сумм в зависимости от тех выгод, которые он приносит организации. Хорошо характеризует понятие рассматриваемой системы выплата сотруднику процента от количества проданного товара, что стимулирует его продуктивность.

Анализ форм и систем оплаты труда позволяет сделать вывод: в современных, изменяющихся социальных условиях, руководству предприятия или организации и работнику предоставлено широкое поле возможностей для совершенствования и выбора наиболее приемлемого и удобного способа оплаты труда, находясь в рамках норм и принципов закона. Таким образом, правильное применение в конкретной ситуации существующего опыта в сфере оплаты труда позволит повысить общую эффективность управления персоналом [21].

1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Учёт расчётов по оплате труда является одним из самых главных направлений деятельности бухгалтерии в коммерческих организациях. Данный участок бухгалтерии занимает центральное место во всей системе бухгалтерского учёта, поэтому и является одним из наиболее кропотливых и ответственных [29].

Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников) является

хорошо организованный бухгалтерский учет. Все это предъявляет к организации учета оплаты труда высокие требования, основное содержание которых определяет следующие задачи [15]:

- обеспечить надлежащий контроль за правильностью, своевременностью и полнотой начисления заработной платы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда каждым работником и по предприятию в целом;
- обоснованно распределить начисленную заработную плату между объектами производственных и непроизводственных затрат согласно представленной и тщательно проверенной первичной учетной документации;
- правильно произвести удержания из заработной платы каждого работника налогов и других видов платежей;
- своевременно произвести расчеты по выплате заработной платы;
- обобщить данные текущих показателей по заработной плате для составления необходимой отчетности и представить ее в установленные сроки в соответствующие адреса.

Основой российского бухгалтерского учета, несомненно, является Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ [5].

Основные правила организации расчетов с работниками по заработной плате определены ст. 136 ТК РФ. Формы, системы и размер оплаты труда работников, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно в соответствии с действующим законодательством [17].

Начисление заработной платы зависит от применяемой системы оплаты труда от технологии и организации производства. Учет оплаты труда базируется на первичной документации по учету затрат труда и нормативных документах по формам оплаты труда, разработанных в организации [13, стр. 117,118].

Укрупненный алгоритм действий бухгалтера, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов, в общем случае состоит из следующих этапов:

- начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам предприятия, выбор счетов учета;
- расчет удержаний из заработной платы;
- расчет сумм начислений (налогов, страховых взносов и платежей во внебюджетные фонды) на фонд заработной платы;
- получение наличных денег на заработную плату в отделении банка;
- выдача заработной платы;
- депонирование заработной платы.

Основой для начисления оплаты труда служат следующие документы [13, стр. 117,118]:

- штатное расписание;
- утвержденное Положение об оплате труда персонала;
- табель учёта рабочего времени;
- наряд на выполнение работ;
- ведомость учета выработки;
- приказ на выплату премии;
- трудовой договор и акт выполненных работ;
- другие документы, связанные с трудовыми отношениями и оплатой труда.

Штатное расписание (ф. № Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы [18, стр. 257].

Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12) и табель учета использования рабочего времени (ф. № Т-13) применяют для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду [18, стр. 260].

Приказ (распоряжение) о приеме на работу заполняет в одном экземпляре работник отдела кадров или лицо, ответственное за прием, на каждого члена трудового коллектива. Руководитель подразделения предприятия, куда принимают работника, дает заключение о возможности приема; на оборотной стороне приказа (распоряжения) указывается, в качестве кого может быть принят на работу нанимающийся, по какому разряду или с каким окладом и с указанием испытательного срока [26, стр. 165].

На основании приказа о приеме на работу заполняются:

- личная карточка;
- трудовая книжка работника;
- лицевой счет.

Затраты на персонал играют большую роль в структуре издержек современных предприятий, а управление эффективностью затрат на персонал влияет на результат хозяйственной деятельности предприятия [12].

Заработка плата работников может включаться:

1) в состав расходов по обычным видам деятельности, если:

а) работники основного, вспомогательного и обслуживающего производств, привлечены к процессу производства продукции (выполнении работ, оказания услуг);

б) работники привлечены к процессу реализации готовой продукции или товаров;

в) общехозяйственного (управленческого) и общепроизводственного персонала.

2) в состав вложений во внеоборотные активы, в случае если работники заняты в процессе:

а) создания или покупки основных средств, предназначенных для собственных нужд предприятия;

б) создания или покупки нематериальных активов, предназначенных для собственных нужд предприятия;

в) доведения основных средств до состояния, пригодного к использованию;

г) модернизации или реконструкции основных средств.

3) в состав внереализационных или расходов от текущей деятельности.

4) в состав расходов будущих периодов, если заработка плата сотрудников, трудовая деятельность которых связана с затратами, учитывающимися в составе расходов будущих периодов

5) в состав чрезвычайных расходов в случае, если сотрудники предприятия участвовали в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций таких, как наводнения, землетрясения и др.

6) выплачиваться за счет чистой прибыли предприятия.

На основании решения общего собрания участников (учредителей) или акционеров заработка плата работникам тех или иных подразделений предприятия может выплачиваться за счет нераспределенной прибыли.

В основном, за счет нераспределенной прибыли заработка плата выплачивается работникам непроизводственных подразделений предприятия, таких как работники детского сада и т.д.

Выплата премий за счет нераспределенной прибыли без согласия участников или акционеров предприятия не допускается.

Учет расчетов с работниками организации по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам, по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете «70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [20].

Этот счет пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает

задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам [19, стр. 315].

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

Согласно трудовому законодательству начисление и выплата заработной платы производится «не реже чем каждые пол месяца» [3]. Начисленные суммы фиксируются в Расчетной ведомости (унифицированная форма Т-51) или в Расчетно-платежной ведомости (унифицированная форма Т-49).

Проводки по начислению по счету 70 со счетами для учета затрат показаны в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Проводки по начислению по счету 70 со счетами для учета затрат

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена зарплата сотрудникам, занятым строительством основных средств	08	70
2	Начислена зарплата сотрудникам, занятым изобретением нематериального актива	08	70
3	Начислена зарплата сотрудникам, занятым снабжением организаций материалами	10,15	70
4	Начислена зарплата сотрудникам основного производства	20	70
5	Начислена зарплата сотрудникам вспомогательного цеха	23	70
6	Начислена зарплата общепроизводственному персоналу	25	70
7	Начислена зарплата административно-управленческому персоналу	26	70
8	Начислена зарплата сотрудникам, занятым сбытом продукции	44	70
9	Начислена зарплата сотрудникам, занятым демонтажем оборудования	91	70
10	Начислена зарплата сотрудникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств	91	70

Особую роль при начислении заработной платы сотрудникам играют районный коэффициент и северные надбавки.

Статьи 146, 148 и 316 Трудового Кодекса РФ законодательно устанавливают, что зарплата работников, занятых в регионах с особыми

климатическими условиями, должна индексироваться посредством повышающего районного коэффициента.

Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает размеры специальных районных коэффициентов к зарплате [8].

Районный коэффициент – социальные выплаты, которые полагаются гражданам, живущим в районах Крайнего Севера, а также приравненных к нему областях. Районный коэффициент к заработной плате устанавливается Правительством РФ, которое определяет, жители каких субъектов федерации требуют большей помощи. В законодательстве Российской Федерации четко определен размер районного коэффициента для всех регионов, расположенных полностью или частично на территории Крайнего Севера и местности, приравненной к нему. В некоторых случаях земли одного субъекта федерации имеют разные коэффициенты.

Районный коэффициент в Красноярском крае составляет 1,3. Он исчисляется исходя из того, какую сумму должны выплатить гражданину согласно трудовому договору.

Районный коэффициент применяется не только к заработной плате людей. Эта выплата добавляется также к трудовой пенсии, пенсии по утрате кормильца и иным выплатам, обеспечивающим социальные гарантии граждан. Также на нее могут рассчитывать лица, выполняющие сезонные работы, имеющие частичную занятость или работающие по совместительству.

Несмотря на то, что список доходов, к которым полагается доплата районного коэффициента, достаточно велик, все же существуют и такие, к которым данная выплата не применяется. К ним относятся командировки, если сотрудник направляется в те регионы, которые не имеют районного коэффициента. Но в данном случае может быть и обратная ситуация. Если человек приехал в командировку в тот город, где коэффициент выше, чем по его основному месту работы, то бухгалтерия должна будет за дни поездки выплатить

повышенную доплату. Еще одним доходом, по которому не полагается районный коэффициент, являются нерегулярные премии, которые считаются разовыми. Также не допускаются добавки к выплатам на отпускные, так как они изначально заложены в среднегодовом доходе.

Северная надбавка является финансовым стимулом, позволяющим привлекать работников в районы, трудные для проживания. Обязательность применения северной надбавки всеми работодателями предусмотрена ст. ст. 315 и 317 ТК РФ. Она исчисляется в отношении работников, принятых по совместительству или трудящихся на постоянной основе. Помимо установленных на федеральном уровне, дополнительные надбавки могут устанавливаться областными и местными властями.

Итоговое число надбавки зависит от конкретного региона, в котором осуществляется работа. Все районы Крайнего Севера в зависимости от процента надбавки делятся на 4 группы. Размер коррелирует со стажем работы. Северная надбавка начисляется на оклад, но не затрагивает выплаты, связанные с командировкой или отпуском, или материальные выплаты. Надбавка может достигать 30%, 50%, 80%, 100% от оклада, соответственно увеличивая заработную плату до двух раз.

При расчете районного коэффициента и северной надбавки бухгалтер учитывает тот факт, что они не начисляются друг на друга.

Кроме коэффициентов и надбавок к заработной плате сотрудника может быть начислена премия. Премия – это денежная выплата стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника. Премия начисляется за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей [28].

Премия может быть:

- предусмотрена системой оплаты труда, т.е. положением о премировании, трудовым или коллективным договором;
- не предусмотрена системой оплаты труда, т.е. разовая премия.

Премии выплачиваются на основании приказа руководителя.

Сумма начисленной премии может:

- включаться в состав расходов по обычным видам деятельности;
- включаться в состав внереализационных расходов;
- выплачиваться за счет нераспределенной прибыли организации

Согласно пунктам 5 и 7 Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99), утвержденного приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 года №33н, расходы организации на оплату труда работников организации формируют расходы по обычным видам деятельности. Таким образом, если выплата премии связана с производственным процессом, то начисленная премия будет включаться в состав расходов по обычным видам деятельности. Если выплата премии не связана с производственным процессом (например, выплата премий к юбилею или другой праздничной дате), то начисленная премия будет включаться в состав внереализационных расходов.

При выплате премий за счет нераспределенной прибыли необходимо учитывать положения гражданского законодательства. Согласно пп.3 п.3 ст.91 ГК РФ вопросы распределения прибылей общества с ограниченной ответственностью находятся в исключительной компетенции общего собрания участников общества. Аналогичная норма предусмотрена для акционерных обществ пп.4 п.1 ст.103 ГК РФ.

Использование нераспределенной прибыли на выплату премий без согласия участников (учредителей) или акционеров организации не допускается. Решение о расходовании нераспределенной прибыли оформляется на основании протокола общего собрания участников (учредителей) или акционеров организации.

Проводки по начислению премий в бухгалтерском учете представлены ниже в таблице 1.2.

Важным вопросом по учету заработной платы является расчет с персоналом по больничным листам. Документ, регулирующий вопрос по больничным листам – Федеральный закон "Об обязательном социальном

страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ [7].

Таблица 1.2

Проводки по начислению премий

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена премия по строительным работам	08	70
2	Начислена премия работникам основного производства	20	70
3	Начислена премия работникам вспомогательных производств	23	70
4	Начислена премия общепроизводственному персоналу	25	70
5	Начислена премия административно-управленческому персоналу	26	70
6	Начислена премия за работы по исправлению брака	28	70
7	Начислена премия работникам обслуживающих производств	29	70
8	Начислена премия работникам, занятым продажей (упаковкой, хранением, доставкой) продукции	44	70
9	Начислена премия за счет нераспределенной прибыли	91/2	70
10	Начислена премия за счет средств целевого финансирования	86	70
11	Начислена разовая премия к праздничной дате	91/2	70
12	Выплачена премия работникам из кассы (перечислено с расчетного счета)	70	50,51

Для оформления больничного листа может быть несколько причин: болезнь самого гражданина; уход за заболевшими членами семьи, чаще всего детьми; больничный, в связи с беременностью и родами.

Больничный лист оплачивается только тем гражданам, за которых перечисляются взносы в Фонд социального страхования. За счет этих взносов и производятся данные выплаты, за вычетом первых трех дней, которые выплачиваются за счет средств предприятия. На весь срок действия больничного листа за работников сохраняется его рабочее место, его нельзя уволить по инициативе работодателя. Когда заболевание приходится на отпуск, то последний автоматически продлевается на количество дней нетрудоспособности.

Основные требования к расчетам по больничному листу:

- Величина компенсаций по больничным листам напрямую зависит от трудового стажа. Если он больше 8 лет, дни нетрудоспособности оплачиваются в полном объеме, от 5 до 8 лет – 80% от заработка, меньше 55 лет – 60%.
- Первые 3 дня пособие платится за счет страховых источников, последующие дни нетрудоспособности – из бюджета ФСС РФ.
- Пособие по временной нетрудоспособности начисляется на все дни, за исключением тех, на которые не начислялась заработка плата. Их перечень регламентирован № 255-ФЗ.
- Трудовой стаж определяют по информации из трудовой книжки. Если документ отсутствует, все необходимые сведения можно получить в Пенсионном фонде, сделав официальный запрос.
- После предъявления больничного листа все начисления по нему должны быть произведены не позднее 10 дней и выплачены сотруднику в ближайшую заработную плату.
- В случаях, когда человек трудится сразу в нескольких организациях, по факту болезни он получит необходимое количество больничных листов. Единственное требование – стаж на должности по совместительству не менее двух лет.

Основные проводки по учету пособий по временной нетрудоспособности представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3
Проводки по учету пособий по временной нетрудоспособности

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя (за первые 3 дня болезни)	20,23,25, 26	70
2	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС (за оставшиеся дни болезни)	69	70
3	Удержан НДФЛ из пособия по временной нетрудоспособности	70	68
4	Пособие по временной нетрудоспособности выплачено работнику	70	51,50

При расчете с персоналом по оплате труда значительную роль играет оплата отпускных.

Отпускные – это определённая денежная сумма, которая выплачивается сотрудникам предприятия за период, в течение которого они отсутствуют на своём рабочем месте в связи с отдыхом.

Суммы начисленных отпускных связаны с изготовлением и продажей продукции, приобретением и продажей товаров, выполнением работ, оказанием услуг. Поэтому на основании пункта 5 Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденного Приказом Минфина Российской Федерации от 6 мая 1999 года №33н, они относятся к расходам по обычным видам деятельности. Затраты на оплату отпусков включаются в фонд заработной платы. Учет отпускных может производиться одним из двух приведенных ниже способов, что должно быть закреплено в учетной политике.

1. Учет без создания резерва на предстоящую оплату отпусков.

Суммы средней заработной платы, сохраняемой на период отпуска, включаются в фонд оплаты труда и отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Затраты на оплату отпусков относятся в дебет счетов затрат на производство или продажу, то есть счетов 20, 25, 26, 44.

В расходы текущего месяца включаются только суммы отпускных, относящиеся к этому месяцу. Оставшуюся сумму учитывают на счете 97 «Расходы будущих периодов» и относят на счета учета затрат в последующих месяцах. Это касается и суммы, начисленной на отпускные. Тот же порядок распространяется и на страховые взносы.

2. Учет с созданием резервов на предстоящую оплату отпусков.

В целях равномерного включения расходов на оплату отпусков в состав затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг, организация может формировать резерв на предстоящую оплату отпусков, что обязательно должно быть отражено в учетной политике.

Резерв формируется следующим образом: определяется предполагаемый месячный фонд оплаты труда с учетом страховых взносов. Ежемесячно производятся отчисления в резерв в размере 1/12 суммы резерва. Отражение данной операции производится по кредиту счета 96 «Резервы предстоящих расходов» в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и реализацию (20, 25, 26, 44). При предоставлении работникам отпусков начисление отпускных, страховых взносов производится по дебету счета 96 в корреспонденции со счетами 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Если к моменту начисления отпускных резерв сформирован не полностью и сумма начисленных отпускных превышает сумму резерва, то разницу отражают на счете 97 «Расходы будущих периодов» и списывают за счет отчислений в резерв в последующие месяцы.

По окончании года производится инвентаризация резерва. Если за год на оплату отпусков израсходовано больше, чем было зарезервировано, нужно доначислить резерв. Если резерв использован не полностью, то возможны два варианта: либо остаток резерва переносится на следующий год, либо сторнируется.

Основные бухгалтерские проводки по учету отпускных представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4
Основные бухгалтерские проводки по учету отпускных

Содержание операции			Дебет	Кредит
	Без создания резерва			
Начислены отпускные		20, 23, 25, 26, 44		70
Начислены страховые взносы с отпускных		20, 23, 25, 26, 44		69
Создан резерв на оплату отпускных				
Начислен резерв		20, 23, 25, 26, 44		96
Начислены отпускные за счет средств резерва на отпуска		96		70
Начислены страховые взносы с отпускных за счет средств резерва		96		69

Согласно статьям 126 и 127 ТК РФ, сотрудник имеет право вместо отпуска получить денежную компенсацию, что тоже отражается в учете (таблица 1.5).

Таблица 1.5

Учет компенсационных выплат

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена компенсация за неиспользованный отпуск	20, 23, 25, 26, 44	70
2	Начисление страховых взносов с компенсации за отпуск	20, 23, 25, 26, 44	69

Необходимым условием в расчетах и начислении заработной платы сотрудникам при осуществлении трудовых взаимоотношений может потребоваться удержание из заработной платы работника. Действующее законодательство предусматривает различные виды удержаний из заработной платы.

Удержания из заработной платы могут осуществляться в пользу:

- бюджета (НДФЛ – сумма начисленного в установленном порядке налога);
- предприятия, в котором работает работник (невозвращенных во время подотчетных сумм; возмещение причиненного материального ущерба; удержания по суммам предоставленных сотруднику займов и процентов; удержание аванса, начисленного за первую половину месяца; прочие удержания (в пользу профсоюзов, страховых компаний));
- третьих лиц (алименты, суммы, предназначенные для возмещения причиненного ущерба, взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации, и т.д.).

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) является одним из видов прямых налогов в России. Исчисляется он в процентах от совокупного дохода физических лиц без включения в налоговую базу налоговых вычетов и сумм, освобожденных от налогообложения. НДФЛ уплачивается со всех видов

доходов, полученных в календарном году, как в денежной, так и в натуральной форме. Основная ставка НДФЛ в России составляет 13% [25].

Размер налога на доходы физических лиц рассчитывается путем умножения налоговой базы на ставку налога.

Каждый плательщик НДФЛ имеет право снизить налоговую нагрузку путём применения соответствующих налоговых вычетов, уменьшающих налоговую базу (например, социальные налоговые вычеты). Наряду с этим, НК РФ предоставляет возможность вернуть часть ранее уплаченного в бюджет налога, если гражданин в течение налогового периода имел определённые виды расходов (к примеру, затраты на обучение или покупку жилья) [24].

Основные проводки по учету НДФЛ представлены в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Основные проводки по учету НДФЛ

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена заработка плата сотрудникам	20,23,25,26	70
2	Начислен НДФЛ	70	68
3	Выдана заработка плата	70	51,50
4	Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51

Неотъемлемой частью бухгалтерского учета заработной платы является начисление и уплата страховых взносов.

Страховые взносы – это платежи во внебюджетные фонды, которые начисляет и уплачивает работодатель с доходов своих работников.

На сегодняшний день работодатель обязан платить страховые взносы в следующие фонды: Пенсионный фонд России (ПФР); Фонд социального страхования (ФСС); Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС).

В отличие от НДФЛ, который удерживается из зарплаты работника, страховые взносы начисляются сверх заработной платы и платит их работодатель, работник никаких потерь не несет [24].

Ставка страхового взноса на обязательное социальное страхование составляет в 2018 году 2,9%. Данная ставка применяется до тех пор, пока суммарная заработная плата работника не достигнет предельной базы для начисления взносов в ФСС. В 2018 году эта база составляет 755 000 руб. С доходов свыше этой суммы взносы в ФСС не уплачиваются.

В Фонд обязательного медицинского страхования отчисляются платежи, рассчитанные по ставке 5,1%. Данная ставка действует независимо от доходов работника. Предельной базы для страховых взносов в ФФОМС не предусмотрено.

Расчет страховых взносов в Пенсионный фонд в настоящее время значительно меняется, что связано с активным обсуждением и внедрением пенсионной реформы. Ставки страховых платежей в ПФР составляли 22% для рожденных в 1966 году и ранее, все эти 22% составляли страховую часть пенсии; для рожденных в 1967 году и позже суммарная ставка также была 22%, но она состояла из двух составляющих: страховой (16%) и накопительной части (6%).

Основные проводки по учету страховых взносов представлены ниже в таблице 1.7.

Таблица 1.7

Основные проводки по учету страховых взносов

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислены страховые взносы в ФОМС	20,23,25,26	69/3
2	Начислены страховые взносы в ПФ РФ	20,23,25,26	69/2
3	Начислены страховые взносы ФСС	20,23,25,26	69/1
4	Оплачены страховые взносы в ФОМС	69/3	51
5	Оплачены страховые взносы в ПФ РФ	69/2	51
6	Оплачены страховые взносы в ФСС	69/1	51

Удержания из заработной платы сотрудников бывают следующие: обязательные; по инициативе предприятия; по заявлению работника; по исполнительным надписям нотариальных контор.

К обязательным удержаниям относятся удержания по исполнительным документам. Такими документами являются:

- исполнительные листы, выдаваемые судами на основании принимаемых ими решений;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
- постановления судебного пристава-исполнителя.

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

Однако существует перечень выплат физическим лицам, с которых удержания не производятся. Перечень таких выплат приведен в ст. 69 Федерального закона "Об исполнительном производстве" от 02.10.2007 N 229-ФЗ [6].

Все виды удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания представлены ниже в таблице 1.8.

Таблица 1.8
Проводки по всем видам удержаний из заработной платы

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Удержан из зарплаты налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	70	68
2	Удержанна из зарплаты сумма алиментов по исполнительным листам	70	76
3	Произведено удержание из зарплаты невозвратенных во время подотчетных сумм	70	71
4	Удержанна из зарплаты сумма причиненного материального ущерба;	70	73/2
5	Удержанна из зарплаты часть суммы в погашение ранее выданного займа сотруднику	70	73/1
6	Удержан аванс, начисленный за первую половину месяца	70	50
7	Произведены удержания из зарплаты по заявлению сотрудника в пользу третьих лиц	70	76

После начисления заработной платы и всех видов удержаний из нее происходит выплата сотруднику. Выплата заработной платы может выдаваться путем перечисления денежных средств на пластиковую карту либо через кассу организации и отражается проводками, представленными ниже в таблице 1.9.

Таблица 1.9
Проводки по выплате заработной платы

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Перечислена заработка плата сотрудникам на банковские карты	70	51
2	Удержанна комиссия банка за перечисление денежных средств на карты сотрудников	91/2	51
3	Выдана заработка плата сотруднику из кассы	70	50

В день выплаты заработной платы в банк предоставляется чек и платежные поручения на перечисление сумм налоговых отчислений, отчислений в социальные фонды, и прочих перечислений по обязательствам сотрудников. В случае оплаты труда сотрудников по безналичной форме с использованием банковских платежных карт, в банк направляется платежное поручение на общую сумму подлежащей выплате сотрудникам заработной платы и приложенный к нему список сотрудников с проставлением причитающихся каждому сумм выплат.

В случае выплаты заработной платы сотруднику из кассы может возникнуть такая ситуация, что сотрудник в день выдачи зарплаты отсутствовал и не поручал получить деньги другим лицам, его зарплата останется невыплаченной. Такая сумма денег подлежит депонированию. Депонирование заработной платы – это отражение ее как неполученной в первичных учетных документах и бухгалтерском учете [16].

Выплата заработной платы из кассы, как правило, оформляется расчетно-платежной или платежной ведомостями. При неполучении зарплаты в

установленный срок напротив фамилии такого работника делается отметка «Депонировано» в графе, предназначенной для подписи [16].

На суммы депонированной заработной платы в бухгалтерском учете необходимо сделать записи, представленные в таблице 1.10.

Таблица 1.10

Проводки по начислению и выдаче депонированной заработной платы

П/п №	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Начислена депонированная заработная плата	70	76/4
2	Выдача депонированной заработной платы из кассы	76/4	50

В конце каждого месяца в бухгалтерии предприятия производят расчет заработной платы и делают анализ счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», формируют оборотно-сальдовую ведомость. Это необходимо для более детального видения всех расходов, связанных с выплатой заработной платы.

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «РегионСанТех»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования

Организация ООО «РегионСанТех» была образована 13 апреля 2004 года в Красноярске и осуществляет свою деятельность по настоящее время.

Организационно-правовая форма предприятия – общество с ограниченной ответственностью. Согласно Федеральному закону "Об обществах с ограниченной ответственностью" от 08.02.1998 № 14-ФЗ члены ООО отвечают по обязательствам только в размере внесенных ими вкладов и не отвечают личным имуществом. ООО «РегионСанТех» образовано полностью как частная компания. Общество является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, печать, штампы, бланки со своим наименованием, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак. Общество вправе осуществлять внешнеэкономическую деятельность в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Деятельность общества не ограничивается оговоренной в Уставе. Сделки, выходящие за пределы уставной деятельности, но не противоречащие действующему законодательству, признаются действительными.

Организация ООО «РегионСанТех» имеет два учредителя, один из которых является генеральным директором.

Со дня своего образования и на протяжении прошедших лет, организация является гарантом высокого качества, поэтому она и существует на рынке уже более 14 лет.

Основным направлением деятельности организации является производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха. Так же организация осуществляет электромонтажные работы, прочих отделочных и завершающие работы, малярные работы, занимается управлением недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе. В рамках обслуживания домов ООО

«РегионСанТех» производит уборку и ремонт мест общего пользования, содержание и благоустройство придомовой территории, осуществляют контроль подачи коммунальных ресурсов, производят ремонт фасадов и кровли, а также обеспечивают непрерывную работу круглосуточной аварийной службы.

Организация зарекомендовала себя, как надежный партнер, обеспечивающий высокое качество работ в установленные сроки. В распоряжении ООО «РегионСанТех» – хорошая производственно-техническая база, высококвалифицированные инженеры и рабочие разных специальностей, передовой парк обслуживающих машин и механизмов, благодаря которым возможно выполнение полного цикла работ любого уровня сложности с использованием современных технологий и качественных материалов ведущих отечественных и зарубежных производителей.

Для более полной характеристики организации необходимо показать основные экономические показатели деятельности. Данные показатели представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Основные экономические показатели деятельности ООО «РегионСанТех»

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год	Абсолютное отклонение, + -		
				2016 к 2015	2017 к 2016	2017 к 2015
Выручка от реализации работ, услуг, т.р.	52250	48502	37104	-3748	-11398	-15146
Себестоимость реализованных работ, услуг, т.р.	38789	32826	30321	-5963	-2505	-8468
Стоймость основных производственных фондов, т.р.	90122	87510	85989	-2612	-1521	-4133
Численность персонала, чел.	53	41	46	-12	5	-7
Производительность труда, т.р.	985,85	1182,98	805,6	312,33	2279,60	2163,71
Система налогообложения	Общая	Общая	Общая	-	-	-

По состоянию на конец 2017 года выручка составляет 37104 т.р., себестоимость – 30321 т.р., стоимость ОПФ – 85989, производительность труда

– 806,61 т.р., в организации трудятся 46 человек. Организация осуществляет бухгалтерский учет по общей системе налогообложения.

В целом организация относится к малым предприятиям, так как численность сотрудников не превышает 100 человек и доход не превышает 800 млн.р.

Организация управления персоналом в ООО «РегионСанТех» имеет линейно-функциональную структуру.

Организационная структура предприятия показана на рисунке 2.1.

В линейно-функциональном типе структуры у линейного руководителя появляется штаб, состоящий из управленческих подразделений, которые специализируются на выполнении определенного вида управленческой деятельности.

В целом организационная структура состоит из следующих структурных подразделений: бухгалтерия, отдел кадров, отдел по работе с населением, отдел аварийной службы, технический отдел.

Директор ООО «РегионСанТех» решает вопросы возглавляемого им предприятия, выдает доверенности, открывает в банках расчетные и иные счета, пользуется правом распоряжения средствами, издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников предприятия. Непосредственно директору подчиняются заместители функциональных служб.

Бухгалтерия занимается ведением бухгалтерского и налогового учета финансово-хозяйственной деятельности, осуществляет контроль за сохранностью собственности; целевым расходованием денежных средств и материальных ценностей; своевременным проведением инвентаризации; правильным ведением расчетов по заработной плате.

Отдел кадров занимается организацией отбора, набора и найма персонала необходимой квалификации; созданием эффективной системы штатных сотрудников; разработкой карьерных планов сотрудников; разработкой кадровых технологий.

Отдел по работе с населением занимается ответами на звонки населения, прием заявок от населения и их регистрация. В этом отделе планируются выездные встречи с населением, производится контроль форума ООО «РегионСанТех», а также происходит мониторинг других площадок, где население размещает свои вопросы по поводу качества услуг организации.

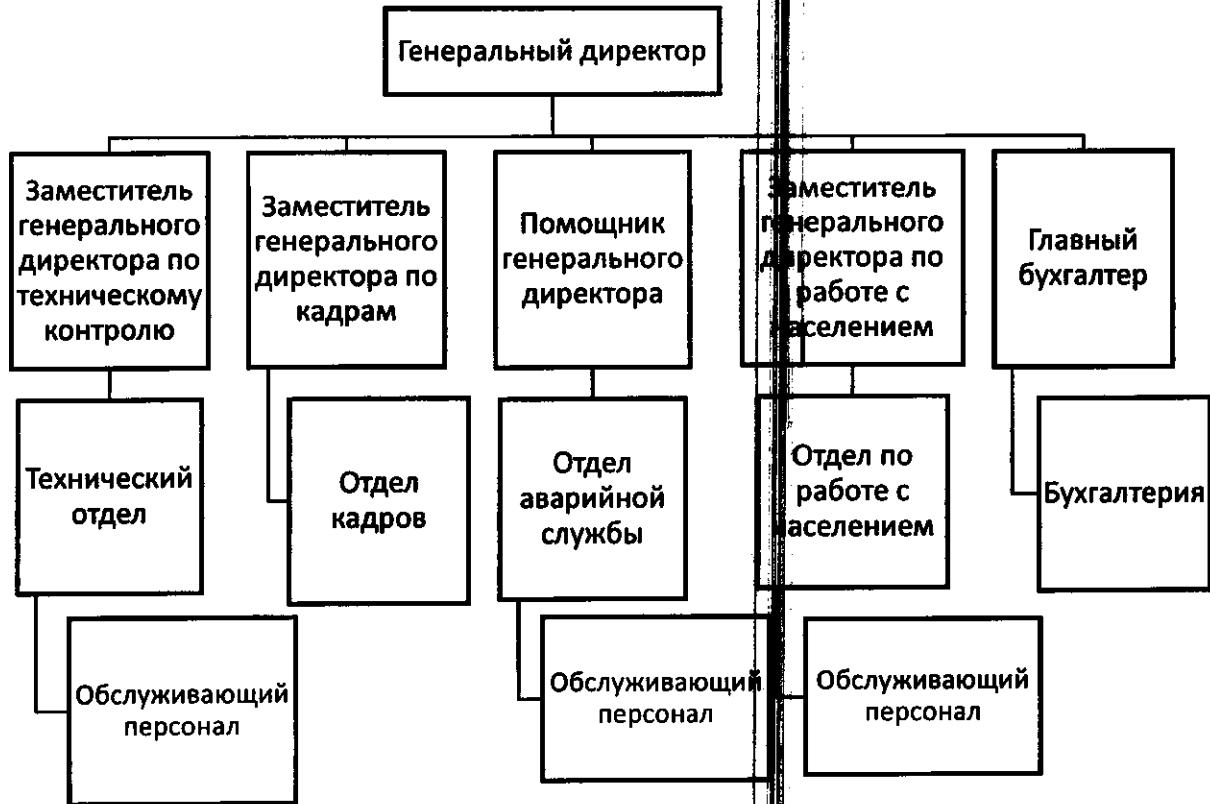


Рис. 2.1 – Организационная структура предприятия

Работа отдела аварийной службы заключается в том, что диспетчер фиксирует в своем журнале заявку, указывая время, место, характер возникшей проблемы, и оперативно реагирует, направляя аварийную бригаду в очаг проблемы, стараясь предотвратить ее перерастание в аварию.

Технический отдел выполняет такие обязанности как анализ, планирование и организацию работ по техническому обслуживанию домов; планирование и проведение ремонтных работ; контроль за объемом и качеством

поставляемых коммунальных услуг; разработку и ведение технической документации.

Основными источниками информации при анализе деятельности организации ООО «РегионСанТех» служат данные финансовой отчетности: форма «Бухгалтерский баланс», форма «Отчет о финансовых результатах», поскольку отражают финансовое положение фирмы на отчетную дату, а также достигнутые им в отчетном периоде финансовые результаты.

Для анализа бухгалтерского баланса произведем построение сравнительного аналитического баланса в разрезе активов и пассивов, который характеризует как структуру отчетной бухгалтерской формы, так и динамику отдельных ее показателей.

В таблицах 2.2 и 2.3 на основе баланса организации ООО «РегионСанТех» (см. Приложение 1) составлен сравнительный аналитический баланс, демонстрирующий вертикальный и горизонтальный анализ структуры имущества компании за 2017 год. Структура стоимости имущества дает общее представление о финансовом состоянии предприятия, она показывает долю каждого элемента в активах.

В таблицах 2.4 и 2.5 представлен сравнительный аналитический баланс, отражающий вертикальный и горизонтальный анализ пассивов компании за 2017 год, позволяющие оценить соотношение заемных и собственных средств, покрывающих активы.

Согласно таблице 2.2 и 2.3 получены следующие результаты. На протяжении с 2015 года по 2017 год общая сумма имущества снижалась. Такой результат не удивителен для организации, так как заметно снижение сумм по всем статьям актива баланса, за исключением запасов и затрат. Их сумма оставалась стабильной в 2016 и 2017 годах. В ходе вертикального анализа баланса активов, можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес в общей сумме имущества имели внеоборотные и оборотные активы, дебиторская задолженность.

Таблица 2.2.

Сравнительный аналитический баланс актива в 2017 г. вертикальный анализ.

Актив	Абсолютные величины, т.р.			Удельный вес, %		
	2015 год	2016 год	2017 год	2015 год	2016 год	2017 год
1. Имущество, всего	263454	233690	225443	100	100	100
1.1. Внеоборотные активы	100131	97517	95995	38,007	41,729	42,581
1.2. Оборотные активы	163322	136174	129448	61,993	58,271	57,419
1.2.1. Запасы и затраты	3	2	2	0,001	0,001	0,001
1.2.2. Дебиторская задолженность	149260	134890	128325	56,655	57,722	56,921
1.2.3. Денежные средства и финансовые вложения	13993	1274	1121	5,311	0,545	0,497
1.2.4. Прочие оборотные активы	66	8	0	0,025	0,003	0,000

Таблица 2.3

Сравнительный аналитический баланс актива в 2017 г. горизонтальный анализ.

Актив	Абсолютные величины, т.р.			Абсолютное отклонение, +,-	Относительное отклонение, %
	2015 год	2016 год	2017 год		
1.Имущество, всего	263454	233690	225443	-29764	-12,74
1.1. Внеоборотные активы	100131	97517	95995	-2614	-2,68
1.2. Оборотные активы	163322	136174	129448	-6726	-19,94
1.2.1. Запасы и затраты	3	2	2	-1	0
1.2.2. Дебиторская задолженность	149260	134890	128325	-14370	-6565
1.2.3. Денежные средства и финансовые вложения	13993	1274	1121	-12719	-153
1.2.4. Прочие оборотные активы	66	8	0	-58	-8
					-725,00
					-

Таблица 2.4.

Сравнительный аналитический баланс пассива в 2017 г. вертикальный анализ.

Пассив	Абсолютные величины, т.р.			Удельный вес, %
	2015 год	2016 год	2017 год	
1. Источники имущества	263454	233690	225443	100
1.1 Собственный капитал	60751	74524	55005	23,06
1.2 Заемный капитал	202702	159167	170438	76,94
1.2.1 Долгосрочные обязательства	132000	127391	129722	50,10
1.2.2 Краткосрочные заемные средства	15624	2997	12328	5,93
1.2.3 Кредиторская задолженность	55078	28779	28388	1,28
				5,47
				12,32
				12,59

Таблица 2.5

Сравнительный аналитический баланс пассива в 2017 г. горизонтальный анализ.

Пассив	Абсолютные величины, т.р.			Абсолютное отклонение, +,-	Относительное отклонение, %
	2015 год	2016 год	2017 год		
1. Источники имущества	263454	233690	225443	-29764	-12,74
1.1 Собственный капитал	60751	74524	55005	13773	-19519
1.2 Заемный капитал	202702	159167	170438	-43535	11271
1.2.1 Долгосрочные обязательства	132000	127391	129722	-4609	-27,35
1.2.2 Краткосрочные заемные средства	15624	2997	12328	-12627	9331
1.2.3 Кредиторская задолженность	55078	28779	28388	-26299	-391
					-91,38
					-1,38

Удельный вес внеоборотных активов небольшими темпами увеличивался с 2015 по 2017 год, соответственно удельный вес оборотных активов каждый год снижался. Удельный вес дебиторской задолженности в 2016 году возрос, а к 2017 году снова снизился. В ходе горизонтального анализа баланса активов, видно, что наибольшее абсолютное отклонение имеет место быть по статье всего имущества 2016 года к 2015 году. Наибольшее относительное отклонение в процентах имела статья «Денежные средства и финансовые вложения» 2016 года к 2015 году.

Согласно таблице 2.4 и 2.5 на основе вертикального и горизонтального анализа получены следующие результаты. В течении периода с 2015 года по 2017 год общая сумма источников имущества снижалась. Такой результат обусловлен резким увеличением собственного капитала к 2016 году, а затем, не менее резким снижением его к 2017 году. Заемный капитал имеет нестабильную динамику: к 2016 году имеет место быть снижение более чем на четверть, затем увеличение к 2017 году на 6,61%. На протяжении анализируемого периода наибольший удельный вес имеет заемный капитал и долгосрочные обязательства, при этом удельный вес долгосрочных обязательств растет. Наибольшее абсолютное отклонение имеется по статье «Заемный капитал», наибольшее относительное отклонение – по статье «Краткосрочные заемные средства».

Финансовое состояние предприятия формируется под воздействием большого количества факторов. Существенное влияние на финансовое состояние предприятия оказывает учетная политика предприятия, эффективность финансового управления, состояние производственно-технической сферы, ресурсное обеспечение, образующие группу внутренних факторов. Соответственно финансовое состояние предприятия имеет свое внешнее проявление в виде платежеспособности и может рассматриваться как внутренняя комплексная характеристика финансовой устойчивости.

Финансовое состояние предприятия характеризует системой показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Для

отражения финансового состояния ООО «Омега» следует определить тип финансовой ситуации (таблица 2.6).

Таблица 2.6

Определение типа финансовой ситуации

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год
1. Источники собственных средств	60751	74524	55005
2. Имморализованные активы	100131	97517	95995
3. Собственные источники формирования запасов и затрат	-39380	-22993	-40990
4. Долгосрочные обязательства	132000	127391	129722
5. Собственные и долгосрочные заемные источники формирования запасов и затрат	92620	104398	88732
6. Краткосрочные кредиты и займы	15624	2997	12328
7. Общая величина источников формирования запасов и затрат	108244	107395	101060
8. Общая сумма запасов и затрат	3	2	2
Излишек (+) или недостаток (-) источников формирования запасов и затрат, тыс.р.			
-собственных оборотных средств	-39383	-22995	-40992
-собственных и долгосрочных заемных источников	92617	104396	88730
-общей величины источников	108241	107393	101058
Тип финансовой ситуации			
{1,1,1} - абсолютная устойчивость	{0,1,1} – нормальная устойчивость	{0,1,1} - нормальная устойчивость	{0,1,1} - нормальная устойчивость
{0,1,1} - нормальная устойчивость			
{0,0,1} - неустойчивое финансовое состояние			
{0,0,0} - кризис			

На протяжении с 2015 года по 2017 год ООО «РегионСанТех» находится в состоянии нормальной устойчивости. Несмотря на снижение источников собственных средств, имморализованных активов, увеличение долгосрочных обязательств к 2017 году, увеличением краткосрочных кредитов и займов, снижением общей величины источников формирования запасов и затрат, предприятие все же пребывает в состоянии нормальной устойчивости, но динамика не утешительна.

Для более объективной оценки произошедших изменений рассчитаем ряд финансовых коэффициентов, которые характеризуют структуру капитала с позиций платежеспособности и финансовой стабильности развития (таблица 2.7).

Таблица 2.7

Расчет коэффициентов финансовой устойчивости

Показатель	2015 год	2016 год	2017 год	Нормативное значение
1	2	3	4	5
1. Источники собственных средств	60751	74524	55005	x
2. Долгосрочные обязательства	13200	127391	129722	x
3. Краткосрочные кредиты, займы и кредиторская задолженность	70702	31776	40716	x
4. Текущие активы	163322	136174	129448	x
5. Иммobilизированные активы	100131	97517	95995	x
6. Валюта баланса	263454	233690	225443	x
7. Собственные оборотные средства	-39380	-22993	-40990	x
Коэффициенты: соответствие (+), не соответствие (-) нормативам				
- финансовой независимости	0,23	0,32	0,24	>0,6
в % к нормативу	23,06	31,89	24,40	
- финансового риска	1,38	2,14	3,10	<0,4
в % к нормативу	138,11	213,58	309,86	
- финансовой устойчивости	0,28	0,86	0,82	>0,75
в % к нормативу	28,07	86,40	81,94	
- маневренности	-0,65	-0,31	-0,75	
в % к нормативу	-64,82	-30,85	-74,52	0,2-0,5
- обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,39	-0,24	-0,43	>0,1
в % к нормативу	-39,33	-23,58	-42,70	
- инвестирования	0,61	0,76	0,57	
в % к нормативу	60,67	76,42	57,30	>1,0

В течении анализируемого периода структура капитала с позиции финансовой стабильности развития можно признать неудовлетворительной, что выражается низкими и несоответствующими нормативным значениям коэффициентов финансовой независимости, финансового риска, маневренности,

обеспеченности собственными оборотными средствами, инвестирования, которые дают основание утверждать, что размер собственных источников, вложенных в основной капитал недостаточен для покрытия обязательств предприятия. Но несмотря на это, коэффициент финансовой устойчивости в 2016 и 2017 годах абсолютно соответствовал нормативному значению. В ООО «РегионСанТех» оборотный капитал сформирован не за счет собственных оборотных средств. Отрицательная величина оборотного капитала свидетельствует о неспособности своевременно погасить все краткосрочные обязательства, т.к. за счет заемного капитала профинансираны все оборотные средства и часть внеоборотных активов.

Ликвидность баланса предприятия – способность предприятия с помощью своих активов покрывать обязательства перед кредиторами. Ликвидность баланса является одним из важнейших финансовых показателей предприятия и напрямую определяет степень платежеспособности и уровень финансовой устойчивости. Анализ ликвидности баланса представлен в таблице 2.8.

Анализ ликвидности баланса ООО «РегионСанТех» дал следующие результаты. Баланс не является абсолютно ликвидным, так как на протяжении с 2015 года по 2017 год наблюдается динамика платежного недостатка по статье «Наиболее ликвидные активы» для покрытия наиболее срочных обязательств. Так же имеется платежный недостаток по статье «Медленно реализованные активы» для погашения долгосрочных обязательств в 2017 году.

Для более комплексной оценки ликвидности баланса рекомендуется использовать общий показатель ликвидности баланса предприятия, который представлен ниже в таблице 2.9.

Общий показатель ликвидности баланса определяется по формуле:

$$L = \frac{A_1 + 0,5A_2 + 0,3A_3}{\Pi_1 + 0,5\Pi_2 + 0,3\Pi_3}, \quad (2.1)$$

где L – общий показатель ликвидности;

A_1, A_2, A_3 – активы предприятия по степени реализуемости;

Π_1, Π_2, Π_3 – пассивы предприятия по степени срочности погашения.

Таблица 2.8

Анализ ликвидности актива и пассива баланса

Актив/Пассив	2015 г	2016 г	2017 г	Платежный излишек (+) или недостаток (-)		
				2015 г	2016 г	2017 г
1.Наиболее ликвидные активы, т.р.	13993	1274	1121	-41085	-27505	-27267
2.Наиболее срочные обязательства, т.р.	55078	28779	28388			
3.Быстро реализуемые активы, т.р.	149260	134890	128325	133636	131893	115997
4.Краткосрочные пассивы, т.р.	15624	2997	12328			
5.Медленно реализованные активы, т.р.	149329	134900	128327	17329	7509	-1395
6.Долгосрочные пассивы, т.р.	132000	127391	129722			
7.Трудно реализованные активы, т.р.	100131	97517	95995	39380	22993	40990
8.Постоянные пассивы, т.р.	60751	74524	55005			
Баланс	263454	233690	225443	x	x	x

Таблица 2.9

Общий показатель ликвидности баланса

Год	Расчет общего показателя ликвидности баланса	Итоги по активу и пассиву	Нормативное значение
2015 год	$L = \frac{13993 + 0,5 \cdot 149260 + 0,3 \cdot 149329}{55078 + 0,5 \cdot 15624 + 0,3 \cdot 132000}$	1,302	>1
2016 год	$L = \frac{1274 + 0,5 \cdot 134890 + 0,3 \cdot 134900}{28779 + 0,5 \cdot 2997 + 0,3 \cdot 127391}$	1,594	>1
2017 год	$L = \frac{1121 + 0,5 \cdot 128325 + 0,3 \cdot 128327}{28388 + 0,5 \cdot 12328 + 0,3 \cdot 129722}$	1,413	>1

Значение общего показателя ликвидности соответствует нормативу, что говорит о том, что организация имеет способность отвечать по своим обязательствам.

Для более полного понимания финансового состояния организации ООО «РегионСанТех» необходимо произвести анализ платежеспособности.

Показатели для расчета платежеспособности представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Показатели для анализа платежеспособности ООО «РегионСанТех»

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год
1.Общая сумма текущих активов, т.р.	163322	136174	129448
2.Быстрореализуемые активы, т.р.	149260	134890	128325
3.Наиболее ликвидные активы, т.р.	13993	1274	1121
4.Наиболее срочные обязательства, т.р.	55078	28779	28388
5. Краткосрочные пассивы, т.р.	15624	2997	12328

В таблице 2.11 проведен анализ платежеспособности ООО «РегионСанТех».

Таблица 2.11

Анализ платежеспособности

Расчетные показатели	2015 год	2016 год	2017 год	Нормативное значение
Коэффициент текущей ликвидности	0,433	0,233	0,315	>2
Коэффициент критической оценки	2,309	4,285	3,179	>1
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,198	0,040	0,028	>0,2

Для наглядности проведенного анализа платежеспособности представлены графики 2.2, 2.3, 2.4 на которых показаны рассчитанные коэффициенты.

Коэффициент текущей ликвидности – характеризует, в какой степени все краткосрочные обязательства обеспечены оборотными активами.

Коэффициент критической оценки – коэффициент, равный отношению высоколиквидных текущих активов к краткосрочным обязательствам. В отличие от коэффициента текущей ликвидности, здесь в составе активов не учитывают материально-производственные запасы, так как

при их вынужденной реализации убытки максимальны среди всех оборотных средств.

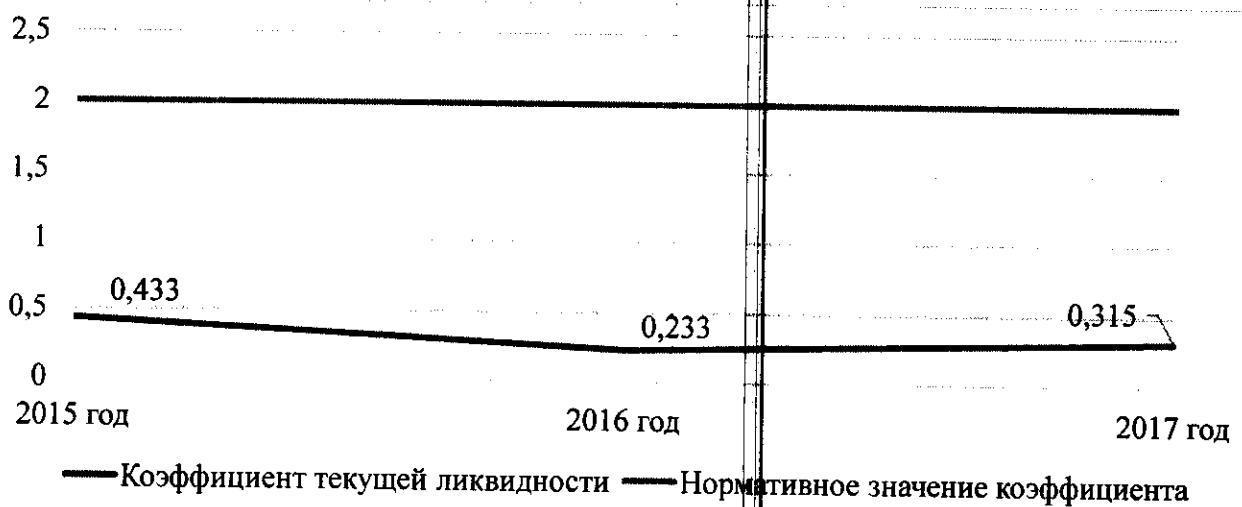


Рис. 2.2 – Коэффициент текущей ликвидности

Коэффициент абсолютной ликвидности – характеризует прогнозируемые платежные возможности при условии своевременных расчетов с дебиторами.

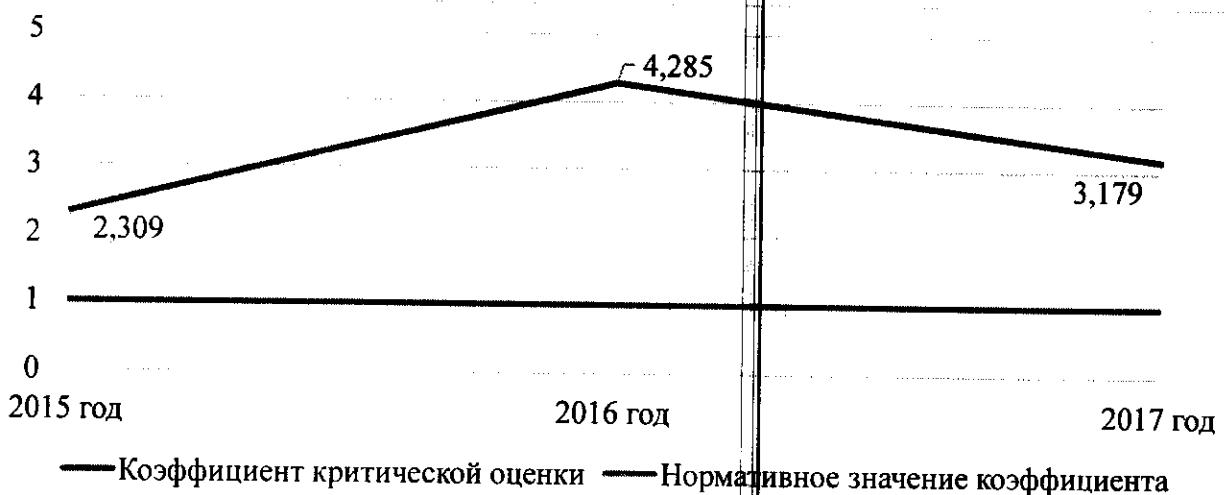


Рис. 2.3 – Коэффициент критической оценки

В ходе проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что коэффициент текущей ликвидности и коэффициент абсолютной ликвидности не

соответствуют нормативному значению, что говорит о неспособности организации погашать краткосрочные обязательства за счёт оборотных активов, а также имеет высокий финансовый риск. На протяжении с 2015 по 2017 год коэффициент критической оценки соответствовал нормативному значению.

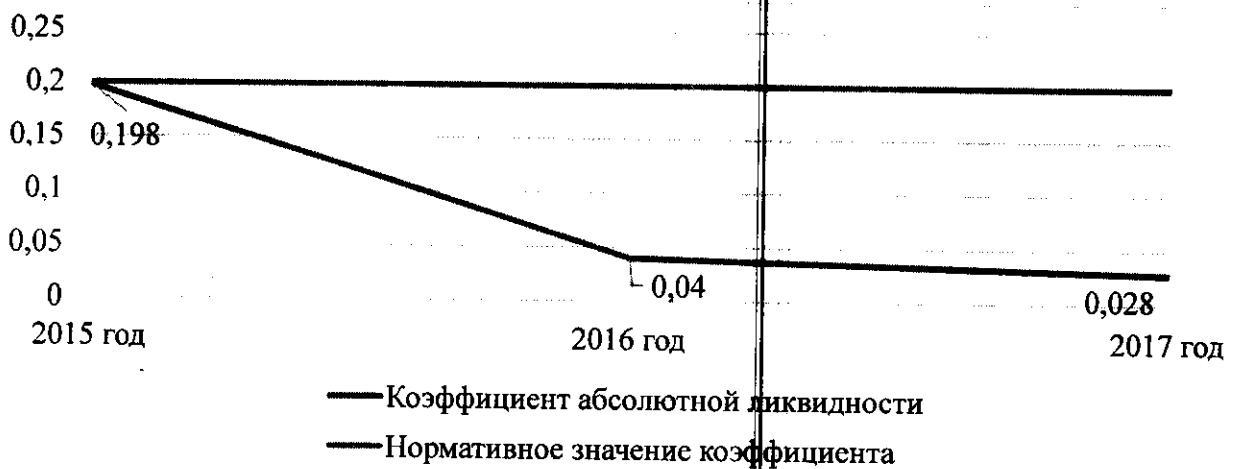


Рис. 2.4 – Коэффициент абсолютной ликвидности

Наличие положительного финансового результата – основное условие хорошего финансового состояния предприятия. Поэтому важным этапом финансового анализа является оценка уровня различных показателей, связанных с прибылью предприятия. Для этого широко используются при оценке финансового состояния предприятия коэффициент автономии собственных средств, который показывает степень зависимости от заемных источников. Чем больше значение данного показателя, тем более предприятие финансово устойчиво.

А также для оценки финансового состояния используется показатель рентабельности. По укрупнённым показателям рентабельность предприятия оценивается просто: чистая прибыль за определенный срок делится на сумму всех расходов, произведённых за взятый отрезок времени. Таким образом, наглядно демонстрируется степень эффективности, с которой предприятие распределяет оборотные, имущественные и прочие средства производства.

Экономический смысл расчёта общей рентабельности – увидеть в цифровом выражении прибыль, которая получена на каждый затраченный условный рубль.

Показатели финансового результата предприятия ООО «РегионСанТех» представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Анализ финансовых результатов предприятия.

Наименование показателя	Ед. изм.	2015 год	2016 год	2017 год	Абсолютное отклонение, + -		Относительное отклонение, %	
					2016 к 2015	2017 к 2016	2016 к 2015	2017 к 2016
Выручка	т. р.	52250	48502	37104	-3748	-11398	-7,73	-30,72
Управленческие расходы	т. р.	38789	32826	30321	-5963	-2505	-18,17	-8,26
Чистая прибыль (убыток)	т. р.	11852	13776	-19519	1924	-33295	13,97	170,58
Рентабельность	%	134,70	147,75	122,37	13,05	-25,38	-	-
Коэффициент автономии собственных средств	%	0,23	3,14	0,24	2,91	-2,89	-	-

Исходя из проведенного анализа отчета о финансовых результатах предприятия, можно сделать вывод о том, что в 2015 году суммарный объём выручки составил 52250 т.р. В 2016 году спад составил 7,73 % по сравнению с годом ранее. В 2017 году суммарный объем выручки снижается на 30,72 % по сравнению с предыдущим годом. На конец 2017 года суммарный объем выручки составил 37104.

В 2016 году спад управлеченческих расходов превышает спад выручки. Это однозначно негативная тенденция, указывающая на то, что в предприятия остается меньше средств для осуществления остальных расходов. Во второй половине периода ситуация противоположная и управлеченческие расходы меняются более медленным темпом по сравнению с суммой выручки - на 8,26 % по сравнению с годом ранее.

В 2015 году сумма чистой прибыли составляла 11852 т.р. В общем случае положительное значение показателя свидетельствует об эффективном контроле за расходами. Обратное явление означает превышение управленческих расходов над доходами от реализации услуг предприятия. В 2016 году сумма чистой прибыли составила 13776 т.р., а в последнем — чистый убыток, равный 19519 т.р.

За отчетный период произошло снижение показателей рентабельности и коэффициента автономии собственных средств. Показатель рентабельности в 2017 году имел отрицательное абсолютное отклонение, равное 25,38 %, по сравнению с предыдущим годом. Коэффициент автономии собственных средств снизился до 0,24, что, к сожалению, является очень маленьким для предприятия и говорит о том, что оно зависит от заемных средств.

Для характеристики результатов и эффективности текущей деятельности предприятия необходимо провести анализ деловой активности (таблица 2.13).

Деловая активность предприятия проявляется в динамичности его развития, достижении поставленных целей, эффективном использовании экономического потенциала, расширении рынка сбыта своей продукции.

Чистая рентабельность капитала и продаж в 2017 году имеет отрицательные значения равные -8,6 и -52,6% соответственно. Рентабельность продаж в ООО «РегионСанТех» можно увеличить, если повысить цены на услуги или снизить себестоимость.

Коэффициент оборачиваемости капитала показывает интенсивность использования активов или обязательств. Снижение коэффициента в 2017 г. обусловлено снижением суммы выручки, вследствие этого количество полных циклов производства и обращения уменьшилось с 0,198 до 0,165.

Уровень чистой рентабельности капитала неуклонно снижался в течении анализируемого периода с 19,5% до -35,5%, что отражает негативную тенденцию в организации. В целом, снижение выручки и среднегодовой суммы капитала несет негативные последствия для всей организации.

Таблица 2.13

Анализ деловой активности

Факторный анализ чистой рентабельности предприятия						
П/п №	Показатели	2015 г	2016 г	2017 г	Отклонение, ±	
					2016 к 2015	2017 к 2016
1	Чистая прибыль, тыс.р.	11852	13776	-19519	1924	-33295
2	Выручка от продаж, тыс.р.	52250	48502	37104	-3748	-11398
3	Среднегодовая сумма капитала, тыс.р.	263454	233690	225443	-29764	-8247
4	Чистая рентабельность капитала, %	4,499	5,895	-8,658	1,396	-14,553
5	Чистая рентабельность продаж, %	22,683	28,403	-52,6	5,72	-81,009
6	Коэффициент оборачиваемости капитала	0,198	0,208	0,165	0,009	-0,043
Факторный анализ чистой рентабельности собственного капитала						
1	Прибыль до налогообложения, тыс.р.	11852	13776	-17741	1924	-31517
2	Чистая прибыль, тыс.р.	11852	13776	-19519	1924	-33295
3	Удельный вес чистой прибыли в общей сумме прибыли до налогообложения	1	1	1,1	0	0,1
4	Выручка от продаж, тыс.р.	52250	48502	37104	-3748	-11398
5	Среднегодовая сумма капитала, тыс.р.	263454	233690	225443	-29764	-8247
6	Среднегодовая сумма собственного капитала, тыс.р.	60751	74524	55005	13773	-19519
8	Рентабельность продаж, %	22,683	28,403	-47,814	5,72	-76,217
10	Мультипликатор капитала	4,337	3,136	4,099	-1,201	0,963
11	Чистая рентабельность собственного капитала, %	19,509	18,485	-35,486	-1,024	-53,971

В таблице 2.14 представлен анализ продолжительности оборота капитала.

Поскольку оборачиваемость капитала тесно связана с его рентабельностью и служит одним из важнейших показателей, характеризующих интенсивность

использования средств предприятия и его деловую активность, в процессе анализа необходимо более детально изучить показатели обрачиваемости капитала и установить, на каких стадиях кругооборота произошло замедление или ускорение движения средств.

Таблица 2.14
Анализ продолжительности оборота капитала

П/п №	Показатели	2015 г	2016 г	2017 г	Отклонение, ±	
					2016 к 2015	2017 к 2016
1	Выручка от продаж, тыс.р.	52250	48502	37104	-3748	-11398
2	Среднегодовая сумма капитала, тыс.р.	263454	233690	225443	-29764	-8247
3	Среднегодовая сумма оборотного капитала, тыс.р.	163322	136174	129448	-27148	-6726
4	Доля оборотного капитала в общей сумме капитала	0,620	0,583	0,574	-0,037	-0,008
5	Коэффициент обрачиваемости всего капитала	0,198	0,208	0,165	0,009	-0,043
6	Коэффициент обрачиваемости оборотного капитала	0,320	0,356	0,287	0,036	-0,070
7	Продолжительность оборота всего капитала, дн.	1815,185	1734,535	2187,351	-80,651	452,817
8	Продолжительность оборота оборотного капитала, дн.	1125,281	1010,734	1255,964	-114,546	245,229

В ходе анализа продолжительности оборота капитала было выявлено ухудшение среднегодовой суммы всего и оборотного капитала, что свидетельствует о том, что собственный оборотный капитал практически отсутствует. Иными словами, все имеющиеся у предприятия оборотные средства были профинансираны за счет заемных средств. Коэффициент обрачиваемости всего капитала и оборотного капитала пошел на спад к 2017

году, что приводит к увеличению потребности предприятия в оборотных средствах. Продолжительность оборота всего капитала и оборотного капитала к 2016 году также уменьшился, что свидетельствует об отсутствии у предприятия собственных оборотных средств.

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

В процессе управления организацией необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять неоправданные затраты, а также рост производительности труда. Этому способствует анализ фонда оплаты труда.

В рамках анализа расчетов с персоналом по оплате труда необходимо проанализировать структуру и динамику трудовых ресурсов организации. Данный вид анализа представлен ниже в таблице 2.15.

Таблица 2.15
Структура и динамика трудовых ресурсов ООО «РегионСанТех»

Категория персонала	Численность персонала, чел						Абсолютное отклонение					
	2015 год	Уд. вес, %	2016 год	Уд. вес, %	2017 год	Уд. вес, %	2016 к 2015	2017 к 2016	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %
Руководители	8	15,09	6	14,63	7	15,22	-2	-0,46	1	0,58		
Специалисты	20	37,74	17	41,46	21	45,65	-3	3,73	4	4,19		
Рабочие	25	47,17	18	43,90	18	39,13	-7	-3,27	0	-4,77		
Итого	53	100	41	100	46	100	-12	-	5	-		

Анализ показал, что за анализируемый период динамика трудовых ресурсов менялась. К 2016 году численность персонала снизилась с 53 до 41 человека, а к 2017 году увеличилась до 46 человек. Для иллюстрации проведенного анализа была разработана диаграмма, изложенная на рисунке 2.5.

Персонал предприятия находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других работников. Повышенный оборот кадров снижает укомплектованность рабочих мест исполнителями, отвлекает от обязанностей высококвалифицированных специалистов для помощи новым сотрудникам, вызывает экономические потери.

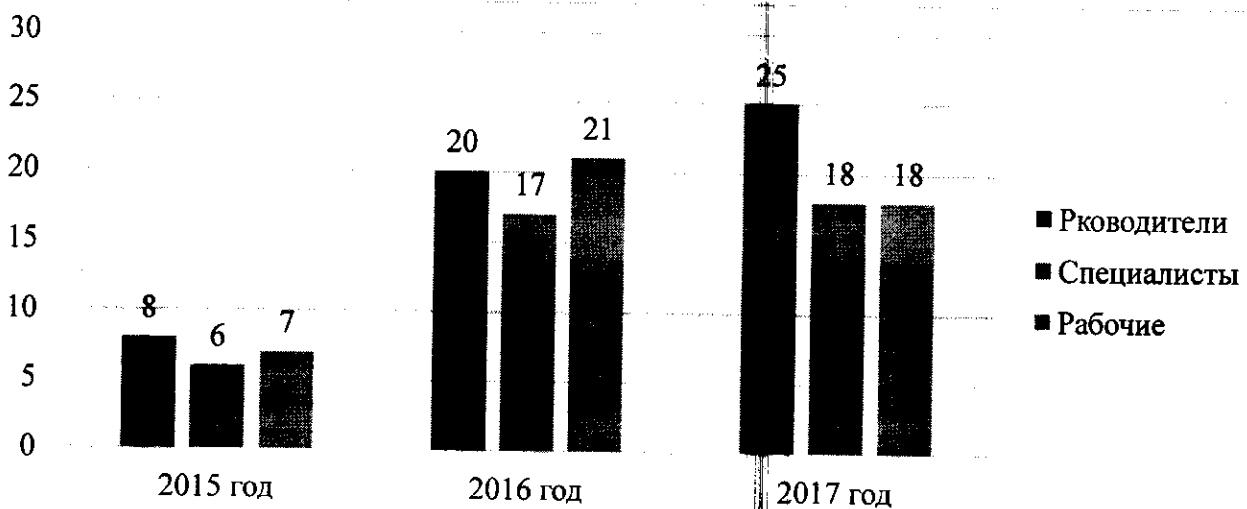


Рис. 2.5 – Динамика изменения численности персонала, чел.

Для понимания ситуации в ООО «РегионСанТех» необходимо провести анализ движения персонала. Данный вид анализа представлен в таблице 2.16.

После расчета коэффициента оборота по приему работников за разные периоды, можно проследить, как меняется ситуация в целом по организации. Анализ данного показателя дает представление динамики приема сотрудников в организации. На протяжении анализируемого периода данный коэффициент менялся с 0,05 до 0,18, что свидетельствует о положительной динамике приема сотрудников. В данной ситуации целесообразно сравнить показатель коэффициента оборота по приему сотрудников с показателем выбытия сотрудников. На фоне среднего коэффициента оборота кадров по приему присутствует и средний показатель выбытия работников, то можно говорить о небольшой текучести кадров. На основе данных ООО «РегионСанТех», рассчитанный коэффициент оборота по выбытию на протяжении к 2016 году

стал равным 0,28, что больше коэффициента по приему, но к 2017 стал равным 0,07, что ниже коэффициента оборота по приему, что свидетельствует о снижении текучести кадров, что доказано расчётом коэффициента текучести кадров до 0,05. Данный показывает динамику увольнения персонала. Расчет коэффициента постоянства кадров к 2017 году увеличился на 21,22 % по сравнению с 2016 годом, что свидетельствует о большей доли сотрудников в штате, длительное время работающих на предприятии и способных приносить максимальное количество полезного результата для деятельности организации.

Таблица 2.16
Анализ движения персонала

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение		Темп прироста	
	2015 год	2016 год	2017 год	2016 к 2015	2017 к 2016	2016 к 2015	2017 к 2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Численность персонала на начало года, чел.	58	53	41	+5	-12	-8,62	-22,64
Приняты на работу, чел.	3	1	8	-2	7	-66,67	700,00
Выбыли всего, чел.	8	13	3	-5	-10	62,50	-76,92
В т.ч. по собственному желанию, чел.	5	10	2	-5	-8	100,00	-80,00
за нарушение трудовой дисциплины, чел.	0	1	0	-1	-1	-	-100,00
Численность персонала на конец года, чел.	53	41	46	-12	5	-22,64	12,20
Среднесписочная численность персонала, чел.	55,5	47	43,5	-8,5	-3,5	-15,32	-7,45
Коэффициент оборота по приему	0,05	0,02	0,18	-0,03	0,16	-60,64	764,37
Коэффициент оборота по выбытию	0,14	0,28	0,07	-0,13	-0,21	91,89	-75,07
Коэффициент текучести кадров	0,09	0,23	0,05	-0,14	-0,19	159,79	-80,36
Коэффициент постоянства кадров	0,95	0,87	1,06	-0,08	0,19	-8,65	21,22

Для оценки использования персонала был проведен анализ использования трудовых ресурсов, представленный в таблице 2.17.

В ходе анализа было выявлено сокращение общего фонда времени на протяжении всего анализируемого периода. Данный факт был обусловлен снижением из года в год среднегодовой численности персонала, что видно по отрицательному темпу прироста численности: к 2016 году – -15,32%, к 2017 году – -7,45%. В каждом периоде было отработано меньше часов одним рабочим за год, чем было запланировано, а также видна тенденция к сокращению общего фонда рабочего времени. Внутрисменных потерь рабочего времени не было выявлено, так как средняя продолжительность плановая соответствовала фактической.

Анализ производительности труда ООО «РегионСанТех», представлен в таблице 2.18.

Проанализировав данные показатели, видно следующее: среднегодовая выработка одного работника к 2016 году увеличилась на 9,61%, а к 2017 году – сократилась на 17,34%. Наибольшее влияние на производительность труда оказало изменение среднегодовой численности персонала и суммы от произведенных работ/услуг.

Для оценки влияния факторов на рентабельность персонала был проведен анализ рентабельности персонала, представленный в таблице 2.19.

Прибыль на одного работника в динамике к 2016 году увеличилась на 37,52%, а к 2017 году существенно сократилась на 53,25%. На данный показатель оказало существенное снижение среднегодовой выработки одним работником к 2017 году на 17,34%, а так же резкое снижение на 43,44% рентабельности продаж, за счет снижения выручки и соответственно прибыли от продаж.

В рамках анализа использования средств на оплату труда следует осуществлять систематический контроль использования фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции. Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с базовым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделением и категориям работников.

Таблица 2.17

Анализ использования трудовых ресурсов

Показатель	Значения показателя						Абсолютное отклонение от плана, + -		Темп прироста, %	
	2015 год			2016 год			2017 год		2015	2016
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	год	год	год	2015
Среднегодовая численность рабочих	58	55,5	48	47	45	43,5	-2,5	-1	-1,5	-15,32
Отработано дней одни рабочим за год	216	215	217	216	216	215	-1	-1	-1	0,47
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	8	8	8	0	0	0	-0,46
Отработано часов одни рабочим за год	1728	1720	1736	1728	1728	1720	-8	-8	-8	0,47
Общий фонд рабочего времени, чел.-ч.	100224	95460	83328	81216	77760	74820	-4764	-2112	-2940	-14,92

Таблица 2.18

Анализ производительности труда ООО «РегионСанТех»

Показатель	Значение показателя						Абсолютное отклонение от плана, + -				Четыре прироста, %	
	2015 год		2016 год		2017 год		2015	2016	2017	2015	2016	2015
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	год	год	год	год	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Среднегодовая численность персонала	58	55,5	48	47	45	43,5	-2,5	-1	-1,5	-15,32	-7,45	
в т.ч. рабочих	27	25	19	18	18	18	-2	-1	0	-28,00	0,00	
Удельный вес рабочих в общей численности	0,47	0,45	0,40	0,38	0,40	0,41	-0,02	-0,01	0,01	-14,98	8,05	

Окончание таблицы 2.18

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Отработано рабочим за год	дней	одним	216	215	217	216	215	-1	-1	-1	0,47	-0,46
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.			8	8	8	8	8	0	0	0	0,00	0,00
Отработано часов	всеми	рабочими, ч.	46656	43000	32984	31104	30960	-3656	-1880	-144	-27,67	-0,46
Производство работ/услуг			52250	52250	48502	37104	37104	0	0	0	-7,17	-23,50
Среднегодовая выработка работника, т.р.	1		900,86	941,44	1010,46	1031,96	824,53	852,97	40,58	21,50	28,43	9,61
Выработка рабочего:												-17,34
– среднегодовая, т.р.			1935,19	2090,00	2552,74	2694,56	2061,33	154,81	141,82	0,00	28,93	-23,50
– среднедневная, т.р.			895,92	972,09	1176,38	1247,48	954,32	958,76	76,17	71,10	4,44	28,33
– среднечасовая, т.р.			111,99	121,51	147,05	155,93	119,29	119,84	9,52	8,89	0,55	28,33
												-23,14

Таблица 2.19

Анализ рентабельности персонала

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение от плана, + -			Темп прироста, %	
	2015 год	2016 год	2017 год	2015	2016	2017		
План	Факт	План	Факт	План	Факт	год	2017 к 2016	
1	2	3	4	5	6	7	2015 к 2016	
Выручка, т.р.	52250	52250	48502	48502	37104	37104	9	10
Прибыль от продаж, т.р.	13461	13461	15676	15676	6783	6783	0,00	0,00
Среднегодовая численность сотрудников, чел	58	55,5	48	47	45	43,5	-2,50	-1,00
Рентабельность продаж, %	25,76	25,76	32,32	32,32	18,28	18,28	0,00	0,00
							25,45	-43,44

Окончание таблицы 2.19

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Удельный вес продаж в стоимости выполненных работ/услуг	3,88	3,88	3,09	3,09	5,47	5,47	0,00	0,00	0,00	-20,29	76,80
Среднегодовая выработка 1 работником, т.р.	900,86	941,44	1	1	824,53	852,97	40,58	21,50	28,43	9,61	-17,34
Прибыль на одного работника, т.р.	232,09	242,54	326,58	333,53	150,73	155,93	10,45	6,95	5,20	37,52	-53,25

Абсолютное отклонение рассчитывается без учета степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор поможет расчет относительного отклонения фонда заработной платы, который представлен в таблице 2.20.

Таблица 2.20
Расчет абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО
«РегионСанТех»

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение, +-	
	2015 год	2016 год	2017 год	2016 к 2015	2017 к 2016
Фонд оплаты труда, т.р.	19635	16031	17783	-3604	1752
В том числе					
переменная часть, т.р.	8337	6674	7246	-1663	572
постоянная часть, т.р.	11298	9357	10537	-1941	1180
Объем выполненных работ/услуг	52250	48502	37104	-3748	11398

В ходе проведенного расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО «РегионСанТех» можно сделать вывод о том, что фонд оплаты труда к 2016 году сократился на 3604 т.р., а уже к 2017 году вырос на 1752 т.р. Соответственно в переменной и постоянной части фонда оплаты труда имеет место быть снижение к 2016 году – на 1663 т.р. и 1941 т.р., а к 2017 году увеличение на 572 т.р. и 1180 т.р. Данный процесс непосредственно связан с суммарной величиной выполненных работ и услуг.

Для определения динамики фонда оплаты труда сотрудников по категориям за период с 2015 года по 2017 год был проведен анализ, представленный в таблице 2.21.

В структуре годового фонда заработной платы в 2015 году удельный вес руководителей составлял 39,12%, но к 2016 году удельный вес сократился до 32,34%, а к 2017 году стал равен 33,04%. Удельный вес специалистов с 2015 по 2017 года неуклонно рос – с 30,69 до 37,33%. Доля рабочих к 2016 году выросла

с 30,20 до 35,83%, а к 2017 году сократилась до 29,62%. В итоге в 2017 году наибольшую часть фонда заработной платы составляла оплата труда руководителей, в 2016 году – рабочих, в 2017 году – специалистов.

Таблица 2.21

Анализ фонда заработной платы сотрудников ООО «РегионСанТех» в разбивке по категориям

Группа сотрудников	Годовой ФЗП, руб.					
	2015 год	Уд. вес, %	2016 год	Уд. вес, %	2017 год	Уд. вес, %
Руководители	7680321	39,12	5184002	32,34	5876305	33,04
Специалисты	6025869	30,69	5103258	31,83	6638770	37,33
Рабочие	5928810	30,20	5743740	35,83	5267925	29,62
Всего	19635000	100	16031000	100	17783000	100

Далее был проведен анализ динамики средней заработной платы работников ООО «РегионСанТех» по категориям сотрудников. Результаты анализа представлены в таблице 2.22.

Из расчетов, представленных в таблице 2.22, видно, что в 2016 и 2017 годах среднемесячная заработка сократилась на 1,01 и 2,36% соответственно. Среднемесячная заработка по предприятию к 2016 году увеличилась на 5,54%, но уже к 2017 году сократилась на 1,13% и стала равна 32215,58 рублей. Наибольшая средняя заработка выплачивается управленческому персоналу, остальному персоналу заработка выплачивается почти в равных долях. На протяжении всех периодов заработка превышает минимальный размер оплаты труда более чем в 2 раза по годам соответственно.

Для того чтобы узнать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда следует провести факторный анализ. Постоянная часть фонда оплаты работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени.

Среднегодовая зарплата рабочих, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасового заработка.

С помощью таблицы 2.23 проведен факторный анализ фонда заработной платы, под влиянием факторов, представленных в таблице 2.24.

Таблица 2.22

Анализ среднемесячной заработной платы сотрудников

Группа сотрудников	Среднемесячная заработная плата, руб.			Темп прироста, %	
	2015 год	2016 год	2017 год	2016 к 2015	2017 к 2016
Руководители	80003,34	72000,03	69956,01	-10,00	-2,84
Специалисты	25107,79	25015,97	25344,33	-0,37	5,31
Рабочие	19762,70	26591,39	24388,54	34,55	-8,28
Всего	124873,83	123607,39	120688,88	-1,01	-2,36
Среднемесячная заработная плата по предприятию	30872,64	32583,33	32215,58	5,54	-1,13

После проведенного факторного анализа можно сделать следующие выводы. В 2016 году наблюдается снижение фонда оплаты труда на 3604000 руб., в ходе которого произошло снижение среднегодовой численности персонала, соответственно снижение среднегодовой и среднечасовой заработной платы одного работника.

Изменения средней продолжительности рабочего дня не было выявлено.

В 2017 году произошел рост фонда оплаты труда на 1752000 руб., но такой фактор как среднегодовая численность персонала все же имел отрицательное влияние на фонд оплаты труда. Соответственно такие факторы как среднегодовая и среднечасовая заработная плата одного работника имели положительное влияние на фонд оплаты труда в целом. В итоге на 2016 год суммарное влияние факторов на фонд оплаты труда было равно -4200837,84 р., в 2017 году – 4697797,87 р.

Таблица 2.23

Анализ использования фонда заработной платы

Показатель	Значение показателя			Абсолютное отклонение	
	2015 год	2016 год	2017 год	2016 к 2015	2017 к 2016
1	2	3	4	5	6
Фонд оплаты труда, руб.	19635000	16031000	17783000	-3604000	1752000
Среднегодовая численность персонала	55,5	47	43,5	-8,5	-3,5
Отработано дней одним рабочим за год	215	216	215	1	-1
Средняя продолжительность раб.дня	8	8	8	0	0
Среднегодовая заработкая плата одного работника	353783,78	341085,11	408804,60	-12698,68	67719,49
Среднедневная заработкая плата одного работника	1645,51	1579,10	1901,42	-66,41	322,32
Среднечасовая заработкая плата одного работника	205,69	197,39	237,68	-8,30	40,29

Таблица 2.24

Расчет влияния факторов на абсолютное изменение расходов на оплату труда ООО «РегионСанТех»

Факторы	Значения	
	2016 год	2017 год
Среднегодовая численность персонала	-3007162,16	-1193797,87
Среднегодовая заработкая плата одного работника	-596837,84	2945797,87
Отработано дней одним рабочим за год	77338,78	-68690,75
Средняя продолжительность рабочего дня	0,00	0,00
Среднечасовая заработкая плата одного работника	-674176,62	3014488,62
Итого	-4200837,84	4697797,87

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1 Характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда

Бухгалтерский учет на ООО «РегионСанТех» осуществляется бухгалтерией, как самостоятельным структурным подразделением, возглавляемым Главным бухгалтером. В структуру подразделения кроме Главного бухгалтера входят бухгалтер и кассир.

Главный бухгалтер – начальник бухгалтерии, подчиняющийся непосредственно руководителю предприятия. Он несёт ответственность за формирования учётной политики, ведение бухгалтерского учёта и формирование финансовой отчётности. Распоряжения главного бухгалтера, касающиеся оформления хозяйственных операций и предоставление в бухгалтерию соответствующей информации и документов, являются обязательными для всех работников хозяйствующего субъекта. Главный бухгалтер в Российской Федерации подписывает второй подписью банковские и кассовые документы, без такой подписи они не принимаются к исполнению.

Учет заработной платы работников занимает одно из центральных мест в системе бухучета на предприятии. Основными задачами бухгалтера, занятого учетом труда и заработной платы, являются:

- правильное исчисление размера оплаты труда на основании поступивших в бухгалтерию первичных документов и удержаний из начисленных работнику сумм;
- учет расчетов с работниками предприятия, организаций, а также с бюджетом.
- контроль, за рациональным использованием трудовых ресурсов, фонда оплаты труда и фонда потребления;

- правильное отнесение начисленной суммы оплаты труда и отчислений на социальные нужды на счета издержек производства и обращения и на счета целевых источников.

Начисление заработной платы – определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Начисление основной заработной платы предполагает определение суммы оплаты за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также в зависимости от отработанного им времени.

В ООО «РегионСанТех» отсутствует график документооборота, поэтому первичные документы проходят обработку с опозданием.

Учет рабочего времени, отработанного сотрудниками, ведется в специальном документе «Табель учета использования рабочего времени». Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником отдела кадров, передается в бухгалтерию. Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, приказы на отпуск и т.д.).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у ООО «РегионСанТех» системой оплаты труда – тарифной.

В соответствии с положениями ТК РФ, тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

- Тарифная ставка. Это элемент, определяющий размер заработной платы, исходя из временной нормы труда и квалификации работника. Она

начисляется отдельно от стимулирующих и компенсационных выплат, но обязательно должна быть прописана в трудовом договоре.

– Оклады. Определяет минимальный размер оплаты труда и не зависит от других показателей (выполнение плана, уровень квалификации и т.д.). Не включает в себя различные надбавки и премиальные выплаты. Оклады характерны для предприятий, где нет возможности оценить выполнение обозначенного плана.

– Тарифная сетка. Особая система, которая определяет соотношение размера зарплаты работника со сложностью выполненной работы. Для этого применяется тарифный коэффициент.

Некоторые особенности расчетов по заработной плате в ООО «РегионСанТех»:

– Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

– По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

– Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

– При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

– За время нахождения работника в ежегодном отпуске за ним сохраняется средний заработок.

Сотрудники ООО «РегионСанТех» не получают премий, так как в организации не предусмотрена система премирования.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Из заработной платы, начисленной работникам организации, производятся следующие удержания: налог на доходы физических лиц; удержания по исполнительным документам (штрафы, алименты); возмещение суммы ущерба, причиненного организации; погашение займа, предоставленного организацией; профсоюзные взносы; прочие удержания, осуществляемые по инициативе организации.

В ООО «РегионСанТех» производятся удержания из заработной платы, предусмотренные законодательством, одним из таких обязательных удержаний является налог на доходы физических лиц. На предприятии применяются налоговые вычеты. В соответствии с п.4 ст.218 Налогового кодекса стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода предоставляется родителям, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1 400 рублей – на первого ребенка;
- 1 400 рублей – на второго ребенка;
- 3 000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка.

Налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Вычеты все так же предоставляются до месяца, в котором доходы налогоплательщика превысили 350 000 рублей.

Размеры максимальных сумм удержаний представлены в рекомендациях по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в главе 3.2.

Начисление заработной платы (формы № Т-49 и Т-51) производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов. На титульном листе расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49) и платежной ведомости (форма № Т-53)

указывается общая сумма, предназначенная к выплате. Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом. В конце ведомости указываются суммы выплаченной и депонированной заработной платы. В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка по общей сумме ведомости. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма N КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости. Для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации применяется Журнал регистрации платежных ведомостей (форма N Т-53а).

Для отражения сведений о заработной плате, начисленной работнику, составляется лицевой счет по форме N Т-54.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма N Т-60) применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

В соответствии со статьей 15 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в ООО «РегионСанТех» не может быть меньше 28 календарных дней.

Средний заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в ООО «РегионСанТех» исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Средний дневной заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Затем величина среднего заработка умножается на число дней отпуска, и полученная сумма является оплатой отпуска или компенсацией взамен его.

В ходе анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда была выявлена ошибка в расчетах среднедневного зарботка сотрудника при расчете отпускных.

Резерв на оплату отпусков в соответствии с положениями учетной политики ООО «РегионСанТех» не создается.

Следовательно, часть суммы отпускных учитывается в составе расходов текущего периода, часть включается в расходы будущих периодов и переносится на следующий месяц.

Таким образом, данная сумма включается в затраты, текущего месяца, поскольку этот период отпуска приходится на текущий месяц.

Для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора применяется Записка-расчет при прекращении действия трудового договора с работником (форма N Т-61), которая составляется работником отдела кадров.

На следующем этапе рассмотрим порядок начисления заработной платы работникам ООО «РегионСанТех» за неотработанное время (начисление пособий по временной нетрудоспособности, а также оплату отпусков).

Основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности в ООО «РегионСанТех» является лист временной нетрудоспособности. В случае утери данного листка пособие выплачивается на основании дубликата. Право на получение пособия наступает только с того дня, в котором работник должен приступить к своим служебным обязанностям. Работник должен предоставить лист нетрудоспособности в бухгалтерию ООО «РегионСанТех» в первый день выхода на работу после болезни. Пособие выплачивается за все рабочие дни, приходящиеся на период нетрудоспособности работника. Продолжительность нетрудоспособности указывается в листке нетрудоспособности.

Чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности, бухгалтер ООО «РегионСанТех» определяет:

- заработка работника, учитываемый при выплате пособия;

- среднедневной заработка;
- дневное пособие;
- общую сумму пособия.

В сумму заработка, учитываемого при расчете пособия, включаются:

- заработная плата (сумма заработной платы, начисленной по тарифу, районный коэффициент в процентах от тарифной ставки; северный коэффициент в процентах от тарифной ставки);
- сумму постоянных доплат и надбавок;
- среднемесячная сумма премий, предусмотренных Положением о премировании.

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. Следовательно, если сотрудник заболел в 2018 г., расчетный период - 2016 и 2017 гг. Пособие за счет ООО «РегионСанТех» в 2018 году выплачивается за первые три дня периода нетрудоспособности.

Для определения размера среднего дневного заработка работника сумму учитываемых в расчетном периоде выплат делится на 730. Средний дневной заработка корректируем в зависимости от продолжительности страхового стажа сотрудника и затем определяем размер пособия за дни нетрудоспособности.

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам) ООО «РегионСанТех» осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Учетный процесс ведения счета 70 включает следующие процедуры:

- открытие счета;
- запись в нем хозяйственных операций;
- закрытие счета.

При открытии пассивного счета начальное сальдо записывается в кредит. В течение отчетного периода на счете 70 отражают суммы операций по начислению заработной платы и удержаниям из нее (прочие расчетные операции с персоналом).

По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, премий, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации (основанием для начисления выплат служат табели учета и листки нетрудоспособности) в дебет счетов: 20, 26, 69, 96, а по дебету - удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов, своевременно не возвращенные подотчетными лицами авансы, суммы за причиненный материальный ущерб, по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц в кредит счетов: 50, 51, 68, 71, 73, 76.

Сальдо этого счета кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам. Закрытие счета производится в конце отчетного периода.

К данному счету на предприятии открыты следующие субсчета:

- 70-1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»;
- 70-2 «Расчеты с совместителями»;
- 70-3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера»

Пример проводок, сделанных в ООО «РегионСанТех» по заработной плате представлены в таблице 3.1.

Оплата труда работникам организации выдается в сроки, установленные коллективными договорами и согласованные с государственными внебюджетными фондами и инспекцией Министерства РФ по налогам и сборам по месту регистрации юридического лица.

Для получения денег на оплату в банк предъявляются следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление в бюджет обязательных

налоговых платежей, платежные поручения в пользу различных организаций и лиц на суммы, удержаные из оплаты труда работников по исполнительным листам, исполнительным документам и личным обязательствам.

Таблица 3.1

Проводки по заработной плате ООО «РегионСанТех»

П/п №	Содержание операции	Документы	Дебет	Кредит
1	Начислена заработка плата работников	Расчетная ведомость	20,25,26	70
2	Удержан налог на доходы физических лиц	Справка бухгалтерии	70	68
3	Произведено перечисление налога на доходы физических лиц	Платежные документы	68	51
4	Начислены страховые взносы по оплате труда персонала	Бухгалтерская справка расчет	20,25,26	69
5	Перечислены страховые взносы	Платежные документы	69	51
6	Удержание по исполнительным листам	Исполнительные листы	70	76

В случае предъявления обслуживающему банку чека на выдачу денежных средств на оплату труда организацией не представляются платежные поручения на перечисление страховых взносов, банк не вправе выдавать денежные средства, заявленные в чеке.

3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

В результате проведенного анализа порядка ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РегионСанТех» можно сделать вывод о том, что бухгалтерский учет ведется в соответствии с нормативными требованиями, но все же имеется ряд недостатков пути устранения которых приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Рекомендации по улучшению учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РегионСанТех»

Недостаток	Рекомендации
Отсутствует система премирования сотрудников, что ведет к необоснованным доплатам к заработной плате	Разработать систему премирования персонала, разработать регистр-расчет заработной платы с учетом премий
На предприятии отсутствует график документооборота, вследствие чего первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их	Разработать график документооборота
Неправильный порядок расчета среднедневного заработка для начисления отпускных при неполнотью отработанном расчетном периоде, что ведет к неправильному расчету отпускных	Формирование регистра-расчета отпускных
Отсутствие регистра-расчета удержаний, вследствие чего неправильно рассчитываются сумма удержаний по нескольким исполнительным листам сотрудника	Ведение регистра-расчета удержаний

В целях устранения недостатков и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РегионСанТех» предложены следующие рекомендации:

1. Отсутствует система премирования сотрудников.

Премирование должно быть организовано таким образом, чтобы была установлена прямая зависимость размера премии от величины трудового вклада работника, обеспечивалось поощрение напряженного, качественного и высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к делу, а также необходимая ответственность работников за выполнение планов и заданий, соблюдение трудовой дисциплины.

В качестве основных показателей и основных условий премирования устанавливаются такие требования к работникам (трудовым коллективам),

выполнение которых оказывает решающее влияние на повышение эффективности и качества работы, улучшение ее конечных результатов.

Для всех сотрудников ООО «РегионСанТех» разработаны по три критерия премирования для каждой категории персонала: руководители, специалисты, рабочие.

Критерии премирования руководителей:

- рост производительности труда;
- успешное представление интересов фирмы на переговорах с клиентом и заключение особо выгодного контракта;
- улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности организации по итогам предыдущего квартала.

Критерии премирования специалистов:

- выполнение и перевыполнение личных планов, технически обоснованных норм и нормированных заданий;
- экономия электроэнергии, воды, топлива, материалов, запасных частей, инструмента и других материальных ценностей по сравнению с планом или установленными нормативами расходования и при обеспечении высокого качества обслуживания;
- отсутствие письменных жалоб от населения.

Критерии премирования рабочих:

- качественное выполнение ремонта сетей, машин, механизмов и другого оборудования, соблюдение и сокращение сроков ремонта, и продление межремонтных сроков;
- обеспечение надежной и бесперебойной работы технических средств транспорта, обслуживаемого оборудования, соблюдение технологического режима, параметров и графиков его работы;
- качественное выполнение графиков или нормированных заданий технического обслуживания внутридомового оборудования.

Премирование стоит осуществлять в следующем порядке:

- Руководителей премировать за результаты работы предприятия, организации в целом;
- Специалистов премировать за результаты работы предприятия, организации в целом с учетом итогов работы структурных подразделений аппарата и индивидуальных показателей труда;
- Обслуживающий персонал (рабочих) премировать за результаты их работы.

В связи с неудовлетворительным финансовым состоянием ООО «РегионСанТех» премирование сотрудников необходимо проводить не чаще одного раза в квартал. Премии за квартал должны выплачиваться работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода.

Оптимальный размер премий для всех категорий сотрудников ООО «РегионСанТех» по итогам квартала при соблюдении трех критериев – 30% от средней заработной платы за прошлый квартал, при соблюдении двух критериев – 20% от средней заработной платы за прошлый квартал, при соблюдении одного критерия – 10% от средней заработной платы за прошлый квартал. В случае безуспешной работы, то есть при несоблюдении ни одного критерия, сотрудник не получит квартальную премию.

Ниже в таблице 3.3 представлен регистр-расчет премии сотрудников ООО «РегионСанТех» за первый квартал 2018 года.

Принцип заполнения данного регистра:

В первой графе указывается фамилия, имя, отчество сотрудника;

Во второй графе указывается средняя заработка плата за прошлый квартал, рассчитанная путем простой средней арифметической: сложением суммы заработной платы каждого месяца в квартале деленного на 3 (три месяца квартала).

В третьей, четвертой и пятой графах указывается соответствие или несоответствие критериям для каждой категории персонала. Соответствие или несоответствие определяется по итогам квартала, путем подсчета результатов по каждому критерию.

В шестой графе указывается процент премии, исходя из соответствия критериям.

В седьмой графе указывается сумма премии, рассчитанная путем умножения средней заработной платы за прошлый квартал на процент премии.

В восьмой графе указывается сумма НДФЛ, рассчитанная путем суммы премии умноженной на 13%.

В девятой графе указывается сумма премии, причитающаяся сотруднику.

2. 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.

Разработанный график документооборота для ООО «РегионСанТех» представлен ниже в таблице 3.4.

Таблица 3.3

Регистр-расчет премий руководителей ООО «РегионСанТех»

Наименование предприятия: ООО «РегионСанТех»

Период: 01.04.2018 – 30.04.2018

ФИО сотрудника	Средняя зарплата за 1 квартал, руб	Рост производительности труда	Успешное представление интересов организации / заключение контракта		Улучшение конечных результатов деятельности организации	Процент премии	Итого начислено премии, руб.	Начислен НДФЛ с премии, руб.	Сумма премии к выдаче, руб.
			1	2	3	4	5	6	7
Бельцева К.Е.	29845,0	+	-	-	-	10	2984,5	388,0	2596,5
Кириллов И.И.	31054,0	+	-	-	-	10	3105,4	403,7	2701,7
Пекарева В.А.	36201,0	+	-	-	-	10	3620,1	470,6	3149,5

Ответственный исполнитель _____ / _____

подпись расшифровка подписи

Принцип заполнения графика документооборота, разработанного для ООО «РегионСанТех»:

В первой графе указывается нумерация по порядку.

Во второй графе указывается наименование операции по учету.

Во третьей графе указывается наименование документа по расчетам с персоналом по оплате труда.

Во четвертой графе указывается должность составляющего данный документ.

В пятой графе указывается срок составления документа.

В шестой графе указывается должность предоставляющего документ в бухгалтерию.

В седьмой графе указывается срок представления документа в бухгалтерию

В восьмой графе указывается должность проверяющего оформление и достоверность документа.

В девятой графе указывается срок проверки оформления и достоверности документа.

При составлении графика документооборота должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учётные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;
- при приёме документов должна осуществляться проверка правильности арифметических вычислений;
- документы должны быть оформлены 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;
- по любой сделке должны быть представлены все необходимые документы (договор и дополнения к нему, накладная, акт выполнения работ, смета, счёт-фактура, платёжное поручение).

Таблица 3.4

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	Начисление заработной платы	Табель учета рабочего времени	Кадровик	Ежедневно	Кадровик	До 31 числа тек. месяца	Гл. бухгалтер	До 5 числа след. месяца		
		Расчетно-платежная ведомость	Бухгалтер	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца		
		Ведомость перечисления взносов в социальные фонды	Бухгалтер	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца		
2	Учет по работе аварийной службы	Платежные поручения на выплату заработной платы	Бухгалтер	До 10 числа след. месяца	-	-	Гл. бухгалтер	До 10 числа след. месяца		
		Путевые листы автомобиля	Механик	В течение дня	Механик	В течение 2-3 дней	Бухгалтер	В течение 2-3 дней		
3	Оформление кадровой документации	Учетный лист механика	Механик	В течение дня	Механик	В течение 2-3 дней	Бухгалтер	В течение 2-3 дней		
		Приказы на прием, увольнение, перемещение, отпуск работников	Кадровик	В течение дня	Кадровик	В течение дня	Гл. бухгалтер	Ежедневно		
4	Оформление расчетов с подотчетными лицами	Журнал учета трудовых книжек	Кадровик	В течение дня	-	-				
		Авансовый отчет	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Бухгалтер	Ежемесечно		

Ответственное лицо Гл. бухгалтер

(Подпись)

(Расшифровка)

(Дата)

3. Неправильный порядок расчета среднедневного заработка для начисления отпускных при неполноту отработанном расчетном периоде. В результате анализа порядка расчетов с персоналом по оплате труда были выявлены случаи неправильного начисления суммы отпускных в результате неправильного определения среднего заработка. Объясняется это тем, что модуль «Расчет Зарплаты» в программе 1С «Бухгалтерия» 8.3, используемой ООО «РегионСанТех», не предполагает автоматического расчета количества календарных дней при неполноту отработанном периоде, данный показатель рассчитывается вручную и затем бухгалтер ООО «РегионСанТех» вводит его в систему, которая осуществляет расчет суммы отпускных. Это способствует тому, что при неполноту отработанном расчетном периоде, возникают ошибки при определении количества дней расчетного периода, и, соответственно, среднедневного заработка. Это, в свою очередь, приводит к неправильному расчету отпускных, прилагающихся работнику ООО «РегионСанТех».

Для устранения указанного недостатка и совершенствования учета расчетов по начислению отпускных, рекомендовано использование регистра, представленного в таблице 3.5. Ведение регистра-расчета отпускных, рекомендуется осуществлять в течение отчетного месяца, учетная информация в регистр заносится по мере ухода работников в отпуск.

Данный регистр заполняется следующим образом:

В графе 1 указывается ФИО работника, который уходит в очередной оплачиваемый отпуск в отчетном месяце.

В графу 2 заносятся суммы начислений соответствующему работнику, включаемые в базу расчета среднедневного заработка, за расчетный период (12 месяцев, предшествующие месяцу ухода работника в отпуск), при этом, суммы по данной графе определяются в соответствии с требованиями Постановления №922.

В графе 3 указывается количество месяцев расчетного периода, которые отработаны полностью.

В графе 4 указаны месяцы расчетного периода, который работник по тем или иным причинам отработал не полностью, отражаются в разрезе количества календарных дней месяца.

В графе 5 указаны месяцы расчетного периода, который работник по тем или иным причинам отработал не полностью, отражаются в разрезе количества фактически отработанных дней.

В графе 6 отражено количество календарных дней в не полностью отработанном расчетном периоде. Определяется на основании количества календарных дней в месяце, установленного коэффициента и числа дней, фактически отработанных работником, скорректированных с учетом используемого расчетного коэффициента 29,3.

В графе 7 указывается общее количество дней, отработанных в расчетном периоде конкретным работником.

В графе 8 рассчитывается среднедневной заработка, который определяется как частное от суммы заработной платы за расчетный период, отраженной по графе №2, а также количества дней расчетного периода (графа №7).

В графе 9 указывается продолжительность очередного отпуска, предоставляемого работнику.

В графе 10 рассчитывается сумма начисленных отпускных.

В конце отчетного месяца после отражения всех операций по начислению отпускных при не полностью отработанном расчетном периоде, регистр закрывается, по итоговой строке определяется общая сумма отпускных, начисленных за отчетный месяц.

Ведение предприятием регистра-расчета отпускных позволит предприятию контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, рассчитывать количество дней в не полностью отработанных месяцах с учетом действующего коэффициента 29,3 дня, определять величину среднедневного заработка за расчетный период и сумму начисленных отпускных.

Таблица 3.5

Регистр-расчет отпускных

Наименование предприятия: ООО «РегионСанТех»

Период: 01.02.2018 – 28.02.2018

ФИО работника	База для расчета отпускных, руб.	Расчетный период		Количество календарных дней в не полностью отработанном календарном периоде, дни	Итого кол-во дней в расчетном периоде, дни	Среднедневной заработка, руб.	Количество дней отпуска	Сумма отпускных, руб.
		Кол-во Месяцев, отработанных полностью	Месяцы, отработанные неполностью					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Морозова И.Е.	396085,25	11	31	15	14,18	336,48	117,14	28
Щеглов С.С.	408251,36	9	31	17	16,07	310,05	1316,73	28
			30	19	18,56			36868,44

Ответственный исполнитель _____

подпись

расшифровка подписи

4. Отсутствие регистра-расчета удержаний. Введение такого регистра позволит ежемесячно рассчитывать суммы обязательных удержаний, по инициативе сотрудника или работодателя, не допуская ошибок в их определении, обеспечит контроль за правильностью удержаний по нескольким исполнительным листам у сотрудника.

Максимальные размеры удержаний из заработной платы представлены в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Максимальные размеры удержаний из заработной платы

Вид удержания	Основание	Размер удержаний
Возмещение материального ущерба, а также прочие удержания по инициативе компании	Часть 1 статьи 138 Трудового кодекса РФ	Не более 20% от суммы к выдаче
Алименты на несовершеннолетних детей	Часть 3 статьи 138 Трудового кодекса РФ и пункт 3 статьи 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ	Не более 70 % от суммы выплаты
Прочие виды алиментов	Часть 1 статьи 138 Трудового кодекса РФ и пункт 2 статьи 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ	Не более 50 % от суммы выплаты
Возмещение вреда здоровью другого гражданина, ущерба от преступления, ущерба из-за утраты кормильца, в том числе по нескольким исполнительным документам	Часть 3 статьи 138 Трудового кодекса РФ и пункт 3 статьи 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ	Не более 70 % от суммы выплаты
Удержания по прочим исполнительным документам, в том числе по нескольким	Части 1 и 2 статьи 138 Трудового кодекса РФ и пункт 2 статьи 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ	Не более 50 % от суммы выплаты
По собственной инициативе работника	Письмо Роструда от 16 сентября 2012 г. № ПР/7156-6-	В любом размере без ограничений

Регистр-расчет удержаний из заработной платы, разработанный для ООО «РегионСанТех» представлен в таблице 3.7.

Регистр-расчет удержаний из заработной платы заполняется по следующему принципу:

В первой графе указывается фамилия, имя, отчество работника.

Во второй графе указываются реквизиты исполнительного листа.

В третьей графе указывается вид удержаний.

В четвертой графе указывает приоритет данных удержаний.

В пятой графе указывается сумма начисленной заработной платы сотруднику за данный месяц.

В шестой графе указывается сумма НДФЛ из заработной платы.

В седьмой графе указывается размер удержания в процентах или долях к начисленной заработной плате.

В восьмой графе указывается предельный процент удержаний по всем исполнительным листам сотрудника.

В девятой графе указывается предельная сумма удержания, которая рассчитывается путем вычитания из начисленной заработной платы суммы НДФЛ и умножения ее на предельный процент удержания.

В десятой графе указываются суммы начисленных удержаний по всем исполнительным листам исходя из начисленной суммы заработной платы и размера удержания.

В одиннадцатой графе указывается фактическая сумма удержания, исходя из предельной суммы удержаний и начисленной суммы удержания. Стоит учесть тот факт, что сумма начисленного удержания может быть выше допустимой.

В этом случае сначала удерживается полная сумма удержания, стоящего в большем приоритете, затем оставшаяся допустимая часть заработной платы распределяется на удержания меньшего приоритета. Оставшаяся задолженность будет постепенно удержана в следующих месяцах.

По данным регистра будет легко отследить суммы удержаний по нескольким исполнительным листам и не допустить ошибок в учете.

Далее подведены итоги и дана полная оценка предложенных рекомендаций для ООО «РегионСанТех», которая отражена в таблице 3.8.

Таблица 3.7

Регистр-расчет удержаний из заработной платы

Наименование предприятия: ООО «РегионСанТех»

Период: 01.02.2018 – 28.02.2018

ФИО работника	Исполнительный лист	Вид удержания	Приоритет	Зарплата, руб.	Сумма НДФЛ, руб.	Размер удержания, руб.	Пределенный размер удержаний, %	Пределенная сумма удержания, руб.	Сумма начисленного удержания, руб.	Сумма удержанная из зарплаты, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Скворцов М.М.	№112-2414 от 11.08.2014	Алименты	1			1/3 дохода			13050	13050
	№1663-5552 от 19.10.2017	Возмещение мат. ущерба	2	45000	5850	20% от зарплаты	50%	19575	7830	6525

Ответственный исполнитель _____

подпись

расшифровка подписи

Таблица 3.8

Оценка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Рекомендации	Оценка
Отсутствует система премирования сотрудников	Система премирования увеличит стимул сотрудников выполнять работу качественнее. Разработка регистра-расчета заработной платы с учетом премий позволит более точно отражать суммы начисленной заработной платы и премий, вследствие чего правильной уплаты налогов и сборов.
Разработка графика документооборота	Упорядочит сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием
Формирование регистра-расчета отпускных	Даст возможность контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, определять величину среднедневного заработка за расчетный период и сумму начисленных отпускных
Формирование регистра-расчета удержаний из заработной платы	Введение такого регистра позволит правильно ежемесячно рассчитывать суммы удержаний по нескольким исполнительным листам

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе была раскрыта характеристика исследуемого предприятия, а также был проведен анализ технико-экономических показателей, анализ расчетов с персоналом по оплате труда, точно раскрыта сущность ведения бухгалтерского учета заработной платы на предприятии. Организация ООО «РегионСанТех» предоставила полный пакет документов для выполнения анализа в рамках выпускной квалификационной работы, который представлен в приложении.

В ходе рассмотрения и изучения финансово-хозяйственной деятельности предприятия определены и проанализированы основные финансовые показатели, проведен сравнительный анализ состава и динамики баланса, анализ финансовой устойчивости, анализ ликвидности баланса, анализ платежеспособности предприятия, анализ финансовых результатов, а также анализ деловой активности.

В общем итоге, работа предприятия ООО «РегионСанТех» удовлетворительна, но для улучшения финансового состояния предприятию необходимо добиться увеличения собственных оборотных средств, уменьшения доли долгосрочных и краткосрочных кредитов. Увеличение размера объема заемных средств негативно влияет на состояние оборотного капитала. Снижение выручки повлекло за собой снижение рентабельности, что при таких же условиях в будущем повлечет за собой еще более негативные последствия.

В итоге проведенных исследований, на основе анализов финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия можно сделать вывод, что данное предприятие находится в состоянии нормальной устойчивости и еще способно отвечать по своим обязательствам. В неблагоприятные периоды, особенно в период снижения прибыли от продаж, предприятие может стать убыточным, риски достаточно высоки. В связи с этим руководству необходимо принять соответствующие действия, а также предпринять меры по повышению

эффективности использования имеющихся в распоряжении предприятия и привлекаемых ресурсов.

В ходе анализа расчетов с персоналом по оплате труда было выявлено снижение среднесписочной численности сотрудников с 2015 года по 2017 год, а также снижение фонда оплаты труда, соответственно и снижение средней заработной платы сотрудников. Данные негативные изменения были вызваны снижением прибыли, в связи с чем, руководство приняло решение сократить численность сотрудников и соответственно затраты на оплату труда. В целом, на основании проведенного анализа трудовых ресурсов и расчетов с персоналом по оплате труда можно сделать вывод о том, что структура персонала предприятия рациональная и соответствует специфике деятельности.

На основании проведенного исследования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РегионСанТех» были выявлены следующие отрицательные моменты:

- отсутствует система премирования сотрудников, соответственно и регистр-расчет заработной платы не имеет графы «Премия»;
- нарушение сроков оформления и предоставления в бухгалтерию первичной учетной документации, из-за отсутствия графика документооборота;
- применяется неправильный порядок расчета среднедневного заработка при начислении отпускных, вследствие чего суммы отпускных, причитающихся работникам, исчислены неверно
- отсутствует регистр-расчет удержаний, вследствие чего наблюдается некорректное начисление удержаний из заработной платы сотрудников.

С целью устранения выявленных недостатков были разработаны рекомендации, направленные на совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РегионСанТех», которые включали в себя формирование регистров.

Выполнение рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда, позволят эффективнее организовать учетную работу в ООО «РегионСанТех», а также избежать ошибок и в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российской Федерации. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Глава 2. Права и свободы человека и гражданина] принята всенар. голосованием 12.12.1993 г. [Электронный ресурс] / Российская Федерация. Конституция (1993). – URL : <http://www.consultant.ru/> (19.05.2018).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. В 20 гл. Гл. 20 ст.129 [Электронный ресурс] : федер. закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ ред. от 05.02.2018 г. – URL : <http://www.consultant.ru/> (18.05.2018).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. В 21 гл. Гл. 21 ст.136 [Электронный ресурс] : федер. закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ ред. от 05.02.2018 г. – URL : <http://www.consultant.ru/> (18.05.2018).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. В 21 гл. Гл. 21 ст.143 [Электронный ресурс] : федер. закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ ред. от 05.02.2018 г. – URL : <http://www.consultant.ru/> (18.05.2018).
5. Федеральный закон "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс] : федер. закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ ред. от 23.05.2016. – URL : <http://www.consultant.ru/> (19.05.2018).
6. Федеральный закон "Об исполнительном производстве" [Электронный ресурс] : федер. закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ ред. от 7.03.2018. – URL : <http://www.consultant.ru/> (19.05.2018).
7. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ ред. от 7.03.2018. – URL : <http://www.consultant.ru/> (24.05.2018).
8. Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [Электронный ресурс] : закон от 19.02.1993 N 4520-1 ред 7.03.2018. – URL : <http://www.consultant.ru/> (24.05.2018).

9. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» [Электронный ресурс] : ПБУ 9/99 утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999г. № 32н ред. 06.04.2015. – URL : <http://www.consultant.ru/> (24.05.2018).
10. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» [Электронный ресурс] : ПБУ 10/99 Утверждено приказом Минфина РФ от 6 мая 1999г. № 33н ред. 06.04.2015. – URL : <http://www.consultant.ru/> (24.05.2018).
11. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда [Текст] : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Г. И. Алексеева. — М. : Издательство Юрайт, 2015 – 215 с.
12. Боровая, С. С. Порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда в строительных организациях [Текст] / С. С. Боровая // Экономика, социология и право. – 2017. – № 5. – С. 8-13.
13. Бурмистрова, Л. М. Бухгалтерский учет [Текст] : Учебное пособие / Л.М. Бурмистрова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.
14. Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] / Библиофонд. – URL : <https://www.bibliofond.ru/> (18.05.2018).
15. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] / Мир знаний. – URL : <http://mirznanii.com/> (18.05.2018).
16. Депонированная заработная плата [Электронный ресурс] / Главная книга. – URL : <http://glavnika.ru/> (24.05.2018).
17. Жижина, В. А. Учет расчетов с персоналом по оплате труда [Текст] / В. А. Жижина // Территория науки. – 2017. – № 5. – С. 174-182.
18. Кондрakov, Н. П. Бухгалтерский учет [Текст] : Учебник / Н.П. Кондрakov. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 681 с.
19. Кондрakov, Н.П. Бухгалтерский учет [Текст] : Учебное пособие / Н.П. Кондрakov. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 841 с.
20. Лепина, Ж. С. Учет расчетов с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] / Ж. С. Лепина // Международная научно-техническая

конференция молодых ученых БГТУ им. В.Г. Шухова Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – 2015. С. 3883-3888. – URL : <https://elibrary.ru/> (19.05.2018).

21. Ляхова, Е. Я. Отечественный и зарубежный опыт применения различных форм оплаты труда [Электронный ресурс] / Е. Я. Ляхова // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир. IV международная научно-практическая конференция: сборник статей. – 2014. С. 36-42. – URL : <https://elibrary.ru/> (19.05.2018).

22. Манышин, Д. М. Бухгалтерский учет и анализ [Текст] : Учебник / Д. М. Манышин; под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Е. Суглобова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 478 с.

23. Минёва, О. К. Оплата труда персонала [Текст] : Учебник / О.К. Минёва. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 192 с.

24. Налог на доходы физических лиц [Электронный ресурс] / Поиск налогов. – URL : <https://poisknalogov.ru/> (Дата обращения: 24.05.2018).

25. Налог на доходы физических лиц [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система ГАРАНТ. – URL : <http://www.garant.ru/> (24.05.2018).

26. Рыбянцева, М.С. Бухгалтерский учет и анализ [Текст] : Уч. пос./ Ю.И. Сигидов и др.; Под ред. Ю.И. Сигидова, М.С. Рыбянцевой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

27. Тарифная и бестарифная система оплаты труда [Электронный ресурс] / Главная книга. – URL : <http://glavkniga.ru/situations/k502287> (18.05.2018).

28. Типовые вопросы в части оплаты труда и ответы к ним [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты. – URL : <https://rosmintrud.ru/> (19.05.2018).

29. Титова, А. С. Особенности учёта расчётов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] / А. С. Жижина // Научный диалог: Экономика и менеджмент Сборник научных трудов по

материалам XII международной научной конференции. – 2018. С. 5-6. – URL : <https://elibrary.ru/> (19.05.2018).

30. Формы оплаты труда [Электронный ресурс] / Юридическая энциклопедия "МИП". – URL : <http://advokat-malov.ru/zashhita-prav-rabotnikov/formy-oplaty-truda.html> (18.05.2018).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2017 г.

Форма по ОКУД
0710001
Дата (число, месяц, год)
11 03 2018
Организация ООО «РегионСанТех»
по ОКПО
72818640
Идентификационный номер налогоплательщика
ИИН
2465082842
Вид экономической деятельности
производство санитарно-технических работ, монтаж
отопительных систем и систем кондиционирования
деятельности
воздуха
по ОКВЭД
43.22
Организационно-правовая форма/форма собственности Общество с ограниченной
ответственностью
по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб.
по ОКЕИ
Местонахождение (адрес) 660125, Красноярский край, город Красноярск,
улица Водопьянова, 11г, 57

Коды				
0710001				
11	03	2018		
72818640				
ИИН	2465082842			
43.22				
384				

Пояснения	Наименование показателя	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
АКТИВ				
I. ВНЕОБОРОННЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы				
Результаты исследований и разработок				
Нематериальные поисковые активы				
Материальные поисковые активы				
Основные средства	85989	87510	90122	
Доходные вложения в материальные ценности				
Финансовые вложения	10006	10006	10010	
Отложенные налоговые активы				
Прочие внеоборотные активы				
Итого по разделу I	95995	97517	100131	
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	2	2	3	
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям				
Дебиторская задолженность	128325	134890	149260	
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1093	1092	13808	
Денежные средства и денежные эквиваленты	28	182	185	
Прочие оборотные активы		8	66	
Итого по разделу II	129448	136174	163322	
БАЛАНС	225443	233690	263454	

Пояснения	Наименование показателя	31 На <u>декабря</u> <u>20 17</u> г.	На 31 декабря <u>20 16</u> г.	На 31 декабря <u>20 15</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	15	15	15
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	()	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	747	747	747
	Добавочный капитал (без переоценки)			
	Резервный капитал			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	54243	73762	59990
	Итого по разделу III	55005	74524	60751
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	129722	127391	132000
	Отложенные налоговые обязательства			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу IV	129722	127391	132000
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	12328	2997	15624
	Кредиторская задолженность	28388	28779	55078
	Доходы будущих периодов			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу V	40716	31776	70702
	БАЛАНС	225443	233690	263454

Отчет о финансовых результатах

за год 2017 г.

Организация ООО «РегионСанТех»
 Идентификационный номер налогоплательщика
производство санитарно-технических работ, монтаж
отопительных систем и систем кондиционирования
воздуха
 Вид экономической деятельности
 Организационно-правовая форма/форма собственности Общество с ограниченной
 ответственностью
 Единица измерения: тыс. руб.

Коды		
Форма по ОКУД		
по ОКПО	11	03
Дата (число, месяц, год)		
ИИН	72818640	2018
по ОКВЭД		
по ОКОПФ/ОКФС	43.22	
по ОКЕИ		
		384

Пояснения	Наименование показателя	За 2017 год	За 2016 год	За 2015 год
	Выручка	37104	48502	52250
	Себестоимость продаж			
	Валовая прибыль (убыток)	37104	48502	52250
	Коммерческие расходы			
	Управленческие расходы	(30321)	(32826)	(38789)
	Прибыль (убыток) от продаж	6783	15676	13461
	Доходы от участия в других организациях			
	Проценты к получению			
	Проценты к уплате	(20594)	(15300)	(10500)
	Прочие доходы	1	21250	18341
	Прочие расходы	(20594)	(15300)	(9450)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	(17741)	13776	11852
	Текущий налог на прибыль			
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)			
	Изменение отложенных налоговых обязательств			
	Изменение отложенных налоговых активов			
	Прочее			
	Чистая прибыль (убыток)	(19519)	13776	11852

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

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Павловой А.С.

Ф.И.О.

группы 124Б кафедры Бухгалтерского учёта

полное наименование кафедры

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

полное наименование направления

на тему Совершенствование учёта расценок с персоналом по оплате труда ООО "Ремон Сантех"

полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 91 страницах, илюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы тема работы актуальна и значима для исследуемой организации

2. Логическая последовательность Работа выполнена, шаги по изложению последовательно

3. Положительные стороны работы теоретические основы учёта расценок с персоналом по оплате труда исследованы достаточно подробно

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

5. Полнота проработки литературных источников литература использована качественно и достоверно в качестве

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Работа оформлена с помощью качественных выполненных таблиц и рисунков.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы

*Бабиова А. Е. проявлено высокий
уровень самостоятельности при
работе над темой ВКР*

8. Недостатки работы *не отражена связь предлагаемых
решений с применяемой программой
автоматизированного бухгалтерского
учета*

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы *отработано профоре-
гиональные компетенции согласно
учебного плана*

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

Руководитель выпускной квалификационной работы *Бондаревская
Мария Викторовна, к.э.н., доцент*
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность
«14» 06 2018 г. *Игорь*
подпись руководителя

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

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Павловой А.Г.

Ф.И.О.

группы 124Б 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 ООО "Темп СэнТек"

полное наименование темы согласно приказу

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

1. Актуальность и значимость темы Тема в кратце актуальна, т.к. учет и анализ зарплаты должны соответствовать лучшему использованию рабочего времени, улучшению производительности труда, снижению издержек и повышению качества работы
2. Логическая последовательность изложения в работе материала Концепция предложена в виде логической последовательности, все разделы материала обладают и логичной связью и логичной зоной
3. Положительные стороны работы Положительными являются обоснование работы, способность приводить логичные проверенные примеры
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Все выводы и предложения очень ясны, логичны, аргументированы и конкретны
5. Полнота проработки литературных источников Литературное исследование было проведено в нашем общем
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Общее оформление работы, таблиц и иллюстраций выполнено в соответствии с методологическими рекомендациями.

7. Недостатки работы в окр неостаточно полно раза
формализовано будущего угла ООО "Регион Си Тех",
что не склоняет смысль и логику изложения
материяла.
8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику все разработанные
рекомендации будут применяться в деятельности
ООО "Регион Си Тех"

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 Павловая А.Е
Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации бакалавр
Рецензент Пичулина Илья, генеральный директор ООО "Регион
Си Тех"
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«14» июня 2018 г.

Илья
подпись рецензента





Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: pavlova_anna1995@mail.ru / ID: 3157429

Проверяющий: (pavlova_anna1995@mail.ru) / ID: 3157429)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»: <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 11
Начало загрузки: 17.06.2018 20:24:28
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: ВКР_Павлова А.Е.
Размер текста: 1024 кБ
Символов в тексте: 142012
Слов в тексте: 16005
Число предложений: 1012

ИНФОРМАЦИЯ О ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 17.06.2018 20:24:31
Длительность проверки: 00:00:03
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
29,46%	0%	70,54%



«Заемствования» — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированию, по отношению к общему объему документа.

«Цитирования» — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему текста.

«Оригинальность» — доля текстовых фрагментов, обнаруженных по ГОСТу языка общедуховной/литературные выражения: фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-технической документации.

«Текст в пересечении» — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

«Ссылка» — документ, приведенный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

«Ссылка» — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

«Задачи» (зимствования, цитирования и оригинальность) являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Система «Антиплагиат» это система находит текстовые пересечения проверяемого документа с принадлежащими в системе текстовыми источниками. При этом система «Антиплагиат» определяет корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов.

Система «Антиплагиат» не является юридическим инструментом для определения корректности и правомерности заимствований или цитирований.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	4,37%	6,23%	Всё на 5 баллов - Учет и ана... http://all5ballov.ru		03 Янв 2017	Модуль поиска Интернет	31	68
[02]	0,61%	6,22%	Дипломная работа: Организ... http://bestreferat.ru		раньше 2011	Модуль поиска Интернет	3	58
[03]	4,40%	5,6%	Чикурова Екатерина Александровна ... не указано		04 Мая 2011	Модуль поиска Интернет	47	83

Еще источников: 17

Еще заимствований: 20,98%