

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

ПОНОМАРЕНКО НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

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

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Обучающийся

Руководитель доцент, к.э.н., доцент
(должность, ученая степень, ученое звание)

Нормоконтролер


(подпись)

Н.В. Пономаренко
(инициалы, фамилия)


(подпись)

Г.В. Кочелорова
(инициалы, фамилия)


(подпись)

А.В. Качаева
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

И. о. зав. кафедрой бухгалтерского учета

к.э.н., доцент, М.В. Полубелова
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)


(подпись)

«18» 02 2023г.

Красноярск 2023

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

Экономический факультет

(указать полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Бухгалтерского учета

(указать полное наименование кафедры)

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Пономаренко Наталье Викторовне группы у229-б

(указать Ф.И.О. полностью,)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»

(указать полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «02» декабря 2022 г. № 155/2-уо на основании решения заседания выпускающей кафедры бухгалтерского учета

(указать полное наименование кафедры)

Протокол от «28» ноября 2022 г. № 03

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «18» февраля 2023 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

Введение, Теоретические основы учета заработной платы, Анализ деятельности предприятия, Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по заработной платы, заключение, список использованных источников, приложения

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы

Нормоконтролер Качаева А.В.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 01.12.2022 г. по 28.12.2022 г.

2 глава с 01.12.2022 г. по 19.01.2023 г.

3 глава, заключение, оформление с 03.12.2022 г. по 17.02.2023 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 18.02.2023 г. по 01.03.2023 г.

Дата выдачи задания «01» декабря 2022 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы



(подпись)

Г. В. Кочелорова

(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 83 с., иллюстраций 5, таблиц 28, источников 32, приложений 4.

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

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

Метод исследования – общенаучные методы исследований, специальные приемы и методы бухгалтерского учета и анализа .

Проведен анализ финансового состояния ООО «Сиблайн», учета оплаты труда. Для совершенствования учета заработной платы работников организации предлагается составление регистра-расчета заработной платы менеджеров оптовых продаж, ведение регистра-расчета алиментов, формирование регистра- расчета заработной платы за период командировки.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	7
1.1 Понятие, сущность, формы, системы оплаты труда	7
1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	32
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Сиблайн».....	32
2.2 Анализ расчетов по заработной плате ООО «Сиблайн»	51
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	59
3.1 Характеристика бухгалтерского учета заработной платы.....	59
3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ...	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	80
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Учет оплаты труда занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности любой организации. Согласно действующему законодательству, экономические субъекты пользуются полной самостоятельностью в выборе формы оплаты труда работников. Правильная организация труда и его оплаты составляет важное условие повышения эффективности труда, трудовой дисциплины и точного определения заработка работника.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг.

В настоящее время с организацией учета заработной платы связаны решения двух основных задач:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;
- обеспечивать работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему после продажи продукции на рынке труда и товаров возместить затраты и получить прибыль.

Действующее законодательство предоставляет организациям исходя из задач производства право выбора форм и систем оплаты труда, которые фиксируются в локальных нормативных актах экономического субъекта.

От того, насколько рационально и точно определены оклады, тарифные ставки, доплаты и надбавки, во многом зависит эффективность производства, экономические и финансовые показатели деятельности организаций. Поэтому вопросы правильного и своевременного начисления и выплаты заработной платы актуальны не только для работников бухгалтерских служб, но и для представителей других управленческих подразделений и руководства

хозяйствующих субъектов. Все вышеизложенное определяет актуальность темы исследования.

Цель выполнения выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда. Задачами, которые предстоит решить в ходе выполнения выпускной квалификационной работы, являются:

- исследование теоретических основ бухгалтерского учета расчетов по заработной плате;
- проведение анализа деятельности организации;
- проведение анализа расчетов по заработной плате организации;
- характеристика действующей системы расчетов с персоналом в организации;
- разработка рекомендаций, направленных на совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является торговая организация ООО «Сиблайн». Предмет исследования – учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретическая база исследования включала нормативно-правовую документацию по учету труда и его оплаты, учебные пособия, научные статьи, иные информационные ресурсы по теме исследования.

Информационной основой работы является бухгалтерская отчетность организации за 2020-2021 гг.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1 Понятие, сущность, формы, системы оплаты труда

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

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

Регулирование трудовых правоотношений в области оплаты труда регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Как основной нормативный акт в области политики оплаты труда ТК РФ:

- дает определения оплаты и нормирования труда;
- определяет главные государственные гарантии по оплате труда;
- определяет минимальные требования к работодателям по размерам компенсационных выплат работникам и наиболее важным вопросам организации заработной платы работников в организации [2].

Основные государственные гарантии по оплате труда работников определяются в статье 130 ТК РФ. Данной статьей в систему этих гарантий включены:

- величина минимального размера оплаты труда в РФ;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания оплаты труда;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из оплаты труда по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы [2].

Как законодательная гарантия минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда – сокращенно МРОТ) отражает требование общества к любому работодателю, чтобы уровень оплаты труда любого работника не был бы ниже МРОТ (при условии выполнения им своих обязанностей в рамках месячного фонда рабочего времени).

МРОТ с 1 января 2023 года составляет 16242 рубля. Региональные власти могут установить в специальном соглашении свой МРОТ, превышающий федеральный МРОТ [3].

Совокупность начисленной заработной платы всем работникам организации в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции, работ, услуг, а также компенсационных и стимулирующих выплат в течение определенного временного периода (месяца, квартала, года) составляет фонд оплаты труда.

От того, какая система оплаты труда используется экономическим субъектом, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный

приработок, премия и др.). Соответственно, разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Различают две основные формы заработной платы: повременную и сдельную (рис. 1.1) [22, с. 303].

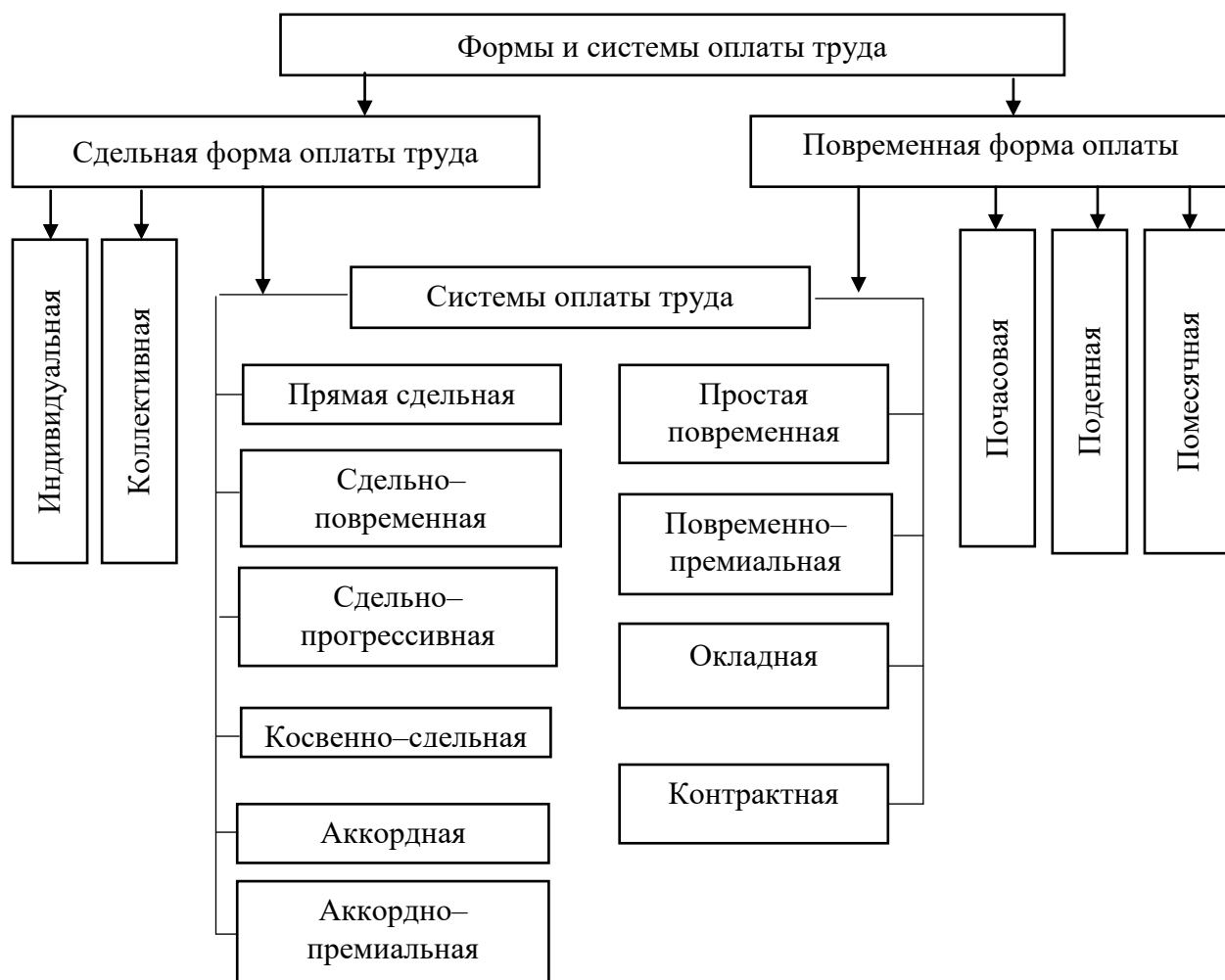


Рис. 1.1 – Формы и системы оплаты труда

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

Сдельная оплата труда применяется, когда:

1) существует необходимость увеличивать объем произведенной продукции или выполняемых работ, услуг;

2) рост выработки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил безопасности;

3) имеется количественный результат труда, который может быть измерен [22, с. 304].

Если при повременной системе труд оплачивается на основе тарифной ставки или оклада, то при сдельной – на основе сдельных расценок. Сдельная расценка устанавливается исходя из тарифных ставок, норм трудоемкости операций или норм выработки. Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка.

Прямая сдельная оплата труда – система, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Эта система может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Однако данная система мало стимулирует исполнителя повышать качество продукции, экономно расходовать ограниченные ресурсы, добиваться высоких коллективных результатов труда и т. п. [19, с. 48].

Более широкое распространение получила сдельно-премиальная система заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку, кроме тарифной заработной платы, предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования (выполнение плана производства, заданий по качеству продукции, экономия материальных ресурсов, рост производительности труда и др.).

Размеры премий и показателей премирования определяются Положением о премировании, разработанном в хозяйствующем субъекте.

Сдельно-прогрессивная система. По этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) – по повышенным расценкам (так называемая сдельная прогрессивная доплата). Для установления этой доплаты разрабатывается специальная шкала, где указывается процент изменения, увеличения расценки по сравнению с базовой в зависимости от уровня выполнения норм (плана) [19, с. 49].

Косвенно–сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, применяется прямая зависимость величины от заработка от результатов труда обслуживаемых ими основных производственных рабочих.

Аккордная система оплаты труда. Сущность данной системы заключается в том, что размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию, а за весь объем работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнения работ. Применяется аккордная система при выполнении ремонтных и прочих работ, когда бригада состоит из рабочих различных специальностей, в целях создания материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении срока работ. Фактический заработок распределяется между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым и их разрядами [19, с. 53].

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время. При этом следует учесть, что в рабочее время работник должен выполнить определенный объем работы,

установленный нормированным заданием. Иными словами, сам по себе факт нахождения на рабочем месте еще не может считаться основанием для начисления заработной платы.

Применяется повременная оплата труда прежде всего там, где:

- 1) затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции высоки;
- 2) количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- 3) количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);
- 4) качество труда важнее его количества;
- 5) работа является опасной;
- 6) работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;
- 7) увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению качества [22, с. 307].

С позиции работника преимущество данной формы оплаты труда заключается в гарантированном доходе, не зависящем от возможного снижения объема выпуска продукции организации, а недостаток – в том, что не представляется реальной возможности в повышении индивидуального заработка.

Простая повременная система. По этой системе заработок работнику начисляется по присвоенным ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих–повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на 3 вида: почасовую, поденную, помесичную. Соответственно им различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы – за выполнение

нормированных заданий, высокое качество продукции, экономию материальных ресурсов и т. п. [22, с. 310].

Также выделяют бестарифную систему оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда – это такая система оплаты, при которой происходит долевое распределение фонда заработной платы. Для бестарифной системы оплаты труда характерны:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;

- присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;

- присвоение каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Данная система оплаты труда становится популярной в связи с тем, что может трансформироваться под конкретные хозяйствующие субъекты. При переходе к рыночной экономике появляется необходимость пересматривать порядок формирования фонда заработной платы, так как он прежде всего должен зависеть от объема продаж или услуг.

Формы и системы оплаты труда выбираются руководством экономического субъекта отдельно для каждого производства, участка или группы работников. Система начисления заработной платы должна быть простой и доступна для понимания каждым работником. Помимо этого, определяя условия оплаты труда, работодатель обязан соблюдать все гарантии, установленные ТК РФ, а именно каждый работодатель обязан производить компенсационные выплаты, являющиеся одной из составных частей заработной платы, а также защищать интересы работников, вынужденных работать в

условиях, отклоненных от нормальных [2].

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Размеры доплат и условия их выплаты организации устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном или трудовом договоре.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы [2].

Таким образом, разные системы и формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Разработка, введение и поддержание эффективной и наиболее подходящей к производству системы факторов и принципов оплаты труда индивидуальная важнейшая задача каждого экономического субъекта, так как именно оплата труда и все её составляющие элементы являются двигателем факторов для участия персонала в прибыли производства любого хозяйствующего субъекта.

1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и заработной платы в любой организации по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета. Расходы на оплату труда является важнейшим элементом себестоимости.

Задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда являются:

- своевременное документальное отражение фактических затрат труда;
- точное отражение объемов выполненных работ или выхода продукции

и использованного рабочего времени;

- контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, обеспечивающих точное начисление оплаты труда;
- контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников организации по их категориям;
- соблюдение порядка распределения оплаты труда по бухгалтерским счетам, обеспечивающего правильность исчисления затрат на объектах учета.

Выполнение этих задач способствует укреплению трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ресурсов [13, с. 150].

Кроме начисления заработной платы за отработанное время, специфические особенности имеет оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на один час [2].

2) Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

3) Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в выходные и

праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым (дневным) ставкам – в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;
- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы [2].

Премияльные выплаты начисляются в размере и порядке, установленном положением о премировании. Основания для начисления премии определяются экономическим субъектом самостоятельно. Организация осуществляет расчеты с персоналом по следующим видам выплат:

- включаемым в фонд заработной платы (оплата труда за отработанное и неотработанное время; выплаты на питание, жилье, предусмотренные законодательством для работников отдельных отраслей; единовременные поощрительные выплаты и др.);
- социального характера за счет собственных средств;
- от участия в капитале.

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы организация может использовать формы первичных учетных документов, включать дополнительные строки и графы, расширять или сужать объем представляемых сведений, использовать вкладные листы для удобства размещения и обработки необходимой информации. Кроме того, формы первичных документов могут быть разработаны самостоятельно. При заполнении форм учетной документации обязательно заполняются все реквизиты документов [13, с. 152].

Для определения количества отработанных дней для начисления заработной платы в организациях ведется табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда и табель учета рабочего времени. Табель учета рабочего

времени и расчета оплаты труда предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а табель учета рабочего времени – только для учета использования рабочего времени и применяется в условиях автоматизированной обработки данных.

Для определения количества отработанных дней для начисления заработной платы на предприятиях ведется табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12) и табель учета рабочего времени (форма № Т-13).

Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12) применяется для учета времени, фактически отработанного и/или неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду.

Форма № Т-12 составляется в одном экземпляре уполномоченным на это ответственным лицом, подписывается руководителем структурного подразделения и работником кадровой службы. Заполненная форма передается в бухгалтерию, которая использует табель в качестве основания для начислений оплаты труда работникам организации.

Табель учета рабочего времени (форма № Т-13) применяется для учета рабочего времени и используется при автоматизированной обработке ученой информации. Данная форма также составляется в одном экземпляре уполномоченных на это ответственных лиц, подписывается руководителем структурного подразделения и работником кадровой службы. Заполненная форма передается в бухгалтерию, которая использует табель в качестве основания для начисления оплаты труда работникам организации.

Для отражения ежедневных затрат рабочего времени за месяц на каждого работника в таблице (формы № Т-12 и № Т-13) отведено две строки: одна строка – для отметок условных обозначений видов затрат рабочего времени а другая строка – для записи количества часов по ним [23, с. 263].

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлений от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листка нетрудоспособности справки о выполнении государственных обязанностей и т.п.).

Учет рабочего времени осуществляется в таблице методом сплошной регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т.д.).

Учет выработки рабочих в организациях осуществляют мастера, бригадиры и другие работники, на которых возложены эти обязанности. Для учета выработки применяют различные формы первичных документов (наряды на сдельную работу, ведомости учета выполненных работ и др.).

Оформленные первичные документы по учету выработки и выполненных работ вместе со всеми дополнительными документами (листочками на оплату простоя, на доплаты, актами о браке и др.) передаются бухгалтеру, выполняющему начисление заработной платы [23, с. 265].

Для расчета и выплаты заработной платы работникам организации применяются расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49), расчетная ведомость (форма № Т-51) и платежная ведомость (форма № Т-53).

Одновременно сведения о начислениях и выплатах заработной платы работникам следует отражать в их лицевых счетах (форма № Т-54 или № Т-54а). При применении расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49) другие расчетные и платежные документы по формам № Т-51 и № Т-53 не составляются.

Расчетно-платежная и платежная ведомости являются оправдательными документами, подтверждающими факт выплаты заработной платы работникам организации.

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению учет расчетов с работниками организации по оплате труда осуществляется на

счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [10].

Начисление и распределение заработной платы осуществляется на основе первичных учетных документов (табелей учета использования рабочего времени, сменных рапортов о выработке, листков о простоях, нарядов на сдельную работу и др.).

Все первичные документы поступают в бухгалтерию, где их группируют по производствам, цехам, подразделениям организации, а внутри них – по видам произведенной продукции (работ, услуг), а также по статьям общепроизводственных и общехозяйственных расходов.

Сгруппированные первичные документы служат основанием для отнесения сумм начисленной оплаты труда на соответствующие счета. Для обобщения данных по каждому работнику, цеху, подразделению и др. составляют лицевые счета, платежные и расчетные ведомости.

Учет заработной платы за отработанное время ведется на счетах учета затрат, при этом выполняются записи, представленные в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Типовые бухгалтерские записи по начислению заработной платы

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата, включая оплату за отработанное время, премии, доплаты и надбавки:		
- работникам, занятым заготовкой и приобретением материалов	10, 15	70
- работникам, занятым капитальными вложениями	08	70
- производственным рабочим	20	70
- рабочим вспомогательного производства	23	70
- общепроизводственным работникам	25	70
- управленческому персоналу	26	70
- рабочим, занятым исправлением брака	28	70
- работникам обслуживающих производств и хозяйств	29	70
- рабочим, занятым сбытом продукции	44	70
- по фактам выбытия основных средств, нематериальных активов и материалов	91-2	70

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих (формы

№ Т-54 и № Т-54а).

Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год [24, с. 35].

Ежемесячно бухгалтерией организации в лицевые счета работников заносятся сведения о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате.

Основанием для заполнения лицевых счетов являются таблицы учета рабочего времени, наряды на сдельную работу, наряды – заказы на выполнение работы, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) администрации о выплате премий, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие в организацию, и др.

Условия выплаты пособий регулируют Федеральный закон от 20.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [5].

Для выплаты пособий определяется средний заработок работника за расчетный период.

Расчетным периодом являются два календарных года, которые предшествуют году наступления страхового случая (нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком).

В целях начисления оплаты за период болезни и ежемесячных пособий по уходу за ребенком заработок, начисленный в текущем году, не учитывается.

Величина среднего заработка для каждого календарного года расчетного периода в целях расчета пособий ограничена и не может превышать предельный размер базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ на соответствующий календарный год.

Для определения суммы пособия необходимо сравнить средний заработок работника за календарный год расчетного периода с предельной базой для

начисления взносов в этом году. Для дальнейшего расчета пособия следует взять наименьшую из этих сумм.

Кроме того, учитывается заработок, который был получен в эти два года у прежнего работодателя (работодателей), если работник менял место работы.

Средний заработок работника необходимо рассчитывать исходя из всех выплат и вознаграждений, которые были ему начислены в расчетном периоде и с которых уплачиваются страховые взносы в ФСС РФ в соответствии НК РФ.

К выплатам, которые включаются в средний заработок, относятся заработная плата, различные надбавки и доплаты, выплаты, связанные с условиями труда, премии и вознаграждения и др.

В зависимости от страхового стажа пособие выплачивается в следующих размерах от среднего заработка:

- 100 %, если страховой стаж более восьми лет;
- 80 %, если страховой стаж от пяти до восьми лет;
- 60 %, если страховой стаж до пяти лет;
- не превышающем МРОТ за полный календарный месяц, если страховой стаж менее полугода (эти размеры являются максимальной суммой пособия, которая положена работнику по законодательству) [5].

Общая сумма пособия, которая полагается работнику, определяется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности на число календарных дней временной нетрудоспособности.

Количество календарных дней в учётном периоде выводится на основании производственного календаря на конкретный год.

Работодатель (организация) должен оплатить за счет средств организации три дня периода временной нетрудоспособности. Начиная с четвертого дня, сумма пособия оплачивается органами ФСС на личные счета работников, в бухгалтерском учете организации данные начисления в настоящее время не отражаются.

В учете экономического субъекта начисление и выплата пособия по временной нетрудоспособности за счет собственных средств отражается

бухгалтерскими записями, представленными в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Типовые бухгалтерские записи по начислению и выплате пособий по
временной нетрудоспособности

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя	20, 23, 25, 26, 28, 29, 44	70
Удержан налог на доходы физических лиц	70	68
Выплачено из кассы / с расчетного счета пособие по временной нетрудоспособности	70	50, 51

К неотработанному времени относится отпуск, который предоставляется на основании личного заявления, в соответствии с графиком отпусков или по справкам учебных заведений. Каждый сотрудник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск [2].

В отпуске за сотрудником сохраняется заработная плата, рассчитанная исходя из среднего заработка. Неиспользованные дни отпуска подлежат компенсации, исходя из него же. Право на отпуск имеют все работники независимо от места работы и организационно-правовой формы организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем лицам, работающим по трудовому договору. Причем отпуск положен независимо от того, заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор, в том числе на него имеют право сезонные сотрудники и те, кто трудится по совместительству.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Данная продолжительность является минимальной, поэтому работодатель вправе отправлять на отдых сотрудников и на большее количество дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Приказы о предоставлении отпуска

работнику (формы № Т-6, № Т-6а) применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным, трудовым договорами.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) ТК РФ установлен единый порядок ее исчисления. Порядок расчета среднего заработка определяется ст. 139 ТК РФ и для отпускных регламентируется Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 [7].

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска при определении среднего заработка используется средний дневной заработок. В качестве расчетного периода принимаются 12 последних календарных месяцев. Данное положение применяется только в случае, если в организации не установлены иные периоды для расчета средней заработной платы, которые могут быть предусмотрены в коллективном договоре, локальном нормативном акте, если это не ухудшает положение работников [2].

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам, в частности, относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам за отработанное время, за выполненную работу по сдельным расценкам;
- заработная плата, выданная в неденежной форме;
- заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, ученую степень,

ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ и другие;

– выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы;

– премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

– другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

При определении среднего заработка следует принимать во внимание особый порядок включения в него премий и вознаграждений (таблица 1.3).

Таблица 1.3

Порядок учета сумм премий и вознаграждений при исчислении среднего
заработка [7]

Вид вознаграждения	Размер, включаемый в расчет среднего заработка	Специальные условия
Ежемесячные премии и вознаграждения	Фактически начисленные в расчетном периоде	Не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода
Премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц	Фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель	В случае, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительность расчетного периода
	В размере месячной части за каждый месяц расчетного периода	В случае, если продолжительность периода за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода
Вознаграждение по итогам работы за год	В полном объеме	Независимо от времени начисления вознаграждения
Единовременное вознаграждение за выслугу лет		
Иные вознаграждения по итогам работы за год		

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а из фактически начисленных выплат, включаемых в систему оплаты труда, начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ [18, с. 15].

Порядок расчета среднего заработка для целей определения суммы отпускных при наступлении случая предоставления работнику очередного оплачиваемого отпуска представлен в таблице 1.4.

Таблица 1.4

Расчет среднедневного заработка

Условие	Формула расчета	Примечание
Расчетный период отработан полностью	Сумма фактически начисленных выплат за расчетный период / 29,3 × 12	–
Расчетный период отработан не полностью	Сумма фактически начисленных выплат за расчетный период / (29,3 × Количество полных месяцев) + Количество календарный дней в неполном месяце	Количество календарный дней в неполном месяце = (29,3 / Количество календарных дней этого месяца) × Количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце

В соответствии с законодательством экономические субъекты обязаны создавать резерв под оценочные обязательства [12].

Резерв на оплату отпусков по существу соответствует всем признакам

оценочного обязательства. В соответствии с этим, организации в настоящее время могут учитывать суммы отпускных выплат следующим образом:

- создавать резерв на оплату отпусков на основании ПБУ 8/2010, если эта величина является существенной для организации;
- включать всю начисленную сумму отпускных в состав текущих расходов единовременно, если весь отпуск укладывается в один календарный месяц.

Оценочное обязательство на оплату отпусков организация может создавать:

- на последнее число каждого месяца (каждую отчетную дату). Это оптимальный с позиции точности расчетов, но трудоемкий вариант;
- на последнее число каждого квартала, данный вариант менее точный, но более подходящий с точки зрения трудовых затрат;
- или только на 31 декабря каждого года. Этот вариант могут применять лишь те организации, которые представляют участникам только годовую отчетность [12].

Создание резерва на отпуск следует производить с использованием счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

В том случае, если графиком отпусков предусмотрено частичной использование отпуска в течение отчетного года и период отпуска приходится на один календарный месяц, сумма отпускных учитывается в составе расходов по обычным видам деятельности.

В учетной политике экономического субъекта в обязательном порядке должны быть раскрыты основные положения, касающиеся создания и использования резерва на оплату отпусков.

Данные положения включают методику расчета и периодичность создания, порядок использования средств и их списания в случае излишне начисленного резерва [14, с. 151].

Бухгалтерские записи по учету отпускных выплат представлены в таблице 1.5.

Таблица 1.5

Типовые бухгалтерские записи по начислению и выплате отпускных

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Сформировано оценочное обязательство под резерв на оплату отпусков	20, 23, 25, 26, 29, 44	96
Начислены отпускные за счет созданного резерва	96	70
Начислены страховые взносы на сумму отпускных за счет резерва	96	69
Начислены отпускные за счет расходов текущего периода	20, 23, 25, 26, 29, 44	70

Признанное оценочное обязательство может списываться в счет отражения затрат или признания кредиторской задолженности по выполнению только того обязательства, по которому оно было создано.

В случае избыточности суммы признанного оценочного обязательства или в случае прекращения выполнения условий признания оценочного обязательства неиспользованная сумма оценочного обязательства списывается с отнесением на прочие доходы организации [14, с. 152].

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым договорам, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на три группы:

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

Общим правилом является ограничение размера всех удержаний 20 % выплачиваемой заработной платы [2].

Действующим законодательством предусматриваются возможность и необходимость производства удержаний из сумм, причитающихся работникам к выплате. Порядок удержания устанавливается ведомственными нормативными документами.

Совокупная величина всех удержаний при каждом случае выплаты заработной платы не должна превышать 20 %, в отдельных случаях

предусмотрено увеличение суммы удержаний до 50 % или 70 %. Данные ограничения не учитываются при удержании алиментов на содержание несовершеннолетних детей, а также при отбывании исправительных работ и возмещении ущерба, причиненного совершением преступления или нанесение вреда здоровью и повлекшего смерть другого лица. В указанных случаях максимальный размер удержаний составляет 70 % [8].

Формирование налоговой базы по НДФЛ предполагает учет всех доходов работника, которые могут быть получены им как в денежной, так и в натуральной форме, а также в виде материальной выгоды. Стандартные налоговые вычеты предоставляются гражданам только с тех доходов, которые подлежат налогообложению по налоговой ставке 13 % [1].

Удержание алиментов производится на основании либо нотариально заверенного соглашения об уплате алиментов, либо исполнительного листа.

Размер алиментов, уплачиваемых по соглашению об уплате алиментов, определяется в этом соглашении сторонами. При этом размер алиментов, устанавливаемый по соглашению об уплате алиментов на несовершеннолетних детей, не может быть ниже размера алиментов, которые они могли бы получить при взыскании алиментов в судебном порядке.

Порядок определения размера причиненного ущерба и его взыскания установлен в гл. 39 Трудового кодекса РФ.

В частности, наряду с требованием письменного объяснения от работника работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин ущерба.

Работник или его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проведенной проверки и обжаловать их в порядке, предусмотренном ст. 247 Трудового кодекса РФ [2].

Размер ущерба должен определяться работодателем по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Рыночную цену можно определить, руководствуясь положениями ст. 40 Налогового кодекса РФ [1].

Бухгалтерские записи по отражению в учете удержаний из заработной платы и ее выплате приведены в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Типовые бухгалтерские записи по удержанию из заработной платы

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Удержан налог на доходы физических лиц	70	68
Удержаны алименты по исполнительным листам	70	76
Удержание в счет возмещения материального ущерба	70	73-2
Удержание невозвращенных своевременно подотчетных сумм	70	71
Удержание взносов на добровольное страхование, оплату коммунальных услуг, прочие выплаты	70	76
Удержание сумм в погашение займа, выданного работнику	70	73-1

Решение об удержании по инициативе работодателя принимаются и оформляются, в форме приказа или распоряжения. Унифицированная форма такого приказа нормативными правовыми актами не установлено.

Выплата заработной платы в организациях может осуществляться двумя способами: наличными денежными средствами через кассу, а также перечислением на пластиковые карты работников.

Выдача наличных денег из кассы организации производится по расходным кассовым ордерам (форма № КО-2) или надлежаще оформленным другим документам (платежным ведомостям (расчетно-платежным), заявлениям на выдачу денег, счетам и др.) с наложением на этих документах штампа с реквизитами расходного кассового ордера [25, с. 53].

Документы на выдачу денег должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером организации или лицами, на это уполномоченными.

При перечислении заработной платы на счет в банке работник и работодатель могут прийти к соглашению о перечислении сумм начисленной заработной платы:

- на счет, открытый работником в банке (кредитной организации);
- на банковскую карту.

Расчеты с персоналом по оплате труда с использованием пластиковых карт являются распространенной практикой среди организаций. Такая форма перечисления денежных средств позволяет хозяйствующему субъекту значительно экономить на своих затратах и существенно облегчить процедуры выдачи заработной платы по причине того, что факт перечисления заработной платы на карту не ставится в зависимость от факта выдачи средств на руки сотруднику, как это происходит при традиционном способе расчета. Для работника перечисление заработной платы является также положительным моментом, поскольку это снижает вероятность теневых выплат и повышает его платежеспособность, например, при получении кредита.

Заработная плата, причитающаяся к выплате, перечисляется работодателем одним платежным поручением на перевод общей суммы заработной платы с использованием реестра на расчетные (дебетовые) карты, изготовленные и выданные банком работникам на основании договора о перечислении денежных средств, заключенного банком с работодателем. Заработная плата перечисляется в сроки, установленные ТК РФ. Зачисление денежных средств на карточные счета работников осуществляется не позднее дня, следующего за днем поступления в банк платежного поручения [25, с. 54].

Бухгалтерские записи по отражению в учете выплаты заработной платы приведены в таблице 1.7.

Таблица 1.7

Типовые бухгалтерские записи по учету выплаты заработной платы

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Выдана заработная плата работникам из кассы организации	70	50
Произведены перечисления со счетов банка на зарплатные карты сотрудников	70	51
Выданы работникам в порядке натуральной оплаты материалы и готовая продукция по ценам продажи	70	90, 91
Перечислена на счет депонентов не выданная в срок заработная плата	70	76
Погашена депонентская задолженность	76	50, 51

Таким образом, проанализировав теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда, можно сделать вывод, что расчеты с персоналом по оплате труда являются одним из самых важных и ответственных участков бухгалтерского учета в любой организации.

Формы и системы оплаты труда являются необходимым элементом организации начисления и выплаты заработной платы.

Выбор форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждой организации.

Порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов.

Заработная плата выступает, с одной стороны, элементом затрат, а с другой стороны – источником воспроизводства рабочей силы.

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «Сиблайн»

Объектом исследования в работе выступало общество с ограниченной ответственностью «Сиблайн» (сокращенное наименование ООО «Сиблайн»). Юридический адрес предприятия: 660012, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Судостроительная, 175, кв.73.

ООО «Сиблайн» создано в соответствии с требованиями Гражданского кодекса РФ, имеет организационно-правовую форму общества с ограниченной ответственностью и является самостоятельным юридическим лицом. Организация имеет расчетный счет в банке, круглую печать со своим наименованием и местонахождением, штампы и бланки с фирменным наименованием. Уставный капитал ООО «Сиблайн» составляет 54 тыс. руб., учредителями выступают два физических лица с долевым участием в уставном капитале 60 % и 40 % соответственно.

Основным видом деятельности ООО «Сиблайн» является торговля оптовая непродовольственными потребительскими товарами (ОКВЭД 46.4). К дополнительным видам деятельности предприятия относятся:

- торговля оптовая прочими строительными материалами и изделиями (ОКВЭД 46.73.6);

- торговля розничная большим товарным ассортиментом с преобладанием непродовольственных товаров в неспециализированных магазинах (ОКВЭД 47.19.1).

В ООО «Сиблайн» представлена огромная ассортиментная линейка товаров для внутренней и наружной отделки помещений. Более 12 000 позиций товаров всегда находятся на складах компании и отвечают потребностям широкого круга клиентов (строительным, ремонтным, торговым организациям, физическим лицам). Поставляемая ООО «Сиблайн» товарная продукция, прошла российскую сертификацию и соответствует климатическим условиям

нашего региона.

ООО «Сиблайн» имеет собственные складские площади с удобными автомобильными подъездными путями, оснащенные оборудованием для погрузочно-разгрузочных работ, собственный парк автотранспорта, что позволяет качественно, оперативно и бесперебойно обслуживать клиентов организации. Кроме того, ООО «Сиблайн» работает на индивидуальных условиях и осуществляет комплектацию заявок по всем позициям отделочных материалов.

Покупателями товарной продукции ООО «Сиблайн» являются как крупные строительные компании г. Красноярск (ООО «Монтаж-Строй», ОАО «Монолитстрой», ООО «Сибиряк»), так и мелкие компании и физические лица.

Предприятие самостоятельно определяет структуру органов управления. Возглавляет организацию руководитель – генеральный директор ООО «Сиблайн».

В ООО «Сиблайн» применяется линейная структура управления.

Численность работников ООО «Сиблайн» составляет 44 человека. Организационная структура управления представлена на рис. 2.1.



Рис. 2.1 – Организационная структура персонала ООО «Сиблайн»

Директор действует самостоятельно и от своего имени, открывает счета в учреждениях банка, пользуется правом распоряжения средствами, издает приказы и дает указания обязательные для всех работников. Руководитель отдела продаж контролирует ассортимент товаров на складе организации, осуществляет всю договорную работу с поставщиками и крупными оптовыми покупателями.

В обязанности старшего менеджера входит формирование заявок на оптовые поставки товаров по индивидуальным заказам, координация работы оптовых и розничных продаж в течение дня, а также контроль за своевременностью расчетов по оптовым поставкам. Менеджеры по оптовым продажам занимаются текущим обслуживанием клиентов-покупателей, осуществляют выписку первичных документов на отгрузку. Продавцы-консультанты занимаются обслуживанием розничных клиентов.

Операторы компьютерной сети занимаются занесением поступивших в организацию товаров, ведут учет товаров на складе, поскольку учет в организации полностью автоматизирован. Основной обязанностью юрисконсульта является координация и решению юридических вопросов, связанных со взысканием задолженности, заключением договоров.

Бухгалтерия организации ведет комплекс работ по ведению бухгалтерского учета и формированию отчетности.

В таблице 2.1 представлены основные экономические показатели деятельности ООО «Сиблайн» за 2019-2021 гг.

Таблица 2.1

Основные экономические показатели деятельности ООО «Сиблайн»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение		Темпы роста, %	
				2020- 2019	2021- 2020	2020/ 2019	2021/ 2020
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от продажи товаров, тыс. руб.	135357	139988	155951	4631	15963	103,42	111,40

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6	7	8
Себестоимость проданных товаров, тыс. руб.	115681	114776	126695	-905	11919	99,22	110,38
Прибыль от продаж, тыс. руб.	1898	6162	5221	4264	-941	324,66	84,73
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	1840	2532	2959	692	427	137,61	116,86
Чистая прибыль, тыс. руб.	1472	1932	2360	460	428	131,25	122,15
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	146,5	1186,5	2217	1040	1030,5	809,90	186,85
Фондоотдача, руб./руб.	923,94	117,98	70,34	-805,95	-47,64	12,77	59,62
Среднесписочная численность работников, человек	42	44	44	2	-	104,76	100,00
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	3222,8	3181,6	3544,3	-41,2	362,7	98,72	111,40
Система налогообложения	Общая система налогообложения						

Выручка от реализации товаров ООО «Сиблайн» в 2019-2021 гг. увеличивалась, в отчетном году значение показателя достигло максимума и составило 155951 тыс. руб., прирост по отношению к прошлому году 10,38 %. При этом, несмотря на менее значительное увеличение себестоимости проданных товаров (на 10,38 %) в отчетном году по причине роста коммерческих расходов наблюдается уменьшение уровня прибыли от продаж ООО «Сиблайн» с 6162 тыс. руб. до 5221 тыс. руб. Это говорит о достаточно высоком уровне расходов по обычным видам деятельности, что негативным образом влияет на финансовый результат от продажи товаров.

Несмотря на сокращение прибыли от продаж, в отчетном году наблюдается рост прибыли до налогообложения (на 427 тыс. руб.) и чистой прибыли (на 428 тыс. руб.). Следует отметить, что рост прибыли наблюдается в 2020-2021 гг., т.е. наметилась положительная тенденция.

Ресурсы ООО «Сиблайн» представлены основными средствами и персоналом. Среднесписочная численность работников в отчетном году

изменений не имела и составила 44 человека, при этом, показатель производительности труда увеличился на 362,80 тыс. руб. В части основных средств ситуация обратная: на фоне увеличения их среднегодовой стоимости на 1030,5 тыс. руб. наблюдается снижение фондоотдачи.

На следующем этапе исследования проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности, который начинался с анализа баланса организации.

Цель анализа бухгалтерского баланса ООО «Сиблайн» – оценка изменения статей за анализируемый период в абсолютном выражении и динамика структуры основных статей, формирующих имущество организации и источники его финансирования. Результаты анализа баланса за 2019-2021 гг. представлены в таблице 2.2.

Результаты анализа актива и пассива баланса ООО «Сиблайн» показали, что в 2021 году валюта баланса увеличилась на 13184 тыс. руб. и составила 86727 тыс. руб. против 73543 тыс. руб. в 2020 году. По отношению к 2019 году стоимость активов и пассивов предприятия сокращалась на 8107 тыс. руб. В активе баланса ООО «Сиблайн» увеличиваются внеоборотные и оборотные активы – на 274 тыс. руб. и 12914 тыс. руб. соответственно, т.е. более значительный прирост происходит за счет мобильных активов организации. При этом, удельный вес данной группы имущества составил 97,28 %, т.е. актив баланса ООО «Сиблайн» почти на 98 % сформирован оборотными активами, что является характерным для организаций торговой отрасли.

Внеоборотные активы ООО «Сиблайн» включают в себя нематериальные активы (1 тыс. руб.), а также основные средства (2354 тыс. руб.), причем абсолютный прирост наблюдается только в части последних. Данный вид имущества последовательно увеличивается с 293 тыс. руб. в 2019 году до 2354 тыс. руб. в 2021 году. Стоимость оборотных активов предприятия за исследуемый период увеличилась на 12910 тыс. руб. и составила 71462 тыс. руб. В 2020 году по отношению к 2019 году складывалась обратная ситуация, стоимость оборотных активов снижалась (на 9887 тыс. руб.).

Таблица 2.2

Результаты горизонтального и вертикального анализа баланса ООО «Сиблайн»

Наименование статей	Абсолютные величины, тыс. руб.					Относительные величины, %				
	2019 год	2020 год	2021 год	отклонение		2019 год	2020 год	2021 год	отклонение	
				2020-2019	2021-2020				2020-2019	2021-2020
I. Внеоборотные активы										
1.1 Нематериальные активы	8	1	1	-7	-	0,01	0,001	0,001	-0,01	-
1.1 Основные средства	293	2080	2354	1787	274	0,36	2,83	2,71	2,47	-0,11
Итого по разделу I	301	2081	2355	1780	274	0,37	2,83	2,72	2,46	-0,11
II. Оборотные активы										
2.1 Запасы	36554	55886	59549	19332	3663	44,77	75,99	68,66	31,22	-7,33
2.2 НДС	-	72	57	72	-15	0,00	0,10	0,07	0,10	-0,03
2.3 Дебиторская задолженность	43413	15158	21549	-28255	6391	53,17	20,61	24,85	-32,56	4,24
2.4 Денежные средства	691	139	3257	-552	3118	0,85	0,19	3,76	-0,66	3,57
Итого по разделу II	81349	71462	84372	-9887	12910	99,63	97,17	97,28	-2,46	0,11
III. Капитал и резервы										
3.1 Уставный капитал	54	54	54	-	-	0,07	0,07	0,06	0,01	-0,01
3.2 Нераспределенная прибыль	1472	3404	5764	1932	2360	1,80	4,63	6,65	2,83	2,02
Итого по разделу III	1526	3458	5818	1932	2360	1,87	4,70	6,71	2,83	2,01
IV. Долгосрочные обязательства										
4.1 Кредиты и займы	-	30865	52331	30865	21466	-	41,97	60,34	41,97	18,37
Итого по разделу IV	-	30865	52331	30865	21466	-	41,97	60,34	41,97	18,37
V. Краткосрочные обязательства										
5.1 Кредиты и займы	23316	6060	-	-17256	-6060	28,56	8,24	-	-20,32	-8,24
5.2 Кредиторская задолженность	56808	33160	28578	-23648	-4582	69,58	45,09	32,95	-24,49	-12,14
Итого по разделу IV	80124	39220	28578	-40904	-10642	98,13	53,33	32,95	-44,80	-20,38
БАЛАНС	81650	73543	86727	-8107	13184	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

В отчетном году за счет абсолютного прироста стоимость оборотных средств ООО «Сиблайн» достигла максимального значения, причем увеличение наблюдается по всем элементам оборотных средств предприятия, незначительное сокращение наблюдается только в части НДС – с 72 тыс. руб. до 57 тыс. руб.

Стоимость оборотных активов ООО «Сиблайн» формируют остатки товарных запасов, дебиторской задолженности и денежных средств.

Наиболее существенное увеличение наблюдается в части средств в расчетах, данные активы выросли с 15158 тыс. руб. до 21549 тыс. руб., что в относительном выражении приняло значение 42,16 %.

Рост дебиторской задолженности оценивается негативно, поскольку свидетельствует об увеличении объема продаж на условиях кредита, а также нарушении сроков погашения обязательств покупателями. Следствием абсолютного прироста стало увеличение удельного веса задолженности с 20,61 % до 24,85 %.

Максимальный удельный вес в структуре имущества имеют остатки товарных запасов, которые выступают основным фактором, формирующим выручку от продажи ООО «Сиблайн».

Абсолютный прирост данного вида имущества составил 3663 тыс. руб., а удельный вес составил 68,66 %, что ниже уровня 2020 года на 7,33 %, снижение происходит в результате более интенсивного прироста дебиторской задолженности ООО «Сиблайн».

Существенный прирост в отчетном году (на 118 тыс. руб.) можно отметить в части денежных средств, что способствует увеличению их удельного веса в структуре имущества до 3,76 % и положительным образом влияет на уровень платежеспособности ООО «Сиблайн».

Следовательно, на основании полученных данных можно сделать вывод, что структура актива баланса ООО «Сиблайн» в анализируемом периоде более чем на 95 % сформирована за счет оборотных активов, которые включают остатки товарных запасов на складе, дебиторскую задолженность оптовых

покупателей, денежные средства, что является удовлетворительным, учитывая отраслевую принадлежность анализируемого предприятия.

Изменение стоимости пассивов ООО «Сиблайн» в отчетном году носит положительный характер, поскольку на фоне роста стоимости собственного капитала за счет нераспределенной прибыли на 2360 тыс. руб., наблюдается сокращение заемных средств краткосрочного характера на 10642 тыс. руб., а также прирост долгосрочных источников, формирующих финансовую устойчивость в долгосрочной перспективе (на 21466 тыс. руб.).

Увеличение собственного капитала в отчетном году свидетельствует об укреплении финансовой независимости организации от внешних источников финансирования, что находит свое отражение в увеличении удельного веса данной группы пассивов с 4,70 % до 6,71 %. При этом, следует отметить, что текущая доля собственных средств в валюте баланса является недостаточной для признания пассива баланса ООО «Сиблайн» рациональным, поскольку минимальный удельный вес собственных средств должен составлять 40 %.

Заемные средства ООО «Сиблайн» долгосрочного характера включают в себя только кредиты и займы, стоимость которых на конец отчетного года составила 52331 тыс. руб., а доля по отношению к совокупной стоимости источников формирования имущества – 60,34 %. Следует отметить, что рост обязательств долгосрочного характера наблюдается и в 2020 году (на 30865 тыс. руб.), т.е. за исследуемый период наметилась тенденция увеличения долгосрочного заемного капитала.

В части краткосрочных обязательств организации наблюдается сокращение краткосрочных кредитов и займов на 6060 тыс. руб. и кредиторской задолженности – на 4582 тыс. руб. Следствием указанного изменения стало сокращение удельного веса обязательств краткосрочного характера с 53,33 % до 32,95 %, что заслуживает положительной оценки.

В целом, по итогам проведенного анализа баланса ООО «Сиблайн» можно сделать вывод о росте стоимости имущества и источников его формирования в отчетном году за счет оборотных средств в активе и

собственного капитала и долгосрочных обязательств – в пассиве.

Структура активов и пассивов анализируемой организации не является рациональной, поскольку преобладает в ней в первом случае – дебиторская задолженность, во втором – заемный капитал, доля собственным средств менее 10 %. Положительной оценки заслуживает постепенный рост собственных источников формирования имущества.

Цель проведения анализа ликвидности баланса ООО «Сиблайн» – определение платежного излишка / недостатка, который дает возможность оценки уровня ликвидности баланса. Результаты анализа ликвидности баланса представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Анализ ликвидности баланса ООО «Сиблайн», тыс. руб.

Группа активов и пассивов по степени срочности	Покрытие (актив) А			Сумма обязательств (пассив) П		
	2019 год	2020 год	2021 год	2019 год	2020 год	2021 год
1	691	139	3257	56808	33160	28578
2	43413	15158	21549	23316	6060	-
3	36554	55958	59606	-	30865	52331
4	301	2081	2355	1526	3458	5818

Как видно из таблицы 2.3, баланс ООО «Сиблайн» не является абсолютно ликвидным, т.к. имеет место недостаток наиболее ликвидных активов, необходимых для покрытия наиболее срочных обязательств. Следовательно, уровень ликвидности баланса составляет всего 75 % в течение 2019-2021 гг.

Выполнение условий ликвидности баланса ООО «Сиблайн» проанализировано на основе данных таблицы 2.3. Несоблюдение первого условия ликвидности баланса ($A_1 > P_1$), говорит о том, что предприятие неспособно обеспечить моментальную платежеспособность, поскольку сумма наиболее ликвидных активов значительно ниже наиболее срочных

обязательств.

Таблица 2.4

Выполнение условий ликвидности баланса ООО «Сиблайн»

Условия ликвидности	Выполнение условий ликвидности		
	2019 год	2020 год	2021 год
$A_1 > П_1$	нет	нет	нет
$A_2 > П_2$	да	да	да
$A_3 > П_3$	да	да	да
$A_4 < П_4$	да	да	да

С целью оценки уровня платежеспособности ООО «Сиблайн» проведен расчет коэффициентов платежеспособности, которые позволяют оценить платежные возможности предприятия с учетом привлечения всех видов оборотных активов. Данные коэффициенты, рассчитанные на основании отчетности ООО «Сиблайн» представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Коэффициенты ликвидности ООО «Сиблайн»

Показатель	Норматив	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
					2020- 2019	2021- 2020
Общий показатель платежеспособности	$\geq 1,0$	0,487	0,539	0,721	0,052	0,182
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\geq 0,3-0,4$	0,009	0,004	0,114	-0,005	0,110
Коэффициент промежуточного покрытия	$\geq 0,7-0,8$	0,550	0,390	0,868	-0,160	0,478
Коэффициент текущей ликвидности	$\geq 1,5$	1,007	1,817	2,954	0,810	1,137

На основании данных таблицы 2.5 можно сделать следующие выводы о состоянии платежеспособности ООО «Сиблайн».

Коэффициент абсолютной ликвидности в 2020 году снизился на 0,005 и составил 0,004, в 2021 году – вырос на 0,110 и составил 0,114. Чем выше

значение коэффициента, тем больше гарантия погашения краткосрочных задолженности организации, нормальное значение показателя составляет 0,2-0,5, т.е. коэффициент абсолютной ликвидности в ООО «Сиблайн» значительно ниже нормативного значения и негативно характеризует уровень абсолютной ликвидности предприятия в течение всего анализируемого периода.

Коэффициент критической ликвидности (промежуточного покрытия) в 2020 году составил 0,390, что ниже нормы (0,7-0,8), это было связано с небольшим объемом денежных средств и дебиторской задолженности. В 2021 году наблюдается увеличение данного показателя на 0,478, в результате, текущее значение коэффициента промежуточного покрытия составило 0,868, что удовлетворяет нормативному значению. Положительная динамика данного показателя в отчетном году обусловлена ростом дебиторской задолженности ООО «Сиблайн». Однако, руководству следует активизировать работу с дебиторами, чтобы обеспечить возможность обращения части оборотных средств в денежную форму для расчетов со своими поставщиками, о чем также свидетельствует увеличение дебиторской задолженности в составе оборотных активов в анализируемом периоде.

Коэффициент текущей ликвидности в 2020 году равен 1,817, что больше установленного нормативного значения. В 2021 году коэффициент еще увеличился и составил 2,954, что свидетельствует о достаточных высоких платежных возможностях ООО «Сиблайн» с учетом привлечения всех оборотных активов предприятия. Текущая платежеспособность обеспечивается за счет товаров, формирующих стоимость медленно реализуемых активов.

Однако, несмотря на положительную динамику коэффициента текущей ликвидности и его соответствие нормативному значению, общий уровень платежеспособности ООО «Сиблайн» недостаточный, значение общего показателя платежеспособности составило 0,721 при нормативном уровне 1 и выше. Следовательно, средняя платежеспособность предприятия с учетом текущей стоимости краткосрочных и долгосрочных обязательств составляет

72,1 % в отчетном году.

Для того, чтобы анализировать финансовую устойчивость предприятия, используются определенные показатели, включающие абсолютные (определение типа финансовой устойчивости) и относительные (система коэффициентов). Цель расчета абсолютных показателей – определение типа финансовой ситуации, сложившейся на предприятии, результаты проведенных расчетов за 2019-2021гг. представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Определение типа финансовой устойчивости в ООО «Сиблайн», тыс. руб.

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
				2020- 2019	2021- 2020
Реальный собственный капитал	1526	3458	5818	1932	2360
Внеоборотные активы и долгосрочная дебиторская задолженность	301	2081	2355	1780	274
Наличие собственных оборотных средств	1225	1377	3463	152	2086
Долгосрочные пассивы	-	30865	52331	30865	21466
Наличие долгосрочных источников формирования запасов	1225	32242	55794	31017	23552
Краткосрочные кредиты и займы	23316	6060	-	-17256	-6060
Общая величина основных источников формирования запасов	24541	38302	55794	13761	17492
Общая величина запасов	36554	55886	59549	19332	3663
Излишек или недостаток собственных оборотных средств	-35329	-54509	-56086	-19180	-1577
Излишек или недостаток долгосрочных источников формирования запасов	-35329	-23644	-3755	11685	19889
Излишек или недостаток общей величины основных источников формирования запасов	-12013	-17584	-3755	-5571	13829
Трехкомпонентный показатель типа финансовой устойчивости	0; 0; 0	0; 0; 0	0; 0; 0	-	-
Тип финансовой устойчивости	Критический				

По данным таблицы 2.6 видно, что ООО «Сиблайн» имеет в течение анализируемого периода критический тип финансовой устойчивости. Наличие данного типа финансового состояния говорит о том, что предприятие имеет дефицит собственных оборотных средств, необходимых для формирования

запасов, который не покрывается за счет долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов.

Однако следует отметить наличие положительной динамики в отчетном году, недостаток общей величины источников формирования запасов в ООО «Сиблайн» сокращается за счет долгосрочных кредитов, сумма которых увеличилась в отчетном году с 30865 тыс. руб. до 52331 тыс. руб. Краткосрочные кредиты в отчетном году полностью погашены.

Цель расчета относительных показателей финансовой устойчивости – оценка степени зависимости от предприятия от внешних источников финансирования, а также соотношения собственного и заемного капитала. Результаты расчета коэффициентов финансовой устойчивости ООО «Сиблайн» представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Сиблайн»

Показатели	Норматив	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
					2020- 2019	2021- 2020
Коэффициент автономии	$\geq 0,5$	0,019	0,047	0,067	0,028	0,020
Коэффициент финансовой устойчивости	$\geq 0,7$	0,019	0,467	0,670	0,448	0,204
Коэффициент финансовой зависимости	$\leq 0,5$	0,981	0,953	0,933	-0,028	-0,020
Коэффициент финансовой активности	$\leq 1,0$	52,506	20,267	13,907	-32,238	-6,361
Коэффициент обеспеченности активов собственными оборотными средствами	$\geq 0,1$	0,015	0,019	0,041	0,004	0,022
Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами	0,6-0,8	0,034	0,025	0,058	-0,009	0,034
Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности	0,9-1	0,764	0,457	0,754	-0,307	0,297
Коэффициент маневренности собственного капитала	0,2-0,5	0,803	0,040	0,060	-0,763	0,019
Коэффициент финансирования	$\geq 1,0$	0,019	0,049	0,072	0,030	0,023
Коэффициент инвестирования	$> 1,0$	5,070	16,494	24,692	11,424	8,198

Данные таблицы 2.7 подтверждают сделанный ранее вывод о критической финансовой ситуации в ООО «Сиблайн». Предприятие не располагает достаточным объемом собственных источников, о чем свидетельствует значение коэффициента автономии – при нормативном значении 0,5 и более в отчетном году он составил 0,067. Финансовая устойчивость предприятия в долгосрочной перспективе не обеспечивается даже при условии привлечения долгосрочных кредитов и займов, поскольку коэффициент финансовой устойчивости, характеризующий долю перманентного капитала в валюте баланса, не соответствует нормативному значению и составляет 0,670.

Показатели, характеризующие степень финансовой зависимости ООО «Сиблайн», в течение исследуемого периода превышают минимально установленные критические отметки. Так, коэффициент финансовой зависимости при нормативе 0,5 и ниже составляет в отчетном году 0,933. Это говорит о том, что доля заемного капитала в валюте баланса превышает 90 %. Тоже самое можно отметить в части коэффициента финансовой активности, сумма долгосрочных и краткосрочных заемных источников превышает стоимость капиталов и резервов более чем в 13 раз.

Следствием низкой стоимости собственного капитала стало наличие дефицита собственных оборотных средств в ООО «Сиблайн», в результате чего, предприятие не способно обеспечить формирование оборотных активов и запасов, значения одноименных коэффициентов составили 0,041 и 0,058 при нормативах более 0,1 и 0,6 соответственно. Данный вывод подтверждается и коэффициентом маневренности собственного капитала, который составил 0,060 при минимальном нормативном значении 0,2 и выше.

Дебиторская задолженность ООО «Сиблайн» существенно ниже кредиторской, что также заслуживает негативной оценки, поскольку свидетельствует о невозможности предприятия погасить текущие обязательства даже при условии поступления оплаты от дебиторов.

Существенное превышение можно отметить в части коэффициента

инвестирования, что обусловлено незначительной стоимостью внеоборотных активов ООО «Сиблайн» по сравнению со стоимостью собственного капитала и долгосрочных обязательств.

Следовательно, предприятие имеет средний уровень платежеспособности, который обеспечивается за счет медленно реализуемых запасов, т.е. посредством формирования текущей ликвидности. ООО «Сиблайн» не является финансово устойчивым, имеет высокий уровень зависимости от внешних источников финансирования, вследствие чего, не способно обеспечить формирование оборотных средств за счет собственных источников.

Анализ деловой активности ООО «Сиблайн» проводился с целью формирования оценки ее общего уровня. Проведение анализа осуществлялось поэтапно и включало в себя:

- анализ динамики финансовых результатов ООО «Сиблайн» на основании отчета о финансовых результатах;
- расчет и оценка коэффициентов оборачиваемости, характеризующих эффективность использования активов и ресурсов в основной деятельности организации;
- расчет и оценка показателей рентабельности, показывающих относительную доходность.

В таблице 2.8 представлен анализ динамики состава финансовых результатов, целью которого являлась оценка общего изменения составляющих финансового результата ООО «Сиблайн».

Таблица 2.8

Анализ финансовых результатов ООО «Сиблайн», тыс. руб.

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
				2020-2019	2021-2020
1	2	3	4	5	6
Выручка от продажи	135357	139988	155951	4 631	15 963
Себестоимость проданных товаров	115681	114776	126695	-905	11 919

Окончание таблицы 2.8

1	2	3	4	5	6
Валовая прибыль	19676	25212	29256	5 536	4 044
Коммерческие расходы	17778	19050	24035	1 272	4 985
Прибыль от продаж	1898	6162	5221	4 264	-941
Прочие доходы	-	948	789	948	-159
Прочие расходы	58	4578	3051	4 520	-1 527
Прибыль до налогообложения	1840	2532	2959	692	427
Текущий налог на прибыль	368	600	599	232	-1
Чистая прибыль	1472	1932	2360	460	428

Данные таблицы 2.8 позволяют отметить увеличение финансовых результатов от продажи товаров в ООО «Сиблайн», причем наблюдается данное изменение как в 2021, так и в 2020 году.

В отчетном году можно отметить существенный прирост выручки от продажи товаров, которая составила 155951 тыс. руб., что на 15963 тыс. руб. превышает объем продаж 2020 года. Несмотря на то, что в 2020 году прирост составлял 4631 тыс. руб., наличие тенденции роста выручки за 2019-2021 гг. заслуживает положительной оценки.

Рост выручки от продажи товаров ООО «Сиблайн» сопровождался увеличением расходов по обычным видам деятельности, которые включают себестоимость проданных товаров, а также расходы на продажу. Увеличение указанных показателей в отчетном году составило 11919 тыс. руб. и 4985 тыс. руб. соответственно, в результате чего, в отчетном году отмечается снижение прибыли от продажи товаров. Основной причиной стал рост коммерческих расходов, поскольку в части валовой прибыли абсолютный прирост составлял 4044 тыс. руб.

Следовательно, в отчетном году наблюдается сокращение прибыли от продаж, что оценивается негативно, поскольку говорит о более интенсивном приросте расходов на продажу по сравнению с выручкой от реализации ООО «Сиблайн».

Прочие доходы и расходы предприятия в отчетном году сокращаются в абсолютном выражении на 159 тыс. руб. и 1527 тыс. руб. соответственно. В результате того, что снижение прочих расходов более значительно, изменение

прибыли до налогообложения в отчетном году носит позитивный характер, она выросла на 427 тыс. руб. и составила 2959 тыс. руб.

В части налога на прибыль отмечается незначительное сокращение – на 1 тыс. руб., в результате чего, прирост чистой прибыли ООО «Сиблайн» составил 428 тыс. руб., а значение отчетного года равно 2360 тыс. руб.

С целью оценки уровня деловой активности ООО «Сиблайн» использовались показатели оборачиваемости активов. Расчеты показателей оборачиваемости приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Расчет показателей оборачиваемости ООО «Сиблайн»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
				2020- 2019	2021- 2020
Коэффициент ресурсоотдачи, об.	1,54	1,80	1,95	0,26	0,14
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов, об.	1,55	1,83	2,00	0,29	0,17
Коэффициент отдачи собственного капитала, об.	7,54	56,17	33,62	48,64	-22,55
Оборачиваемость материальных средств, дней	143,52	118,86	133,24	-24,65	14,37
Оборачиваемость денежных средств, дней	1,19	1,07	3,92	-0,12	2,85
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, об.	4,13	4,78	8,50	0,65	3,72
Срок погашения дебиторской задолженности, дней	87,21	75,31	42,37	-11,90	-32,94
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности, об.	2,35	3,11	5,05	0,76	1,94
Срок погашения кредиторской задолженности, дней	152,92	115,68	71,26	-37,23	-44,42

Проведенный расчет коэффициентов оборачиваемости, позволяет сделать вывод, что уровень деловой активности ООО «Сиблайн» за анализируемый период выросла, что заслуживает положительной оценки, поскольку в отчетном году наблюдается абсолютный прирост коэффициентов оборачиваемости почти по всем видам активов и ресурсов ООО «Сиблайн», используемым в ходе осуществления основной деятельности организации.

Расчет коэффициентов оборачиваемости ООО «Сиблайн» позволяет отметить ускорение оборачиваемости всех видов ресурсов организации, за исключением собственного капитала. Прирост оборачиваемости совокупных и текущих активов составил 0,14 оборота и 0,17 оборота соответственно, дебиторской и кредиторской задолженности – 3,72 оборотов и 1,94 оборота соответственно. Это свидетельствует о повышении уровня деловой активности и подтверждается сокращением периода оборота всех видов ресурсов ООО «Сиблайн» в отчетном году.

Замедление оборачиваемости наблюдается в части материальных запасов и денежных средств, что подтверждается приростом периода оборота на 14,37 и 2,85 дней. Негативной оценки заслуживает в отчетном году также сокращение коэффициента отдачи собственного капитала предприятия на 22,55, что свидетельствует о замедлении его оборачиваемости. Однако, происходит это в результате более интенсивного прироста его остатков по сравнению с динамикой выручки.

Следовательно, эффективность использования ресурсов ООО «Сиблайн» в ходе основной деятельности, в отчетном периоде заслуживает положительной оценки, активы используются достаточно эффективно, срок их окупаемости сокращается.

На следующем этапе анализа с целью определения относительного уровня доходности и эффективности использования ресурсов проведен расчет показателей рентабельности ООО «Сиблайн». Результаты проведенного анализа приведены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Расчет показателей рентабельности ООО «Сиблайн», %

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение	
				2020- 2019	2021- 2020
1	2	3	4	5	6
Рентабельность капитала	1,68	2,49	2,95	0,81	0,46

Окончание таблицы 2.9

1	2	3	4	5	6
Рентабельность собственного капитала	8,19	77,53	50,88	69,33	-26,64
Рентабельность продаж	1,40	4,40	3,35	3,00	-1,05
Рентабельность расходов	1,42	4,60	3,46	3,18	-1,14
Рентабельность по чистой прибыли	1,09	1,38	1,51	0,29	0,13
Рентабельность оборотных средств	1,68	2,53	3,03	0,85	0,50

Расчет показателей рентабельности ООО «Сиблайн», представленный в таблице 2.9, позволяет отметить неравномерное изменение показателей рентабельности в отчетном году, что нашло свое отражение в приросте одних и сокращении других показателей.

Сокращение в отчетном году можно отметить по показателям рентабельности, рассчитываемым по отношению к прибыли от продаж, поскольку ее сумма сократилась по сравнению с данными 2020 года. В результате этого, с каждого рубля выручки от продажи товаров и расходов по обычным видам деятельности в отчетном году ООО «Сиблайн» получено меньше прибыли от продаж в анализируемом периоде на 1,05 % и 1,145 соответственно.

Также можно отметить сокращение уровня рентабельности собственного капитала предприятия, поскольку среднегодовая стоимость капиталов и резервов в отчетном году увеличивается более интенсивными темпами по сравнению с чистой прибылью ООО «Сиблайн».

Рентабельность собственного капитала снизилась с 77,53 % до 50,88 %.

Положительная динамика чистой прибыли позволило повысить уровень эффективности использования оборотных средств и имущества в целом, поскольку рентабельность оборотных средств и капитала выросла в отчетном году на 0,50 % и 0,46 %. По этой же причине отмечается позитивная динамика рентабельности по чистой прибыли в ООО «Сиблайн».

Проведенный анализ финансово-хозяйственной деятельности позволяет сделать вывод, что стоимость активов и пассивов ООО «Сиблайн» за отчетный год увеличивается.

Анализируемое предприятие является финансово зависимым от кредиторов, вследствие чего имеет критический тип финансовой ситуации.

Уровень платежеспособности ООО «Сиблайн» – средний, баланс является ликвидным на 75 %.

За отчетный год наблюдается положительная динамика финансовых результатов (за исключением прибыли от продаж), а также повышение уровня деловой активности.

Увеличение финансовых результатов способствовало росту показателей рентабельности.

2.2 Анализ расчетов по заработной плате ООО «Сиблайн»

Цель анализа трудовых ресурсов и фонда заработной платы заключается в комплексной оценке состояния, развития и эффективности использования трудовых ресурсов организации, а также в исследовании тенденций изменения расходов на оплату труда для выбора оптимальных управленческих решений.

Анализ оплаты труда в организации осуществлялся по следующим направлениям:

- анализ численности и структуры персонала организации;
- оценка динамики и структуры фонда оплаты труда;
- анализ эффективности использования персонала и средств на оплату труда.

На первом этапе проведен анализ среднесписочной численности работников. Цель проведения анализа – оценка обеспеченности персоналом организации.

Результаты проведенного анализа численности работников представлены в таблице 2.11.

Общая численность работников предприятия за анализируемый период изменений не имела, следовательно, в 2021 году значение данного показателя составляло 44 человека.

Таблица 2.11

Анализ численности работников ООО «Сиблайн»

Категории работников	2019 год		2020 год		2021 год	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %
Торговый персонал	23	54,76	25	56,82	25	56,82
Административно-управленческий персонал	12	28,57	12	27,27	12	27,27
Прочий персонал	7	16,67	7	15,91	7	15,91
Итого	42	100	44	100	44	100

В 2020 году численность персонала ООО «Сиблайн» выросла по сравнению с 2019 годом на 2 человека, что графически представлено на рис. 2.2.

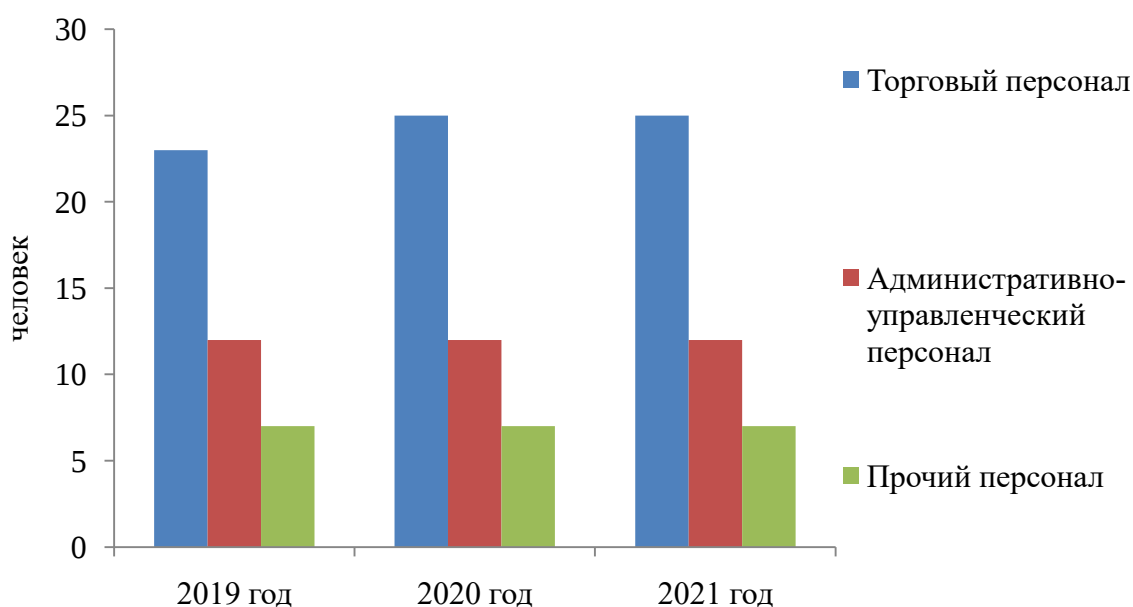


Рис. 2.2 – Динамика численность работников за 2019-2021 гг.

В структуре работников значительных изменений в течение всего анализируемого периода не происходило, максимальный удельный вес, составляющий более 50 %, имеет основной торговый персонал отдела продаж. Но в течение 2020 года наблюдается последовательный рост доли торгового персонала – на 2,06 % за счет прироста численности работников данной

категории.

Снижение удельного веса административно-управленческого персонала, включающего директора и его заместителей, работников бухгалтерии, наблюдается в 2020 году, доля анализируемого показателя снизилась с 28,57 % до 27,27 % по причине увеличения численности отдела продаж, поскольку административно-управленческий персонал в течение 2019-2021 гг. составлял 12 человек.

Численность работников прочего персонала изменений не имела и составляла 7 человек, удельный вес показателя 15,91 % к общей численности персонала в отчетном году.

Анализ фонда заработной платы проводился по сравнению с предыдущим отчетным периодом по категориям работников. Цель проведения анализа состава и структуры – оценка фонда заработной платы ООО «Сиблайн» в разрезе категорий работников и расчет соотношения долей заработной платы (таблица 2.12).

Таблица 2.12

Анализ фонда оплаты труда по категориям работников ООО «Сиблайн»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение (+/-)	
				2020- 2019	2021- 2020
Фонд оплаты труда, тыс. руб., всего, в т.ч.:	10251	10940	11125	689	185
- торгового персонала	6219	6732	6770	513	37
- административно-управленческого персонала	2962	3061	3291	99	230
- прочего персонала	1070	1147	1065	76	-82
Структура фонда оплаты труда, %	100	100	100	-	-
- торгового персонала	60,67	61,54	60,85	0,87	-0,7
- административно-управленческого персонала	28,89	27,98	29,58	-0,91	1,6
- прочего персонала	10,44	10,48	9,57	0,04	-0,91

Общая стоимость фонда заработной платы составила 11125 тыс. руб., отмечается увеличение расходов на оплату труда по сравнению с показателем прошлого года на 185 тыс. руб., при этом, среднесписочная численность

работников в отчетном году изменений не имела, т.е. прирост происходит за счет повышения средней заработной платы.

Увеличение фонда оплаты труда в отчетном году наблюдается по категориям торгового и административно-управленческого персонала – на 37 тыс. руб. и 230 тыс. руб. соответственно.

В 2020 году фонд оплаты труда работников организации также увеличивался, но прирост составил 689 тыс. руб., причиной чему послужило незначительное увеличение средней заработной платы, а также прирост среднесписочной численности работников ООО «Сиблайн» в части торгового персонала.

Стоимость расходов на оплату труда в отчетном году увеличивалась за счет оплаты труда торгового персонала – на 513 тыс. руб., а также административно-управленческого персонала – на 99 тыс. руб. Фонд оплаты труда прочего персонала в 2020 году увеличился на 76 тыс. руб. и составил 1147 тыс. руб.

Динамика фонда оплаты труда ООО «Сиблайн» за 2019-2021 гг. представлена на рис. 2.3.

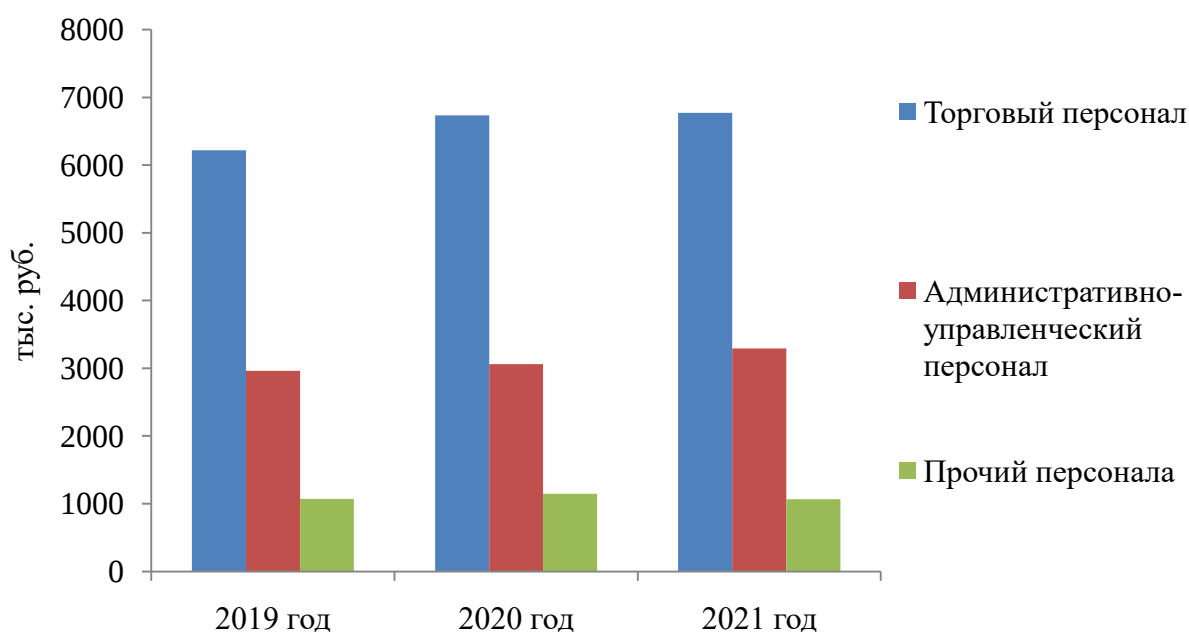


Рис. 2.3 – Динамика фонда оплаты труда за 2019-2021 гг.

Структура фонда оплаты труда за исследуемый период существенных изменений не имела, преобладает в ней оплата труда основного производственного персонала с удельным весом более 60 %, что является наиболее высоким показателем. Максимального уровня анализируемый показатель достигал в 2020 году – 61,54 %, в 2021 году показатель несколько снизился в результате того, что оплата труда работником административно-управленческого персонала выросла наиболее значительно по отношению к другим категориям персонала. Удельный вес оплаты труда административно-управленческого персонала в отчетном году имеет максимальную величину за анализируемый период – 29,58 %. Доля расходов на оплату труда прочего персонала организации снизилась на 0,91 % и составила 9,57 %, что является минимальным показателем.

Следующим этапом является анализ фонда оплаты труда по видам заработной платы. Цель анализа – оценка динамики и структуры начислений по основной и дополнительной заработной плате работников за анализируемый период. Результаты проведенного анализа фонда оплаты труда по видам начислений представлены в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Анализ фонда оплаты труда ООО «Сиблайн» по видам начислений

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение (+/-)	
				2020- 2019	2021- 2020
Фонд оплаты труда, тыс. руб., всего, в т.ч.:	10251	10940	11125	689	185
- за отработанное время	7601	7560	7702	-42	142
- премии за производственные результаты	1266	1753	2001	487	249
- оплата отпусков	527	687	709	160	22
- оплата пособий социального характера	329	397	324	68	-73
- материальная помощь	529	544	389	15	-154
Итого фонд оплаты труда, %, в том числе:	100	100	100	-	-
- за отработанное время	74,15	69,1	69,23	-5,05	0,13
- премии за производственные результаты	12,35	16,02	17,99	3,67	1,96
- оплата отпусков	5,14	6,28	6,37	1,14	0,09
- оплата пособий социального характера	3,21	3,63	2,91	0,42	-0,71
- материальная помощь	5,16	4,97	3,5	-0,18	-1,47

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что в отчетном году увеличение фонда оплаты труда наблюдается по всем видам начислений, за исключением оплаты, носящей социальный характер и включающей сумму пособий и материальной помощи, поскольку указанные составляющие фонда оплаты труда снизились на 73 тыс. руб. и 154 тыс. руб. соответственно. Сокращение выплат материальной помощи оценивается негативно, поскольку свидетельствует о снижении суммы расходов, направляемых на обеспечение социальной политики коллектива организации. В части уменьшения выплат социального характера основной причиной сокращения стало введение с 01.07.2020 года на территории Красноярского края проекта Фонда социального страхования «прямые выплаты». Структура фонда оплаты труда представлена на рис. 2.4.

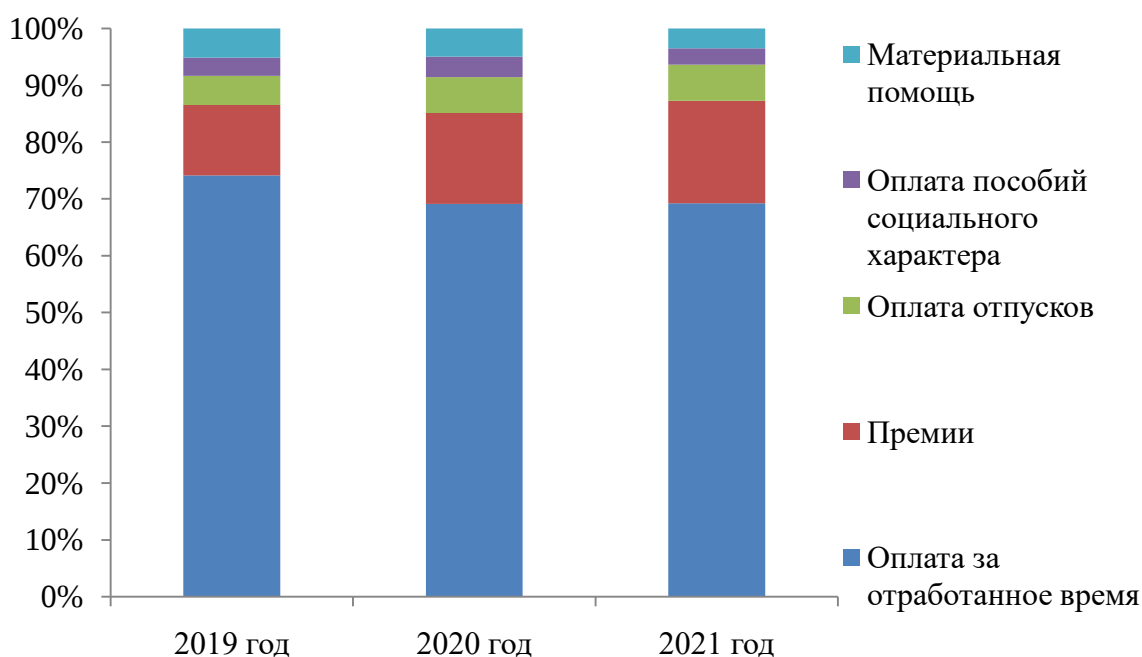


Рис. 2.4 – Структура фонда оплаты труда по видам начислений за 2019-2021 гг.

Удельный вес указанных выплат в структуре фонда оплаты труда также сократился, снижение составило 0,71 % и 1,47 %, а значение показателей на конец 2021 года – 2,91 % и 3,50 % соответственно.

Наиболее существенно в отчетном году выросла сумма премий,

начисленных за производственные результаты, что обусловлено положительной динамикой объема выполняемых работ и услуг и оценивается положительно, поскольку свидетельствует о высокой результативности работы сотрудников анализируемой организации.

Увеличение расходов на оплату отработанного времени и очередных отпусков носило текущий характер и составило 140 тыс. руб. и 20 тыс. руб., при этом, сумма оплаты труда за отработанное время в соответствии с установленной системой оплаты труда имеет в структуре фонда оплаты труда максимальную величину – 69,23 % по состоянию на конец 2021 года.

Результаты анализа динамики расходов на оплату труда и интенсивности использования трудовых ресурсов указаны в таблице 2.14. Цель проведения анализа – оценка уровня расходов на оплату труда и эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Таблица 2.14

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда в ООО «Сиблайн»

Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	Отклонение (+/-)	
				2020-2019	2021-2020
Выручка, тыс. руб.	135357	139988	155951	4631	15963
Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.	10251	10940	11125	689	185
Прибыль от продаж, тыс. руб.	1898	6162	5221	4264	-941
Среднесписочная численность, чел.	42	44	44	2	0
Средняя заработная плата, тыс. руб.	20,34	20,72	21,07	0,38	0,35
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	3222,79	3181,55	3544,34	-41,24	362,80
Зарплатоемкость, руб.	0,08	0,09	0,07	0,01	-0,02
Зарплатоотдача, руб.	13,20	12,80	14,02	-0,41	1,22
Прибыль от продаж на 1 рубль заработной платы, руб.	0,19	0,56	0,47	0,38	-0,09

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что эффективность использования трудовых ресурсов организации заслуживает в отчетном году положительной оценки, поскольку отмечается рост среднегодовой выработки одного работника по сравнению с 2020 годом на

362,80 тыс. руб., в 2020 году по сравнению с 2019 годом анализируемый показатель сокращался на 41,24 тыс. руб.

В отчетном году также увеличивается уровень зарплатоотдачи на 1,22 руб., что свидетельствует о повышении уровня выручки от продажи, получаемой с каждого рубля расходов на оплату труда. Обратный по экономическому значению показатель зарплатоемкости напротив, в течение отчетного периода снижается, на 0,02 руб.

Негативная динамика наблюдается в части показателя прибыли от продаж на 1 рубль заработной платы, поскольку данный показатель снизился на 0,13 руб., это говорит о том, что на каждый рубль расходов на оплату приходится меньше прибыли от продаж.

Проведенный анализ расчетов по оплате труда в ООО «Сиблайн» показал, что в отчетном году наблюдается повышение суммы расходов на оплату труда. Фонд оплаты труда на 60 % формируется за счет заработной платы производственного персонала и начислений за отработанное время, в связи с чем, структура показателя является удовлетворительной. Рост суммы расходов на оплату труда сопровождается увеличением эффективности их использования, что выражается в приросте среднегодовой выработки на каждого работника, уровне зарплатоотдачи и прибыли от продаж на 1 рубль заработной платы.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1 Характеристика бухгалтерского учета заработной платы

Основные положения учетной политики, касающиеся учета расчетов с персоналом по оплате труда:

- учет расчетов с персоналом в ООО «Сиблайн» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», аналитический учет организован по каждому работнику. Информация о суммах начисленной заработной платы и удержаниях по каждому работнику ежемесячно отражается в расчетных листках;

- оценочное обязательств под предстоящую оплату отпусков, установленное требованиями ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные активы и условные обязательства», утв. Приказом Минфина РФ от 13.12.2010 г. № 167н, не создается, отпускные работникам начисляются за счет расходов текущего месяца.

Начисление заработной платы в ООО «Сиблайн» осуществляется с использованием повременной системы оплаты труда. В соответствии с положением по оплате труда оплата труда по действующим системам начисляется следующим образом:

- при повременной (часовой) оплата производится исходя из установленных часовых тарифных ставок;

- при повременной (помесечной) расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов.

Для учета и начисления заработной платы ООО «Сиблайн» использует повременно-премиальную систему оплаты труда. Порядок применения данной системы для начисления заработной платы в заключается в следующем:

- 1) Для менеджеров продаж установлена сумма ежемесячной заработной платы, которая начисляется в зависимости от количества отработанного за

месяц времени. Кроме того, при получении определенной выручки от реализации товаров менеджерам предприятия начисляется бонус, который составляет:

- выручка от 150 до 175 тыс. руб. – 5 % от суммы выручки;
- выручка от 175 до 250 тыс. руб. 7,5 % от суммы выручки;
- выручка свыше 250 тыс. руб. – 10 % от суммы выручки.

Таким образом, заработная плата менеджеров продаж ООО «Сиблайн» складывается из основной заработной платы, начисленной по повременной системе оплаты труда и бонусного вознаграждения, которое зависит от вклада каждого работника в оборот предприятия от реализации товаров и может составлять от 2500 руб. до 15000 руб. и выше.

2) Для остальных работников ООО «Сиблайн» применяется повременно-премиальная система оплаты труда, сумма заработной платы по которой определяется в соответствии с установленным месячным окладом и отработанным временем. Также по окончании каждого месяца работникам начисляется 10 % премия от суммы заработной платы независимо от суммы выручки.

При приеме сотрудников на работу между ООО «Сиблайн» и работником заключается трудовой договор, в котором прописываются основные положения, регулирующие взаимоотношения между работником и работодателем.

В трудовом договоре, заключаемом предприятием, изложены условия работы, денежное вознаграждение за выполнение обязанностей, права и ответственность сторон.

Для учета всех видов начислений и удержаний на каждого работника в ООО «Сиблайн» применяется лицевой счет.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

В таблице 3.1 приведены проводки по отражению сведений о заработной

плате работников ООО «Сиблайн», труд которых оплачивается по повременно-премиальной системе без применения бонусов. Также указаны первичные документы, на основании которых производился расчет.

Таблица 3.1

Бухгалтерские записи и документация по начислению заработной платы
работникам ООО «Сиблайн»

Содержание операции	Дебет	Кредит	Первичные документы
Начислено оплата труда работнику	44	70	Табель учета рабочего времени
Начислена месячная премия	44	70	Приказ о премировании
Начислен районный коэффициент	44	70	Приказы и постановления
Начислена северная надбавка	44	70	Приказы и постановления
Удержан НДФЛ	70	68	Налоговая карточка
Выплачена заработная плата	70	51	Платежный реестр

Менеджером по продажам в ООО «Сиблайн» заработная плата начисляется ежемесячно на основании данных штатного расписания, в соответствии с которым начисляется сумма за отработанное время. Дополнительно, на основании данных документов об отгрузке товаров, сгруппированных за месяц, определяется сумма выручки, определяется процент и рассчитывается сумма дополнительного бонуса, начисляемого тому или иному работнику.

Начисление бонусов менеджерам ООО «Сиблайн» оформляется распоряжением руководителя на основании данных, поданных бухгалтером.

Порядок отражения в учете заработной платы менеджеров представлен в таблице 3.2.

Следует отметить, что при начислении заработной платы менеджерам сервисных бригад, выезжающий для подключения оборудования, а также командированным сотрудникам ООО «Сиблайн», заработная плата за выходные дни начисляется исходя из обычной тарифной ставки, что влечет нарушение требований ст. 153 ТК РФ и является причиной неправильного

начисления заработной платы за отработанное время.

Таблица 3.2

Бухгалтерские записи и документация по начислению заработной платы
менеджерам продаж

Содержание операции	Дебет	Кредит	Первичные документы
Начислена оплата труда работнику	44	70	Табель учета рабочего времени
Начислена сумма бонуса от суммы выручки от продаж	44	70	Справка бухгалтера, распоряжение руководителя
Начислен районный коэффициент	44	70	Приказы и постановления
Начислена северная надбавка	44	70	Приказы и постановления
Удержан НДФЛ	70	68	Налоговая карточка
Выплачена заработная плата	70	51	Платежный реестр

Основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности в ООО «Сиблайн» является больничный лист (листок нетрудоспособности), направляемый на электронную почту бухгалтерии предприятия больничным учреждением, к которому прикреплен данный сотрудник по месту регистрации.

Право на получение пособия наступает только с того дня, в котором работник должен приступить к своим служебным обязанностям. Работник должен предоставить листок нетрудоспособности в бухгалтерию в первый день выхода на работу после болезни. Чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности, бухгалтер ООО «Сиблайн» определяет:

- заработок работника, учитываемый при выплате пособия;
- среднедневной заработок;
- 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);

- сумма постоянных доплат и надбавок;
- среднемесячная сумма премий, предусмотренных Положением о премировании ООО «Сиблайн».

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется в исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. Пособие за счет выплачивается ООО «Сиблайн» за первые три дня периода нетрудоспособности.

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

При этом в учете ООО «Сиблайн» выполнены бухгалтерские записи:

Дебет 44 «Расходы на продажу» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств предприятия.

В соответствии со статьей 15 ТК РФ продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в ООО «Сиблайн» не может быть меньше 28 календарных дней. Дополнительный период отпуска, предоставляемый за проживанием на территории Красноярского края, составляет 8 дней.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в ООО «Сиблайн» 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 заработок 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.

Резерв на оплату отпусков в соответствии с положениями учетной политики ООО «Сиблайн» не создается. Следовательно, часть суммы отпускных учитывается в составе расходов текущего периода, часть включается в расходы будущих периодов и переносится на следующий месяц.

Бухгалтерские записи по расчету отпускных в ООО «Сиблайн» представлены ниже.

Дебет 44 «Расходы на продажу» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

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

В ООО «Сиблайн» 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 в ООО «Сиблайн» стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода предоставляется родителям, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1400 рублей – на первого ребенка;
- 1400 рублей – на второго ребенка;
- 3000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка;
- 6000 рублей – на каждого ребенка-инвалида до 18 лет или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

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 350000 рублей. Кроме того, к обязательным

удержаниям из заработной платы работников в ООО «Сиблайн» относятся алименты на содержание детей.

На суммы удержаний из заработной платы в учете ООО «Сиблайн» выполняются следующие бухгалтерские записи:

– Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам» – удержан из заработной платы налог на доходы физических лиц;

– Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» – удержаны из заработной платы алименты на содержание несовершеннолетних детей.

На основании проведенного исследования учета расчетов с персоналом по оплате труда можно сделать следующие выводы. Учет расчетов по оплате труда ведется в бухгалтерии ООО «Сиблайн», в штате которой предусмотрена должность бухгалтера расчетной группы.

Начисление и выплата заработной платы отражаются соответствующими первичными документами, синтетический учет расчетов по заработной плате ведется в ООО «Сиблайн» своде по заработной плате, аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в по каждому работнику предприятия в карточке счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по субконто.

Выплата заработной платы работникам производится в безналичной форме на пластиковые карты. Ежемесячно на основании платежного реестра производится списание сумм начисленной заработной платы, уменьшенной на суммы соответствующих удержаний, на индивидуальные карточные счета работников.

В ходе проведенного исследования порядка учета расчетов с персоналом по оплате труда был выявлен ряд недостатков в организации бухгалтерского учета, таких как:

– отсутствие в учетных регистрах граф по начислению заработной платы сведений, необходимых для расчета премиального бонуса;

– несоответствие ставки алиментов у работника, уплачивающего алименты по двум исполнительным листам;

– при начислении заработной платы менеджерам, откомандированным для доставки товаров оптовым покупателям, расположенным за пределами г. Красноярск, заработная плата начисляется на основании тарифной ставки, а не исходя из среднего заработка для расчета заработной платы за период командировки.

Данные недостатки в учете расчетов с персоналом по оплате труда ведут к снижению качества учетной работы и формирования отчетной информации о состоянии учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн».

3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда

В результате проведенного анализа порядка ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда, были выявлены недостатки, пути устранения которых приведены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

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

Недостаток	Пути устранения
Отсутствие в учетных регистрах граф по начислению заработной платы сведений, необходимых для расчета премиального бонуса	Составление регистра-расчета заработной платы менеджеров оптовых продаж
Несоответствие ставки алиментов у работника, уплачивающего алименты по двум исполнительным листам	Ведение регистра-расчета алиментов
Неправильный порядок расчета заработной платы за период командировки	Формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки

При начислении заработной платы имеют место ошибки при расчете оплаты труда менеджерам отдела продаж, которые помимо должностного

оклада получают премиальный бонус в зависимости от объема полученной выручки от продажи товаров.

Основной причиной нарушений является тот факт, что в расчетной ведомости, формируемой ООО «Сиблайн» автоматизированным способом в программе 1С «Бухгалтерия» 8.3 и являющейся основным регистром аналитического учета, не предусмотрено наличие граф для отражения информации о полученном объеме выручки каждым сотрудником отдела продаж. В связи с этим, при начислении заработной платы имеют место неточные расчеты суммы премиального бонуса, который начисляется менеджеру.

В связи с этим, для устранения данного недостатка и систематизации порядка начисления заработной платы менеджерам отдела продаж ООО «Сиблайн» рекомендуется формировать ведомость начисления заработной платы, форма которой представлена в таблице 3.4.

Цель формирования ведомости начисления заработной платы работникам отдела продаж – обобщение информации о суммах выручки от продажи по каждому работнику для точного расчета премиальной надбавки и правильного начисления заработной платы.

Ведомость начисления заработной платы менеджеров по продажам следует открывать на отчетный месяц, информация отражается по каждому работнику, личные данные которых представлены в графе 1.

На основании данных о величине отгрузки товара покупателям за отчетный месяц заносятся в графу 2, информацией для заполнения данной графы служат данные по счету 90 «Продажи» за отчетный период.

Распределение суммы выручки между отдельными менеджерами осуществляется на том основании, что перечень покупателей, с которыми взаимодействует каждый менеджер ООО «Сиблайн» четко определен.

Таким образом, в графе 2 приводится сумма выручки, которая выступает основой для расчета премиальной надбавки сотрудникам отдела продаж ООО «Сиблайн».

Таблица 3.4

Регистр-расчет заработной платы менеджеров оптовых продаж

Наименование организации: ООО «Сиблайн»

Отчетный период: «01» января 2023 г. – «31» января 2023 г.

ФИО работника	Выручка от продаж, руб.	Начислено за отработанное время					Доплаты и надбавки		Всего начис- лено, руб.
		Оклад, руб.	Премияльный бонус			Итого, руб.	Районное регули- рование, руб.	Север- ная надбав- ка, руб.	
			Выручка от 150000 до 175000 руб., премии 5 %	Выручка от 175000 до 250000 руб., премии 10%	Выручка свыше 250000 руб., премии 15%				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Громов Н.И.	135000	14000	-	-	-	14000	4200	4200	22400
Алешина А.Ю.	164800	14000	8240	-	-	22240	6672	6672	35584
Семина Е.В.	214000	14000	-	21400	-	35400	10620	10620	56640
Журова А.С.	254000	14000	-	-	38100	52100	15630	15630	83360
Итого	767800	-	8240	21400	38100	123740	37122	37122	197984

Ответственный за составление

_____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Сумма заработной платы, начисленной работникам в соответствии с должностным окладом и фактически отработанным временем, приводится в графе 3, данные определяются на основании табеля учета рабочего времени и штатного расписания ООО «Сиблайн». Величина оклада имеет одинаковую величину для всех менеджеров по продажам.

Премияльная надбавка в зависимости от объема выручки от продажи товаров установлена Положением по оплате труда, в соответствии с которым сумма премии начисляется в процентах пропорционально объему продажи по каждому работнику, причем объем выручки для целей начисления премии установлен по трем категориям.

По графе «Выручка от 150000 до 175000 руб.» отражается информация о сумме премии, которая будет начислена работнику, если за отчетный месяц сумма выручки, полученной им от клиентов, составляет от 150000 руб. до 175000 руб. Процент премии, начисляемой менеджеру, в этом случае составляет 5 % от суммы оборота выручки от продажи. В ведомости данная информация вносится в графу 4.

В графе «Выручка от 175000 руб. до 250000 руб.» отражается начисление премии в том случае, если за отчетный месяц менеджер от продаж обеспечил за отчетный месяц продажу товаров на сумму выручки, попадающей в данный интервал. Премия, начисляемая работнику при достижении указанного объема, составляет 10 % от полученной выручки.

При получении менеджером в отчетном месяце суммы выручки свыше 250000 руб. и выше менеджеру начисляется премия в размере 15 % от оборота по продаже, показатели отражаются в графе «Выручка свыше 250000 руб.», данные вносятся в графу 6.

В графе 7 рассчитывается общая сумма заработной платы, начисленной менеджеру по продажам ООО «Сиблайн» в соответствии с окладом и отработанными временем, а также премияльной надбавкой. Данная сумма является основанием для начисления доплат и надбавок, применяемых в ООО «Сиблайн».

В графе 8 определяется сумма доплаты по коэффициенту районного регулирования (30 %), величина северной надбавки (30 %), начисляемой работнику, отражается в графе 9.

В графе 10 обобщается сумма заработной платы, начисленной каждому менеджеру отдела продаж за отработанное время в соответствии с отработанным временем и полученными результатами его деятельности за отчетный месяц.

Аналитическая информация, приведенная в ведомости, переносится в сводную расчетную ведомость, которая формируется в целом по ООО «Сиблайн» при начислении заработной платы.

Рекомендованная к применению форма регистра позволит ООО «Сиблайн» точно рассчитывать сумму премиального бонуса, подлежащего начислению работнику в соответствии с результатами его деятельности по итогам месяца и правильно определять величину заработной платы, подлежащей начислению менеджерам отдела продаж в соответствии с отработанным временем и объемом продажи товаров, полученным за отчетный месяц.

Взаимная увязка данных ведомостей в применяемой программе учета позволит автоматически вносить данные ведомости начисления заработной платы менеджерам отдела продаж в сводный документ. Аналитическая информация, приводимая в ведомости построчно по каждому работнику, будет служить основанием для формирования расчетных листков.

В ходе исследования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн» выявило нарушения порядка удержаний по исполнительным листам, поскольку в ООО «Сиблайн» есть работники, который выплачивают алименты по двум исполнительным листам, в результате чего, возникают ошибки при применении ставки удержания и соотнесения удержанных сумм между получателями.

Для устранения данного недостатка и совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с работниками по данному виду удержаний,

предприятию рекомендуется составлять регистр-расчет алиментов, представленный в таблице 3.5.

Регистр-расчет алиментов формируется за отчетный месяц, в нем отражаются аналитически данные о произведенных удержаниях алиментов за текущий месяц.

В графе 1 приводятся личные данные работников, с заработной платы которых производится удержание алиментов. Дата и номер исполнительного листа заносятся в графу 2. В графе 3 приводятся суммы начисленной заработной платы каждому работнику за отчетный месяц.

Перечень доходов, с которых не удерживаются алименты, приведен в ст. 101 Закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». В частности, алименты не удерживают:

- с сумм возмещения командировочных расходов;
- пособий гражданам, имеющим детей, выплачиваемых за счет средств ФСС;
- материальной помощи, оказываемой в связи со стихийным бедствием или смертью члена семьи.

В графе 4 данной ведомости отражается сумма налога на доходы физических лиц, подлежащего удержанию из заработной платы работников, данные в ведомость включаются на основании регистров аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн» – расчетных листков, в которых обобщается информация о суммах начисленной заработной платы и налога на доходы физических лиц, подлежащего удержанию в отчетном месяце. При расчете налога на доходы физических лиц учитывается, что работнику предоставляется налоговый вычет на ребенка, если он платит алименты на его содержание.

Сумма доходов, с которых производится удержание алиментов, формируется в графе 5 и содержит данные о начислениях, отраженных в графе 3 регистра, уменьшенных на сумму налога на доходы физических лиц, рассчитанную по графе 4.

Таблица 3.5

Регистр-расчет алиментов

Наименование организации: ООО «Сиблайн»

Отчетный период: «01» января 2023 г. – «31» января 2023 г.

ФИО работника	Исполнитель- ный лист	Начислено за отчетный месяц, руб.	Сумма НДФЛ, руб.	Алименты					Итого, руб.
				База для расчета	Процент удержания			Алименты за отчетный месяц, руб.	
					1 ребенок	2 детей	3 детей и более		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Шаров Е.Г.	№112-2414 от 11.08.2019 г.	37140,50	4646	32494,50	16,67	-	-	5416,83	5416,83
Шаров Е.Г.	№1663-5552 от 19.10.2021 г.	37140,50	4646	32494,50	16,67	-	-	5416,83	5416,83
Демин М.Ю.	№266-5821 от 28.06.2020 г.	34500,00	4485	30015,00	25	-	-	7503,75	15007,50
Струков А.Л.	№522-9668 от 23.07.2019 г.	33450,02	3985	29465,02	-	33	-	9723,46	9723,46
Итого	-	-	-	-	-	-	-	35564,62	35564,62

Ответственный за составление

_____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Процент алиментов, удерживаемых из заработной платы, установленный на основании исполнительного листа, включается в графы 6-9. Процент отчислений устанавливается судом исходя из требований ст. 81 СК РФ:

- на 1 ребенка – 25 %;
- на двух детей – 33 %;
- на трех и более несовершеннолетних – 50 %;
- при наличии задолженности по алиментам – 50 %.

В соответствии со ст. 81 СК РФ, способ взыскания в долевом отношении применяется, когда работник трудоустроен и имеет стабильный заработок. Поскольку в отношении работника ООО «Сиблайн», имеющего два исполнительных листа речь идет об удержании средств в долевом отношении к заработку, алименты на двоих детей от разных браков делятся поровну. То есть, каждому несовершеннолетнему достанется по 1/6 дохода плательщика (всего из прибыли снимется третья часть). Процентное соотношение в данном случае определено в исполнительных листах в размере 16,67 % ($100 \% / 6$).

Графа 9 ведомости расчета алиментов определяется расчетным путем как произведение базы для удержания алиментов по каждому исполнительному листу сотрудников ООО «Сиблайн», рассчитанной в графе 5 на установленный процент удержания алиментов.

После произведенных подсчетов и отражения удержания алиментных обязательств по всем работникам предприятия, уплачивающим их, в регистре подсчитывается итоговая строка.

Применение предложенной формы регистра обеспечит правильность расчета алиментов, полноту и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами при наличии более одного исполнительного листа на одного сотрудника и выплате алиментов в долевом отношении более чем на одного ребенка от разных браков.

Менеджеры оптовых продаж ООО «Сиблайн» занимаются реализацией товаров не только в г. Красноярске, но и имеют точки обслуживания, расположенные в различных районах Красноярского края.

В связи с тем, что в ООО «Сиблайн» нарушается порядок расчета заработной платы менеджерам, откомандированным для сопровождения доставки товаров за пределами города Красноярск, организации рекомендуется составлять регистр-расчет заработной платы за период командировки, форма регистра представлена в таблице 3.6.

Цель формирования данного регистра – расчет заработной платы работников, откомандированных для сопровождения доставки товаров оптовым покупателям, расположенным за пределами г. Красноярск, т.е. во время командировки.

ФИО работников ООО «Сиблайн», направляемых в командировку, отражаются в графе 1.

Поскольку начисление заработной платы за период командировки должно осуществляться исходя из среднего заработка, определяемого в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления среднего заработка», в графе 2 приводятся данные о величине заработной платы, начисленной каждому работнику за расчетный период.

В графе 3 указывается фактически отработанное количество рабочих дней.

Графа 4 определяется расчетным путем, как частное от суммы начисленной за расчетный период заработной платы и количества фактически отработанных дней работником в расчетном периоде.

Данная величина представляет собой среднедневной заработок, на основании которого будет начисляться заработная плата рабочим ООО «Сиблайн» за период командировки.

В графу «Период командировки» заносятся данные о продолжительности командировки по каждому работнику, в графе 5 указывается общее количество дней.

В графах 6 и 7 приводятся данные о периоде командировки, приходящемся на рабочие и выходные дни соответственно.

Таблица 3.6

Регистр-расчет заработной платы за период командировки

Наименование организации: ООО «Сиблайн»

Отчетный период: «01» января 2023 г. – «31» января 2023 г.

ФИО сотрудника	Начислено за расчетный период, руб.	Рабочих дней за расчетный период, дни по факту	Средний дневной заработок, руб.	Период командировки, дни			Начислено за период командировки, руб.		
				Всего	В том числе		всего	В том числе	
					рабочих	выходных		рабочие дни	выходные дни
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тишков П.Б.	263580,00	224	1176,70	2	2	-	2353,40	2353,40	-
Попов И.Н.	250995,63	235	1068,07	2	1	1	3204,21	1068,07	2136,14
Зайцев М.Е.	263152,06	246	1069,72	1	-	1	2135,44	-	2135,44
Итого	-	-	-	-	-	-	7693,05	3421,47	4271,58

Ответственный за составление

_____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Это необходимо, поскольку выходные дни командировки оплачиваются работнику в двойном размере в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ. В графе 9 указывается сумма начисленной заработной платы рабочим за период командировки, приходящаяся на оплату рабочих дней, оплата выходных дней отражается в графе 10. Общая сумма заработной платы, начисленной за период командировки, определяется в графе 8 представленной формы.

Таким образом, формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки позволит ООО «Сиблайн» правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату каждого работника отдела продаж за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни.

Поскольку заработная плата персонала ООО «Сиблайн» не зависит от объемов выручки от продажи (за исключением менеджеров оптовых продаж), а премии начисляются в настоящее время ежемесячно в размере 10 % от суммы заработной платы начисленной за отработанное время.

С целью оптимизации расходов на оплату труда ООО «Сиблайн» рекомендуется установить ежеквартальную премию в размере 20 % от суммы заработной платы. Это позволит улучшить соотношение экономических пропорций роста производительности труда и расходов на оплату труда.

В настоящее время сумма расходов на оплату труда административно-управленческого и прочего персонала без учета начисления премий в ООО «Сиблайн» составляет 2990 тыс. руб. Сумма премий, начисляемых в настоящее время, составляет 10 % от суммы фонда оплаты труда:

$$3291 - 2990 = 301 \text{ тыс. руб.}$$

При условии внедрения рекомендуемой системы премирования, процент начисляемой премии составит 15 % за квартал, следовательно, сумма премий за отчетный год будет равна: $2990 * 6,67 \% = 199,43$ тыс. руб.

Совокупная величина фонда заработной платы с учетом внедрения рекомендованной системы премирования составит: $2990 + 199,43 = 3189$ тыс. руб.

Следовательно, при внедрении системы премирования, экономия фонда оплаты труда составит 102 тыс. руб. (3291 – 3189).

На основании проведенных расчетов можно сделать вывод, что при внедрении рекомендованной системы премирования, предприятие получит экономию фонда оплаты труда в размере 102 тыс. руб. за год, что позволит оптимизировать расходы на оплату труда, а условия начисления премий – повысят материальную заинтересованность работников и положительным образом повлияют на уровень производительности труда.

Общая оценка разработанных рекомендаций по совершенствованию учета и анализу расчетов по заработной плате представлена в таблице 3.7.

Таблица 3.7

Оценка рекомендаций по улучшению учета и анализа расчетов по заработной плате в ООО «Сиблайн»

Недостаток	Пути устранения
Составление регистра-расчета заработной платы менеджеров отдела продаж	Позволит точно рассчитывать сумму премиального бонуса, подлежащего начислению работника в соответствии с результатами его деятельности по итогам месяца и правильно определять величину заработной платы, подлежащей начислению менеджерам отдела продаж
Ведение регистра-расчета алиментов	Позволит обеспечить правильность расчета алиментов, полноту и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами при наличии более одного исполнительного листа на одного сотрудника и выплате алиментов в долевом отношении более чем на одного ребенка от разных браков
Формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки	Позволит правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату каждого рабочего за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни
Оптимизация системы премирования для персонала АУП и прочего персонала	Создаст предпосылки для повышения материальной заинтересованности персонала и обеспечит наличие экономии фонда оплаты

Следовательно, разработанные позволяют улучшить состояние расчетов по заработной плате в ООО «Сиблайн».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе работы были исследованы теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда: определены основные формы, виды и системы оплаты труда, изучен порядок начисления заработной платы и удержаний из нее, рассмотрен порядок организации синтетического и аналитического учета.

Проведенный анализ финансового состояния позволяет сделать вывод, то стоимость активов и пассивов ООО «Сиблайн» за отчетный год увеличивается. Анализируемое предприятие является финансово зависимым от кредиторов, вследствие чего имеет критический тип финансовой ситуации. Уровень платежеспособности ООО «Сиблайн» – низкий, баланс является ликвидным на 75 %. За отчетный год наблюдается положительная динамика финансовых результатов (за исключением прибыли от продаж), а также повышение уровня деловой активности. Увеличение финансовых результатов способствовало росту показателей рентабельности.

В отчетном году наблюдается повышение суммы расходов на оплату труда. Фонд оплаты труда на 60 % формируется за счет заработной платы производственного персонала и начислений за отработанное время, в связи с чем, структура показателя является удовлетворительной. Рост суммы расходов на оплату труда сопровождается увеличением эффективности их использования, что выражается в приросте среднегодовой выработки на каждого работника, уровне зарплатоотдачи и прибыли от продаж на 1 рубль заработной платы.

Начисление и выплата заработной платы отражаются соответствующими первичными документами, синтетический учет расчетов по заработной плате в ООО «Сиблайн» ведется в своде по заработной плате, аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в ООО «Сиблайн» по каждому работнику предприятия в карточке счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по субконто.

С целью устранения выявленных недостатков были разработаны рекомендации, направленные на совершенствование учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «Сиблайн», которые включали:

- составление регистра-расчета заработной платы менеджеров отдела продаж, что позволит точно рассчитывать сумму премиального бонуса, подлежащего начислению работника в соответствии с результатами его деятельности по итогам месяца и правильно определять величину заработной платы, подлежащей начислению менеджерам отдела продаж;

- ведение регистра-расчета алиментов, что позволит обеспечить правильность расчета алиментов, полноту и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами при наличии более одного исполнительного листа на одного сотрудника и выплате алиментов в долевом отношении более чем на одного ребенка от разных браков;

- формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки, что позволит правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату каждого рабочего за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни;

- оптимизация системы премирования для персонала АУП и прочего персонала, что создаст предпосылки для повышения материальной заинтересованности персонала и обеспечит наличие экономии фонда оплаты.

Следовательно, разработанные позволят улучшить состояние расчетов по заработной плате в ООО «Сиблайн».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) : федеральный закон № 117-ФЗ : [принят Гос. Думой 19 июля 2000 г. : одобр. Советом Федерации 26 июля 2000 г. : в ред. Федерального закона от 16.04.2022 г. № 96-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федерального закона от 19.12.2022 г. № 545-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

3. Российская Федерация. Законы. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон № 82-ФЗ : [принят Гос. Думой 2 июня 2000 г. : одобр. Советом Федерации 7 июня 2000 г. : в ред. Федерального закона от 19.12.2022 г. № 522-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

4. Российская Федерация. Законы. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации : федеральный закон № 167-ФЗ : [принят Гос. Думой 30 ноября 2001 г. : одобр. Советом Федерации 5 декабря 2001 г. : в ред. Федерального закона от 28.12.2022 г. № 569-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

5. Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством : федеральный закон № 255-ФЗ : [принят Гос. Думой 20 декабря 2006 г. : одобр. Советом Федерации 27 декабря 2006 г. : в ред. Федерального закона от 07.10.2022 г. № 379-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

6. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете : федеральный закон № 402-ФЗ : [принят Гос. Думой 22 ноября 2011 г. : одобр. Советом

Федерации 29 ноября 2011 г. : в ред. Федерального закона от 05.12.2022 г. № 498-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

7. Российская Федерация. Правительство. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства Рос. Федерации № 922 : [от 24 декабря 2007 г. : в ред. Постановления Правительства от 10.12.2016 г. № 1339]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

8. Российская Федерация. Правительство. О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации : постановление Правительства Рос. Федерации от 02 ноября 2021 г. № 1908. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

9. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 43н : [от 06 июля 1999 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 г. № 142н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

10. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения по бухгалтерскому учету « Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению»: приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 94н: [от 31 ноября 2000 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 г. № 142н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

11. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету «Учетная политика организаций» (ПБУ 1/2008) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 106н : [от 06 октября 2008 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 07.02.2020 г. № 18н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

12. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения

по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» (ПБУ 8/2010) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 167н : [от 13 декабря 2010 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 06.04.2015 г. № 57н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

13. Акатьева, М. Д. Бухгалтерский учет и анализ : учебник / М. Д. Акатьева. – Москва : Инфра-М, 2019. – 320 с.

14. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда : учебное пособие / Г. И. Алексеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2020. – 214 с.

15. Будакова, Н. И. Отдельные вопросы предоставления и оплаты отпусков / Н. И. Будакова // Оплата труда : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2020. – № 7. – С. 17-23.

16. Будакова, Н. И. Расчет и удержание НДФЛ / Н. И. Будакова // Оплата труда : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2020. – № 2. – С. 10-13.

17. Будакова, Н. И. Оплата больничного листа в отдельных ситуациях / Н. И. Будакова // Оплата труда : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2020. – № 1. – С. 43-48.

18. Будакова, Н. И. Нюансы расчета средней заработной платы / Н. И. Будакова // Оплата труда : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. – № 2. – С. 15-16.

19. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала : методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 412 с.

20. Дашков, Л. П. Организация труда работников торговли : учебник / Л. П. Дашков. – Москва : Дашков и К, 2019. – 240 с.

21. Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учебное пособие / А. Л. Жуков. – Москва : МИК, 2019. – 413 с.

22. Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет : учебник для бакалавров / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 582 с.

23. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет : учебник / Н. П. Кондраков. – Москва : Проспект, 2019. – 512 с.
24. Конюкова, Н. И. Оплата труда персонала (для бакалавров) : учебник / Н.И. Конюкова. – Москва : КноРус, 2020. – 57 с.
25. Миллер, Д. А. Учитываем выплаты работникам, произведенные в рамках системы оплаты труда / Д. А. Миллер // Оплата труда : бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. – № 8. – С. 50-56.
26. Парасоцкая, Н. Н. Организация учета заработной платы как стимулирующий фактор повышения благосостояния фирмы / Н. Н. Парасоцкая // Аудитор. – 2019. – № 9. – С. 30-33.
27. Переверзев, М. П. Бухгалтерский учет : учебное пособие / М. П. Переверзев, А. М. Лунева. – 2-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 221 с.
28. Пономарева, Л. В. Бухгалтерская (финансовая) отчетность : учебное пособие / Л. В. Пономарева, Н. Д. Стельмашенко. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 224 с.
29. Семенихин, В. В. Выплаты, не учитываемые при расчете среднего заработка / В. В. Семенихин // Финансовая газета. – 2020. – № 21. – С. 6-8.
30. Фридман, А. М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник / А. М. Фридман. – Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. – 264 с.
31. Чернышева, Ю. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации) : учебник / Ю. Г. Чернышева. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 421 с.
32. Экономический анализ : учебное пособие / под ред. Н. Б. Акуленко. – Москва. – 2019. – 157 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2020 г.

Организация ООО "СИБЛАЙН"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности оптовая и розничная торговля строительными материалами

Организационно-правовая форма/форма собственности

общество с ограниченной ответственностью / частная

Единица измерения: тыс. руб.

Местонахождение (адрес) Красноярский край, г. Красноярск, ул. Судостроительная 175-73

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД 2

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды		
0710001		
31	12	2020
41060474		
2461200090		
47.78		
12300	16	
384		

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту

☐ ДА

☒ НЕТ

Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии)

индивидуального аудитора

Идентификационный номер налогоплательщика

аудиторской организации/индивидуального аудитора

Основной государственный регистрационный номер

аудиторской организации/индивидуального аудитора

ИНН

ОГРН/

ОГРНИП

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 декабря 2020 г. ³	На 31 декабря 2019 г. ⁴	На 31 декабря 2018 г. ⁵
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	1	8	8
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
	Основные средства	1150	2080	293	
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
	Финансовые вложения	1170			
	Отложенные налоговые активы	1180			
	Прочие внеоборотные активы	1190			
	Итого по разделу I	1100	2081	301	8
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	55886	36554	71367
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	279	691	
	Дебиторская задолженность	1230	15158	43413	22171
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	139	691	201
	Прочие оборотные активы	1260			
	Итого по разделу II	1200	71462	81349	93739
	БАЛАНС	1600	73543	81650	93747

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 1

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На <u>31</u> декаб. 20 <u>20</u> г. ³	На 31 декабря 20 <u>19</u> г. ⁴	На 31 декабря 20 <u>18</u> г. ⁵
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	54	54	54
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	3404	1472	34345
	Итого по разделу III	1300	3458	1526	34399
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	30865		
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	30865		
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	6060	23316	1165
	Кредиторская задолженность	1520	33160	56808	58183
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	39220	80124	59348
	БАЛАНС	1700	73543	81650	93747

Руководитель

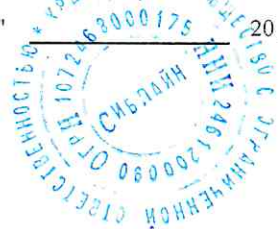


(подпись)



(расшифровка подписи)

" " 20 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 20 21 г.

Организация ООО "СИБЛАЙН"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности оптовая и розничная торговля строительными материалами

Организационно-правовая форма/форма собственности

общество с ограниченной ответственностью / частная

Единица измерения: тыс. руб.

Местонахождение (адрес) Красноярский край, г. Красноярск, ул. Судостроительная 175-73

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД 2

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды

0710001

31 12 2021

41060474

2461200090

47.78

12300 16

384

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту

☐ ДА

☒ НЕТ

Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии)

индивидуального аудитора

Идентификационный номер налогоплательщика

аудиторской организации/индивидуального аудитора

Основной государственный регистрационный номер

аудиторской организации/индивидуального аудитора

ИНН

ОГРН/

ОГРНИП

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 декаб 20 21 г. ³	На 31 декабря 20 20 г. ⁴	На 31 декабря 20 19 г. ⁵
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	1	1	8
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
	Основные средства	1150	2354	2080	293
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
	Финансовые вложения	1170			
	Отложенные налоговые активы	1180			
	Прочие внеоборотные активы	1190			
	Итого по разделу I	1100	2355	2081	301
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	59549	55886	36554
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	17	279	691
	Дебиторская задолженность	1230	21549	15158	43413
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	3257	139	691
	Прочие оборотные активы	1260			
	Итого по разделу II	1200	84372	71462	81349
	БАЛАНС	1600	86727	73543	81650

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 2

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 декаб. 20 21 г. ³	На 31 декабря 20 20 г. ⁴	На 31 декабря 20 19 г. ⁵
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	54	54	54
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	5764	3404	1472
	Итого по разделу III	1300	5818	3458	1526
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	52331	30865	
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	52331	30865	
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510		6060	23316
	Кредиторская задолженность	1520	28578	33160	56808
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	28578	39220	80124
	БАЛАНС	1700	86727	73543	81650

Руководитель



(подпись)

А. А. Киселев
(расшифровка подписи)

" 20 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Отчет о финансовых результатах

за январь-декабрь 20 20 г.

Организация ООО "СИБЛАЙН"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности

общество с ограниченной ответственностью / частная

Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД 2

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды

0710002

31 12 2020

41060474

2461200090

47.78

12300

16

384

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За янв.-дек. 20 20 г. ³	За янв.-дек. 20 19 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	139988	135357
	Себестоимость продаж	2120	(114776)	(115681)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	25212	19676
	Коммерческие расходы	2210	(19050)	(17778)
	Управленческие расходы	2220	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	6162	1898
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	()	()
	Прочие доходы	2340	948	
	Прочие расходы	2350	(4578)	(58)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2532	1840
	Налог на прибыль ⁷	2410	506	368
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(506)	(368)
	отложенный налог на прибыль	2412		
	Прочее	2460	94	
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1932	1472

Форма 0710002 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За янв.-дек. 20 20 г. ³	За янв.-дек. 20 19 г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷			
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500	1932	1472
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Руководитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

" " 20 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Отчет о финансовых результатах

за январь-декабрь 20 21 г.

Организация ООО "СИБЛАЙН"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности

общество с ограниченной ответственностью / частная

Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД 2

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды

0710002

31 12 2021

41060474

2461200090

47.78

12300 16

384

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За янв.-дек. 20 21 г. ³	За янв.-дек. 20 20 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	155951	139988
	Себестоимость продаж	2120	(126695)	(114776)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	29256	25212
	Коммерческие расходы	2210	(24035)	(19050)
	Управленческие расходы	2220	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	5221	6162
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	()	()
	Прочие доходы	2340	789	948
	Прочие расходы	2350	(3051)	(4578)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2959	2532
	Налог на прибыль ⁷	2410	591	506
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	(591)	(506)
	отложенный налог на прибыль	2412		
	Прочее	2460	8	94
	Чистая прибыль (убыток)	2400	2360	1932

Форма 0710002 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За янв.-дек. 20 21 г. ³	За янв.-дек. 20 20 г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁷			
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500	2360	1932
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Руководитель



20 __ г.

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

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Тюномаренко Наталья Викторовна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы УДЗ-Б экономического факультета Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«17» 02 2023 г.


(подпись)

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Качаева Алена Валерьевна
Проверяющий: Качаева Алена Валерьевна
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 396
Начало загрузки: 26.02.2023 16:24:56
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: Пономаренко, Н. В.
Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн».pdf
Название документа: Пономаренко, Н. В.
Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»
Размер текста: 140 КБ
Символов в тексте: 142942
Слов в тексте: 16422
Число предложений: 1073

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 26.02.2023 13:24:59
Длительность проверки: 00:00:02
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free

СОВПАДЕНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
12,11%	0%	0%	87,89%

Совпадения — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, 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 документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Совпадения, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и пропорциональности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	7,55%	7,77%	Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом ООО "АГРО+" Рефераты и сочинения http://referat-sochinienie.ru	13 Мая 2020	Интернет Free	153	156
[02]	0%	7,72%	http://referat-web.ru/file/N143199.zip http://referat-web.ru	24 Мар 2020	Интернет Free	0	155
[03]	0%	7,7%	Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом ООО "АГРО+" http://diplomba.ru	08 Фев 2020	Интернет Free	0	154

Еще источников: 6
Еще совпадений: 4,47

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

Экономический факультет

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Бухгалтерского учета

(полное наименование выпускающей кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Пономаренко Натальи Викторовны группы y229-б

(Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование учета расчетом с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 83 страницах, содержит приложение(ия) на 6 страницах.

1. Актуальность и значимость темы Актуальность объясняется зависимостью величин заработной платы от уровня жизни населения, которая является основным источником дохода, поэтому учет заработной платы играет важную роль.

2. Логическая последовательность Работа логически выдержана

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы по работе конкретные и аргументированные

4. Полнота проработки литературных источников При написании работы автором достаточно полно использовались литературные источники

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков соответствует требованиям к выпускной квалификационной работе бакалавра.

6. Положительные стороны работы Предложены мероприятия по улучшению учета оплаты труда

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы В период выполнения работы студентка проявила самостоятельность, ответственность

8. Недостатки работы Следует расширить список литературы

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Сформированы согласно учебного плана

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы _____

Колесова Т.В. доцент, к.э.н. доцент

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 17 » 02 20 23 г.



(подпись руководителя)

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

Экономический факультет

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Бухгалтерского учета

(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Пономаренко Натальи Викторовны

группы у229-б

Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в
ООО «Сиблайн»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 83
страницах, содержит приложение(ия) на 6 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы выпускной квалификационной работы в том, что учет оплаты труда занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности любой организации. Согласно действующему законодательству, экономические субъекты пользуются полной самостоятельностью в выборе формы оплаты труда работников.
2. Логическая последовательность прослеживается четкая логическая последовательность: рассмотрение теории, анализ ситуации в центре, разработка рекомендаций.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Выводы и предложения аргументированы, подтверждены изучением достаточного объема источников, а так же практического опыта.
4. Полнота проработки литературных источников. При подготовке работы студент использовал специальную литературу и интернет ресурсы.
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков соответствует требованиям к выпускной квалификационной работе бакалавра.
6. Положительные стороны работы:
К положительным сторонам в работе можно отнести хорошее владение студентом теоретическими и практическими знаниями по рассматриваемой теме. Умение пользоваться литературой и делать самостоятельные выводы, которые могут найти реальное применение в практических условиях.
7. Недостатки работы. Недостатки работы отсутствуют.
8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы при выполнении

работы студент показал самостоятельность, умение работать с документами и информацией

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику сформированные в работе выводы достаточно обоснованные и могут быть использованы в практической деятельности.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной (итоговой) комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)

присвоения квалификации бакалавр по направлению подготовки (код) 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Рецензент выпускной квалификационной работы Михайленко Марина Александровна директор ООО "Сиблайн"
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 17 » 02 20 23 г.



Михайленко
(подпись рецензента)

Общество с ограниченной ответственностью
ООО «Сиблайн»

Руководитель: Генеральный директор Никифоренко Людмила Александровна

ИНН: 2461200090

КПП: 246401001

ОГРН: 1072468000175

Юридический адрес:

660012, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Судостроительная 175-73

Декану экономического факультета

Сибирского института бизнеса

Управления и психологии

Лалетину Николаю Викторовичу

От генерального директора ООО «Сиблайн»

Никифоренко Людмилы Александровны

Уважаемый Николай Викторович!

ООО «Сиблайн» просит закрепить за студенткой вашего института Пономаренко Натальей Викторовной тему бакалаврской выпускной квалификационной работы «Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»».

Генеральный директор ООО «Сиблайн»



Никифоренко Л.А.

Общество с ограниченной ответственностью

ООО «Сиблайн»

Руководитель: Генеральный директор Никифоренко Людмила Александровна

ИНН: 2461200090

КПП: 246401001

ОГРН: 1072468000175

Юридический адрес:

660012, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Судостроительная 175-73

Ректору АНО ВО СИБУП

Забуга Владимиру Федоровичу

От генерального директора ООО «Сиблайн»

Никифоренко Людмилы Александровны

Уважаемый Владимир Федорович!

Рекомендации, предложенные студенткой группы у229-б Пономаренко Натальей Викторовной в выпускной квалификационной работе на тему «Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Сиблайн»» были нами рассмотрены.

Комиссией было принято решение о внедрении предложенных рекомендаций в деятельности ООО «Сиблайн».

Генеральный директор ООО «Сиблайн»



Никифоренко Л.А.