

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

КАЛИНИНА НАДЕЖДА АЛЕКСАНДРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО  
ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «КРАСНОЯРСКИЙ ЦЕМЕНТ»

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

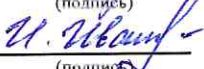
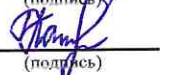
Направленность (профиль) образовательной программы

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Обучающийся

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

Нормоконтролер

  
(подпись)  
  
(подпись)  
  
(подпись)

Н.А. Калинина  
(инициалы, фамилия)

И.И. Ивакина  
(инициалы, фамилия)

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 2023 г.

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) Калининой Надежде Александровне группы у229-б

(указать Ф.И.О. полностью,)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»

(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 расчетов с персоналом по оплате труда, Анализ деятельности организации, Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда, заключение, список использованных источников

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

И.И. Ивакина  
(подпись)

И.И. Ивакина  
(инициалы, фамилия)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа состоит из 86 с., иллюстраций 6, таблиц 33, источников 31.

ОПЛАТА ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, НАЛОГИ, СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА, ПОСОБИЯ, АЛИМЕНТЫ.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент».

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

Проведен анализ финансового состояния организации, исследован учет расчетов с персоналом по оплате труда. Для улучшения учета расчетов с персоналом по оплате труда предложены регистры внутреннего учета и описана методика их заполнения.

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                           | 5  |
| 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ<br>ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....              | 7  |
| 1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда.....                                | 7  |
| 1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....                       | 18 |
| 2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....                                                  | 37 |
| 2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации.....                        | 37 |
| 2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда.....                                   | 52 |
| 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА<br>РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА..... | 61 |
| 3.1 Характеристика бухгалтерского учета расчетов с персоналом по<br>оплате труда.....   | 61 |
| 3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда...                    | 72 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....                                                                         | 81 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....                                                   | 83 |

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях функционирования субъектов рыночной экономики заработная плата выступает основным звеном роста заинтересованности сотрудников в результатах труда, повышении их производительности, увеличении объемов производимой продукции, ее качества и ассортимента. В настоящее время законодательство в области расчетов с персоналом по оплате труда непрерывно совершенствуется, появляются новые документы и инструкции, имеющие отношение к начислению заработной платы, ее выплате в организациях всех форм собственности. Это влечет за собой усложнение расчетов, увеличение их трудоемкости, необходимости контроля сумм заработной платы, премий, пособий и иных выплат в пользу работников.

Порядок расчетов с персоналом по оплате труда определяется каждым хозяйствующим субъектом в соответствии с законодательством с учетом выбранных форм и систем оплаты труда. Системы заработной платы и их составляющие элементы являются разнообразными и зависят от множества определенных факторов, основными из которых являются степень социально-экономического развития страны, национальные особенности, система социальных гарантий, а также роль государства в регулировании процессов рыночной экономики. Соответственно, от оптимальности организации системы оплаты труда зависит эффективность деятельности хозяйствующего субъекта.

В связи с этим одним из наиболее важных направлений работы бухгалтерской службы любой организации является учет расчетов с персоналом по оплате труда работников. Этот участок учета признается трудоемким, поэтому занимает одно из центральных мест во всей системе учета, а также является объектом повышенного внимания со стороны контролирующих органов.

Этим обусловлена актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент».

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- раскрытие теоретических основ учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучение особенностей деятельности объекта исследования;
- проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности;
- проведение анализа расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучение особенностей организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда объекта исследования;
- разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда объекта исследования.

Предметом исследования являются учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования выбрано ООО «Красноярский цемент».

Методологическую основу организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда составляет система способов и определенных приемов, которые осуществляются посредством документации, инвентаризации, системы синтетических и аналитических счетов с применением метода двойной записи, оценки.

Информационную базу для написания работы составили законодательные и нормативные правовые акты по бухгалтерскому учету и отчетности, учебная литература, бухгалтерская отчетность организации, учетные регистры, первичные учетные документы, оформляемые при учете расчетов с персоналом по оплате труда, внутрифирменная нормативная документация.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

## 1.1 Сущность, формы и системы оплаты труда

В современных рыночных условиях происходят экономические процессы, которые коренным образом изменяют теоретические взгляды сущности заработной платы как социально-экономической категории. Поскольку существующая в Российской Федерации система оплаты труда не отвечает современным требованиям социально ориентированной рыночной экономики, возникает необходимость поиска путей ее совершенствования.

Турукина Е. К. отмечает, что «заработная плата как оплата труда работника отражает социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень жизни в обществе» [30, с. 138].

Миняйлова А. А., Никулина С. Н., Васильева Н. В. говорят о том, что «в современных условиях оплата труда является универсальным инструментом, с помощью которого решаются важные задачи для эффективной деятельности любой организации» [24, с. 512].

Понятие «оплата труда» признается ключевым и занимает важное место в системе экономических отношений. В своем определении «оплата труда» изначально содержит права и обязанности, которые возникают между работодателем и работником и регулируются Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами. Так, в соответствии с Трудовым кодексом РФ оплатой труда (заработной платой) признается вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера .

В работах разных ученых понятие «оплата труда» определяется по-разному. Анализ трактовок понятия «оплата труда» разными учеными-экономистами приведен в таблице 1.1.

Таблица 1.1

## Подходы к определению понятия «оплата труда»

| Автор                                        | Определения понятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Поленникова Г.И.<br>[26, с. 5]               | Определенная значимая система отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций                                                                                                                                                                      |
| Бугаенко М.В.<br>[11, с. 104]                | Инструмент обеспечения лояльности сотрудника организации и гарантированности выполнения данным сотрудником его производственных обязанностей                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Сичкар В.А.,<br>Гиленко В.Ю.<br>[28, с. 145] | Смоделированная с учетом определенных условий стоимостная оценка работы, обусловленная в трудовом договоре                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Крачко Л.И.<br>[20, с. 1169]                 | Понятие включает нормы, регулирующие формирование, формы, системы, размеры заработной платы, другие выплаты (компенсационные и стимулирующие). Используется не только в трудовых отношениях, но и гражданско-правовых                                                                                                                                                                                                         |
| Макаров П.А.<br>[22, с. 159]                 | Совокупность последовательных процедур, связанных с оценкой результатов труда работников, определением и выплатой им заработной платы, эквивалентной этим результатам, а заработная плата представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателями работникам за использование их человеческого капитала, и выступает в виде денежного потока, интенсивность которого определяется эффективностью процесса оплаты труда |
| Жогина К.А.,<br>Никитина Т.А.<br>[15, с. 13] | Денежное вознаграждение, получаемое работником за свой труд в размере, определяемом законодательством и трудовым договором                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Крачко Л. И., говоря о сущности оплаты труда, выделяет экономическую и правовую сущность заработной платы [20, с. 1172].

1) Экономическая сущность оплаты заключается в установлении цены труда в денежном выражении, что является фактором производства. В этом случае для работника оплата труда является доходом, а для работодателя – расходами производственной и иной деятельности.

2) Правовая сущность оплаты труда состоит из двух аспектов:

- условие трудового договора, определяющее совокупность прав и обязанностей работника и работодателя;
- институт трудового права.

Заключение трудового договора является необходимым условием для

возникновения трудовых отношений, поскольку только та работа, которая выполняется по трудовому договору, оплачивается в форме заработной платы. Заработная плата является одним из элементов трудового договора. Исходя из вышесказанного, делаем вывод, становясь элементом трудового договора, заработная плата приобретает правовую форму.

Вовк О. Ю. выделяет ряд функций оплаты труда, представленных в таблице 1.2 [14, с. 28].

Таблица 1.2

Функции оплаты труда (Вовк О. Ю.)

| Функция                         | Содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспроизводственная функция     | Основана на необходимости обеспечить такой уровень заработной платы, при которой работник способен выполнять свои производственные функции ежедневно. Для этого работник должен обеспечивать удовлетворение своих физиологических, культурных, образовательных и эстетических потребностей, а также нетрудоспособных членов своей семьи |
| Стимулирующая функция           | Направлена на побуждение работника к активной трудовой деятельности с максимальной отдачей в зависимости от результатов его труда                                                                                                                                                                                                       |
| Мотивационная функция           | Основана на побуждении работника выполнять определенную производственную функцию или какой-нибудь объем работы на основе внутриличностных и внешних факторов                                                                                                                                                                            |
| Регулирующая функция            | Позволяет добиваться сокращения в неравенстве доходов с учетом дифференциации по определенным группам работников организации                                                                                                                                                                                                            |
| Статусная функция               | Предназначена для регулирования уровня заработной платы в зависимости от трудового статуса работника, т.е. его положение в той или иной системе социальных отношений и связей                                                                                                                                                           |
| Производственно-долевая функция | Определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство                                                                                                                                                                                                                                                         |

К основным принципам оплаты труда, по мнению Вовк О. В., относятся следующие:

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда;
- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- обеспечение стимулирующих выплат;

- дифференциация уровней оплаты труда;
- рост реальной заработной платы пропорционально росту эффективности производства;
- учет личного вклада работника в результаты труда и деятельности предприятия;
- обеспечение компенсационных выплат;
- недопущение никаких форм дискриминации по оплате труда;
- ориентация на соотношение спроса и предложения на рынке труда [14, с. 29].

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия организации определяют самостоятельно, что находит отражение в системе оплаты труда предприятия.

Система оплаты труда, по мнению Жогоиной К. А., Никитиной Т. А., представляет собой порядок установления заработной платы, обеспечивающий стимулы к высокопроизводительному труду работников определенной группы или категории посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и мерой его оплаты на основе организационно-технического нормирования труда, тарифного нормирования заработной платы, применения определенной формы оплаты труда и премиальных выплат [15, с. 13].

Форма оплаты труда представляет собой способ соотношения труда работника и размера его заработной платы, выбор которой зависит от организации производственного процесса. Установление либо изменение формы и системы оплаты труда работодателем возможно при условии учета мнения представительного органа работников.

В настоящее время формы и системы оплаты труда определяются как организационно-экономические способы отнесения затрат и результатов труда работников с установленным размером причитающегося работнику денежного вознаграждения.

Существует две основные формы оплаты труда работников:

1) повременная форма оплаты труда, которая применяется в случаях, когда невозможно нормировать затраты на оплату труда или заработная плата рассчитывается исходя из количества отработанных часов и квалификации работника, определяемой тарифной ставкой;

2) сдельная форма оплаты труда, при которой начисление заработной платы осуществляется в зависимости от количества произведенной продукции надлежащего качества. При этом за единицу изделия устанавливается определенный размер оплаты, то есть сдельная расценка.

Каждой из форм оплаты труда соответствует ряд систем оплат труда, что представлено на рис. 1.1 [17, с. 259].

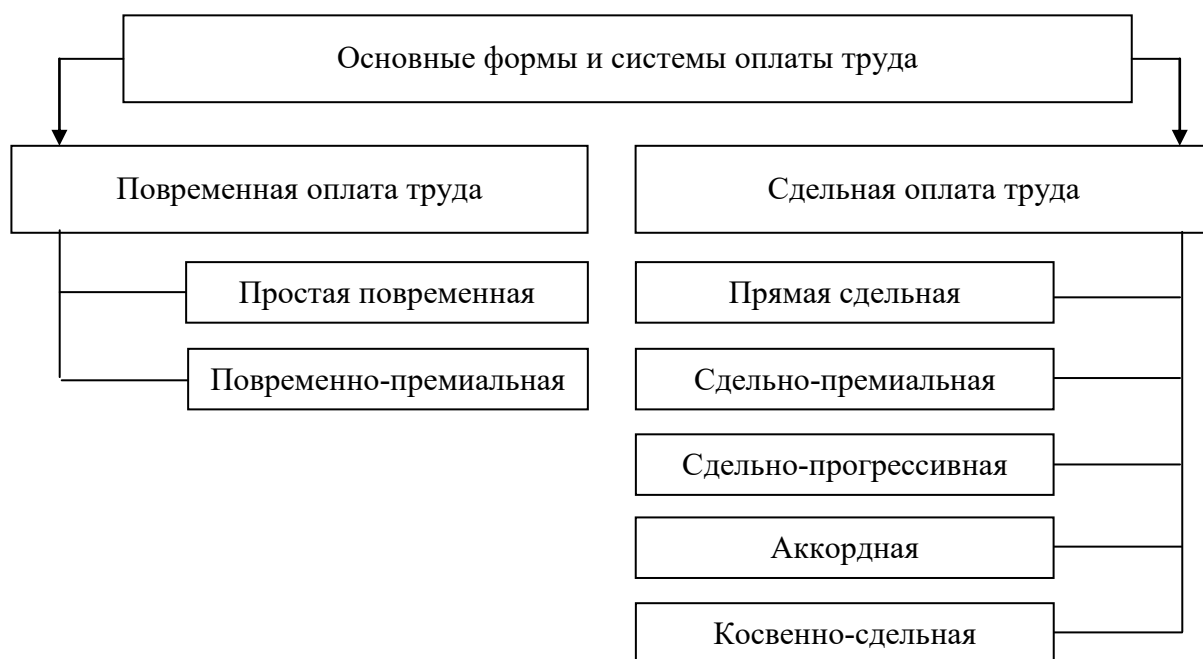


Рис. 1.1 – Основные формы и системы оплаты труда

Каждый субъект вправе выбрать систему оплаты труда самостоятельно, учитывая при этом особенности технологического процесса, формы организации труда, требования, предъявляемые к качеству продукции.

В понятие «система оплаты труда» включаются тарифная и нетарифная системы и соответствующие им элементы.

Во-первых, тарифная система, как отмечает Поленникова Г. И., – это совокупность определенных нормативов, на основе которых происходит дифференциация величины заработной платы работников различных категорий [26, с. 6].

Тарифная система оплаты труда включает в себя следующие значимые элементы, представленные в таблице 1.3 [26, с. 6].

Таблица 1.3

Элементы тарифной системы (Поленникова Г. И.)

| Элементы тарифной системы | Понятие                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тарифная ставка (оклад)   | Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей (нормы труда) в соответствии со сложностью и квалификацией за единицу времени                     |
| Тарифный разряд           | Определенная величина, которая отражает сложность выполняемой работы и квалификацию работника                                                                                     |
| Квалификационный разряд   | Величина, которая отражает уровень профессиональной подготовки, знаний и умений работника                                                                                         |
| Тарифная сетка            | Совокупность тарифных разрядов работ (должность, профессия), которые определяются в зависимости от сложности нормы труда и квалификации работника с учетом тарифных коэффициентов |

Если рассматривать бестарифную систему оплаты труда, то в ней нет ни оклада, ни тарифной ставки, поскольку заработок сотрудников зависит от уровня квалификации сотрудников, отработанного времени и конечных результатов деятельности организации в целом [21, с. 137].

Сдельная система оплаты труда предполагает начисление заработка рабочему в зависимости от количества фактически изготовленной продукции, а также временных затрат на ее изготовление. Соответственно, при решении вопроса о введении сдельной системы оплаты труда, руководству организации необходимо оценить возможность определения количественных показателей выработки, их учет, а также обеспечение соответствующего нормирования труда и увеличения выработки продукции без существенного изменения технологического процесса.

В зависимости от способа организации труда, сдельная оплата бывает, как индивидуальной, так и коллективной.

Индивидуальная оплата представляет собой порядок определения заработной платы, исходя из количества произведенной работником продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и установленной сдельной расценки за единицу изделия (расценки устанавливаются по различным видам работ или операций).

Коллективная оплата труда сотрудников хозяйствующих субъектов представляет собой порядок определения заработной платы каждого работника, в зависимости от полученных результатов коллектива с учетом личного вклада работника в результаты труда коллектива посредством коэффициента трудового участия.

Основным аспектом сдельной оплаты труда являются сдельные расценки, представляющие собой определенный размер оплаты за производство единицы продукции или выполнении определенной производственной операции по установленным нормам [12, с. 371; 13, с. 193; 18, с. 198].

Характеристика систем оплаты труда представлена в таблице 1.4.

Таблица 1.4

#### Характеристика систем оплаты труда

| Система оплаты труда   | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                      | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Простая повременная    | При определении размера заработной платы работника, принимаются во внимание часовая (дневная) тарифная ставка, количество отработанных работником часов или дней.<br>Размер заработной платы прочих категорий работников хозяйствующих субъектов определяется из количества отработанных дней месяца и ставки. В том случае, если сотрудником отработан полный месяц, ему выплачивается оклад |
| Повременно-премиальная | Размер заработной платы определяется, исходя из установленных тарифов, а также премиальных выплат, определяемых в процентном соотношении от тарифной ставки. Тарифная сетка разрабатывается руководством организации и подлежит корректировке с учетом инфляции                                                                                                                               |

## Окончание таблицы 1.4

| 1                     | 2                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Прямая сдельная       | Размер заработной платы работника формируется, исходя из количества произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и сдельных расценок, установленных в зависимости от квалификации работника                                  |
| Сдельно-прогрессивная | Размер заработной платы формируется аналогично прямой сдельной системы оплаты труда, но с учетом повышающего коэффициента за выработку сверх нормы                                                                                           |
| Сдельно-премиальная   | При определении размера заработной платы, причитающейся работнику, принимают во внимание такие аспекты, как: перевыполнение плана, достижение установленных качественных показателей, отсутствие брака, экономию материальных ресурсов и др. |
| Косвенно-сдельная     | Применяется при определении размера заработной платы работников вспомогательного производства в зависимости от заработной платы основных рабочих в процентном соотношении                                                                    |
| Аккордная             | Общий размер заработной платы определяется за выполнение определенных стадий рабочего процесса, либо полного комплекса работ                                                                                                                 |

Формы и системы заработной платы являются механизмами установления размера заработка в зависимости от количества и качества труда и его результатов. Выбирая определенную форму заработной платы и конкурентную систему формирования заработка, работодатель управляет интенсивностью и качеством выполнения работы конкурентных работников.

Расчет сдельной расценки осуществляется, исходя из часовой (дневной) тарифной ставки соответствующего разряда работника и часовой (дневной) нормы выработки, а итоговая сумма заработной платы определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ). Необходимо отметить, что сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа (в дневное, ночное время или сверхурочно). При определении сдельной расценки учитывают, прежде всего, тарифные ставки (оклады) выполняемой работы, а не присвоенный работнику тарифный разряд.

По мнению Соболева С. А., Герасимовой М. А., Юдиной О. В., Чанышевой Е. В. и др. каждая из форм оплаты труда обладает преимуществами и недостатками, которые представлены в таблице 1.5 [29, с. 245; 31, с. 79].

Таблица 1.5

## Преимущества и недостатки современных форм оплаты труда

| Система оплаты труда   | Категории работников                                                                     | Преимущества                                                                                                                                                    | Недостатки                                                                                                                    |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Простая повременная    | Все категории                                                                            | Простота расчетов заработной платы, достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени                                                             | Работник не имеет возможности повысить свою заработную плату путем увеличения личной доли участия в производственном процессе |
| Повременно-премиальная | Все категории                                                                            | Простота расчетов, при распределении премии учитываются результаты работы                                                                                       | Премии распределяет руководитель и есть вероятность субъективной оценки                                                       |
| Прямая сдельная        | Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях     | Сумма заработной платы напрямую зависит от количества произведенной продукции, очевидна заинтересованность работников в повышении производительности труда      | Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество                                                          |
| Сдельно-прогрессивная  | Для специалистов, работа которых требует особых знаний, навыков                          | Специалисты материально заинтересованы в повышении профессионального уровня                                                                                     | Не всегда компетенция и знания совпадают с эффективной работой                                                                |
| Сдельно-премиальная    | Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях     | Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше качественной продукции | Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции          |
| Косвенно-сдельная      | Для работников обслуживающих производств                                                 | Чем лучше работают обслуживающие подразделения, тем больше будет выработка у основного производства                                                             | Показатель не отражает всего объема работы, который должен быть выполнен бригадой                                             |
| Аккордная              | Для специалистов, работающих в группе, объединенной для выполнения определенного проекта | Работники начнут быстрее участвовать в новом проекте и помогать друг другу для скорейшего его завершения                                                        | Сложно оценить вклад каждого сотрудника                                                                                       |

Размер средней заработной платы определяется, исходя из годового фонда заработной платы организации и среднесписочной численности персонала с учетом определенных коэффициентов, утверждаемых приказом директора организации по согласованию с бухгалтерской службой, а также с профсоюзным комитетом.

Разделение заработной платы на виды предполагает ее дифференциацию на два вида – основную и дополнительную.

1. Основная заработная плата представляет собой денежное вознаграждение, полагающееся сотруднику за время, приходящееся на выполнения трудовых обязанностей, которое учитывает количественную и качественную характеристику труда, а также:

- выплаты за вынужденный простой;
- доплату за работу в выходные и праздничные дни;
- доплату за работу сверх нормы.

2. Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты, которые дополняют основную часть трудового вознаграждения, положенные за время, в которое сотрудник фактически не выполнял трудовых обязанностей:

- очередной оплачиваемый отпуск;
- временная нетрудоспособность;
- перерывы для работающих женщин, кормящих грудью;
- выходные пособия для увольняющихся сотрудников и др.

По отношению к жизнеобеспечению трудящихся заработную плату подразделяют на:

- номинальную заработную плату, то есть выражающуюся в конкретной сумме, которую получает сотрудник в результате своего труда;
- реальную заработную плату, то есть отражающую тот уровень потребления, который обеспечивается выплачиваемыми средствами (какое количество тех или иных товаров и услуг можно потенциально приобрести за номинальную заработную плату).

Начисление заработной платы сотрудникам организации является

сложным процессом, который требует значительных усилий со стороны отдела бухгалтерии. Особое внимание уделяется правильному расчету всех выплат и удержаний в структуре оплаты труда сотрудников, чтобы точно определить величину налоговых вычетов, начислить и уплатить социальные взносы и налоги, своевременно подготовить и сдать обязательную квартальную и годовую отчетность. Начисление оплаты труда представляет собой систему взаимоотношений, связанных с принятием решения и исполнения работодателем вознаграждения сотрудникам за их труд в соответствии с законами, другими нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Главной задачей организации при организации заработной платы является установление оплаты труда в зависимости от количества и качества выполняемых трудовых функций каждого работника, которое обеспечит роль стимулирующей функции вклада каждого [18, с. 212].

В целом организация процесса оплаты труда сотрудников включает:

- определение форм и систем оплаты труда персонала;
- выявление и установление критериев и размеров определенных видов доплат за те или иные достижения;
- разработку и внедрение системы должностных окладов персонала;
- определение системы материального вознаграждения работников субъекта хозяйствования.

Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количества труда. Определяющей в оплате труда является квалификация работника – уровень специальных знаний и практических навыков, характеризующий степень сложности конкретного вида работы. Более квалифицированный работник должен получать больше, чем неквалифицированный. Количество труда определяется продолжительностью рабочего дня, которая обычно устанавливается в законодательном порядке. Более продолжительная работа должна и выше оплачиваться. Необоснованно низкая заработная плата вынуждает работника искать другого работодателя или

другие источники дохода. Высокой заработной платой можно мотивировать к трудоустройству нужных работников и удерживать их в организации.

Из этого следует, что на размер заработной платы сотрудников организаций влияют следующие факторы:

- уровень квалификации работника, например, чем выше разряд сотрудника, тем выше его тарифная ставка;
- особые условия труда, что предполагает применение дополнительных надбавок к заработной плате сотрудников, занятых на производствах с вредными и опасными условиями труда;
- спрос на работников определенной специальности;
- достижение качественных и количественных показателей организацией, предполагающее назначение премий при получении того или иного результата;
- кадровая политика организации, предполагающая, например, увеличение оплаты труда за месяц тем сотрудникам смены, которые получают наибольшие производственные результаты работы.

Таким образом, современные системы оплаты труда выполняют определенные функции и основаны на принципах организации и регулирования оплаты труда, которые должны быть несложными для понимания каждого работника предприятия, иметь четкие критерии и параметры, не зависеть от субъективности руководителя и поощрять к высокоэффективному продуктивному выполнению возложенных на него обязанностей.

## 1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Заработная плата работников представляет собой одну из основных статей, которая формирует себестоимость продукции (работ, услуг), поэтому основными задачами учета расчетов с персоналом организации по оплате труда являются:

- обеспечение необходимого контроля за правильностью,

своевременностью начисления и выплаты денежного вознаграждения работникам, исходя из количества и качества затраченных трудовых ресурсов по организации в целом и по каждому работнику в частности;

- оптимальное и обоснованное распределение заработной платы между объектами производственных и непроизводственных затрат на основании предоставленных и проверенных первичных документов;

- осуществление обоснованных удержаний и прочих обязательных платежей из заработной платы работника;

- осуществление своевременных расчетов по выплате заработной платы;

- консолидация текущих показателей заработной платы для формирования необходимой отчетности и предоставления ее в установленные сроки в определенные органы [18, с. 198].

Основным документом, регулирующим взаимоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор, который представляет собой соглашение, в соответствии с которым в обязанности работодателя входит предоставление работнику работы, обеспечение необходимых условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательными и локальными актами и прочими документами, а в обязанности работника входит соблюдение действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка и выполнение соответствующей трудовой функции.

Документы по кадровому составу могут быть представлены в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний за подписью руководителя организации.

Основным документом, согласно которому осуществляется прием работников в организацию, является утвержденное штатное расписание, которое содержит перечень структурных подразделений, должностей, а также количество штатных единиц и должностных окладов.

Все факты хозяйственной жизни организации, в том числе начисление и выплата заработной платы, должны быть документально оформлены и

обоснованы. Первичный учет численности персонала организации осуществляется на основании документов, представленных в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Документы документов по учету личного состава, использования рабочего времени и расчетов с персоналом [17, с. 261; 18, с. 204]

| Наименование документа                                                                         | Характеристика                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                              | 2                                                                                                                                                                                                                                         |
| Приказ (распоряжение) о приеме на работу                                                       | Является основанием для приема на работу. Лицо, ответственное за учет личного состава работников, в соответствии с приказом заполняет личную карточку, трудовую книжку, в бухгалтерии открывается лицевой счет                            |
| Личная карточка                                                                                | Заполняется на каждого работника. Содержит общие сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование и др.), сведения о воинском учете, сведения о назначении и перемещении, повышение квалификации, отпуске |
| Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу                                              | Применяется при оформлении перевода работника из одного структурного подразделения в другое                                                                                                                                               |
| Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска                                                 | Применяется для оформления ежегодного и других видов отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с ТК РФ, действующими законодательными актами и положениями, коллективными договорами и графиками отпусков                       |
| Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) | Применяется при оформлении увольнения работников. На его основании бухгалтерия производит расчет с работником                                                                                                                             |
| Приказ о направлении работника в командировку                                                  | Официальный документ, который издают, когда сотрудник едет исполнять трудовые обязанности в другой населенный пункт                                                                                                                       |
| Приказ о поощрении работников                                                                  | Документ, который подтверждает факт премирования или другого вознаграждения сотрудника. В качестве поощрения обычно выступает премия, письменная благодарность, грамота или ценный подарок                                                |
| Табель учета рабочего времени и расчета заработной платы                                       | Фиксирует использование рабочего времени всех работающих в организации. Заполняется вручную работником бухгалтерии                                                                                                                        |
| Табель учета рабочего времени                                                                  | Фиксирует использование рабочего времени всех работающих в данной организации. Используется в условиях автоматизированной обработки данных                                                                                                |
| Расчетно-платежная ведомость                                                                   | Содержит сведения о рассчитанной и подлежащей к выплате заработной плате                                                                                                                                                                  |
| Расчетная ведомость                                                                            | Применяется для расчета заработной платы по всем категориям работающих                                                                                                                                                                    |

## Окончание таблицы 1.6

| 1                        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Наряд на сдельную работу | Документ системы, позволяющий отразить список работ и исполнителей данных работ, а также распределить между исполнителями сумму за работу                                                                                                                                                                                                                             |
| Платежная ведомость      | Применяется для учета выплат заработной платы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Лицевой счет             | Заполняется бухгалтером на каждого работника на основании первичных документов о приеме на работу и в котором указывается необходимая информация: фамилия, имя, отчество; цех, отдел организации; категория персонала; табельный номер работника; количество детей (для определения вычетов при расчете налога на доходы физических лиц); дата поступления на работу. |
| График отпусков          | Документ, который применяется для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам                                                                                                                                                                      |

К документам аналитического учета заработной платы относятся лицевой счет работника, налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости и др. На каждого работника в начале года или при приеме на работу бухгалтерия предприятия открывает лицевой счет и заводит налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц. Кроме того, каждому работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации.

В коммерческих организациях для формирования информации о расчетах с работниками по всем их видам (начислению и выплате заработной платы, премий и пособий) предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [23, с. 48].

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающейся работникам (в корреспонденции со счетами учета затрат на производство, расходов на продажу и др.);
- оплаты труда, начисленной за счет резерва на оплату отпусков или резерва вознаграждений (в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»);

– начисленного пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни, оплачиваемого за счет организации (в корреспонденции со счетами учета затрат на производство, расходов на продажу и др.).

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

- выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий в пользу сотрудников и т.п.;
- выплаченные суммы доходов сотрудников от участия в капитале организации;
- суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Аналитический учет осуществляется по каждому работнику, посредством лицевых счетов.

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

Дополнительно организации могут вести группировку в соответствии с потребностями в аналитической информации для управления её хозяйственной и финансовой деятельностью. Так, например, возможна группировка по отделам, по проектам, по территории, по функциональной подчиненности работников [8].

В трудовых правоотношениях выделяются различные виды заработной платы, что влияет на формирование корреспонденций счетов. К примеру, на счете 70 организацией могут учитываться:

- выплаты по тарифу или окладу – за отработанное время;
- выплаты по сдельным расценкам;
- проценты от продаж (комиссионным вознаграждением);
- неденежные доходы;
- авторские гонорары;
- надбавки, доплаты, премии, вознаграждения за результаты труда;
- выплаты за особые условия труда и т. д.

В особом порядке рассчитываются отражаемые на счете 70 суммы оплаты

труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, оплату за время перерыва в работе по причине простоев.

ТК РФ определено, что сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника, а время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, – в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Отражение на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» начисления заработной платы в указанных разновидностях может осуществляться с применением самого широкого спектра методов. При этом указанные виды заработной платы могут любым способом сочетаться между собой – в соответствии с системой оплаты труда, действующей в организации.

Основные корреспонденции счетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» представлены в таблице 1.7.

Размер заработной платы работнику организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в организации.

Таблица 1.7

## Корреспонденции счетов по учету начисления заработной платы

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                                                | Корреспонденция счетов |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                                                     | дебет                  | кредит |
| Начислена заработная плата работникам основного производства                                                                        | 20                     | 70     |
| Начислена заработная плата работникам, занятым заготовкой и приобретением материалов                                                | 10, 15                 | 70     |
| Начислена заработная плата работникам, занятым капитальными вложениями                                                              | 08                     | 70     |
| Начислена заработная плата рабочим вспомогательного производства                                                                    | 23                     | 70     |
| Начислена заработная плата цеховому персоналу                                                                                       | 25                     | 70     |
| Начислена заработная плата управленческому персоналу                                                                                | 26                     | 70     |
| Начислена заработная плата рабочим, занятым исправлением брака                                                                      | 28                     | 70     |
| Начислена заработная плата работникам обслуживающих производств и хозяйств                                                          | 29                     | 70     |
| Начислена заработная плата рабочим, занятым сбытом и продажей продукции                                                             | 44                     | 70     |
| Начислена заработная плата по операциям выбытия основных средств, нематериальных активов и материалов                               | 91-2                   | 70     |
| Начислены дивиденды за участие работника в уставном капитале                                                                        | 84                     | 70     |
| Начислена заработная плата за сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни сотрудникам разных подразделений организации | 20, 23, 25, 26, 29, 44 | 70     |
| Начислена заработная плата за время простоя по вине работодателя                                                                    | 26                     | 70     |

Для расчета и начисления заработной платы необходим точный учет личного состава работников организации, отработанного ими времени и объема выполненных работ. Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда или фонд заработной платы.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При этом отпуска бывают оплачиваемыми и неоплачиваемыми, а оплачиваемые в свою очередь бывают основными и дополнительными [2].

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 115 ТК РФ составляет 28 календарных дней.

Однако, некоторым категориям работников в соответствии с законодательством может предоставляться удлиненный основной отпуск,

продолжительность которого превышает 28 календарных дней.

Помимо законодательно предусмотренных дополнительных отпусков организации могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников с учетом своих производственных и финансовых возможностей – в этом случае порядок и условия предоставления отпуска определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Отпуска работникам предоставляются на основании графика отпусков. Его составляют минимум за две недели до начала календарного года, исходя из пожеланий сотрудников, требований закона и интересов работодателя. Соблюдать график обязаны как работодатель (организация или ИП), так и работники (ст. 123 ТК РФ).

Если сотруднику необходимо уйти в отпуск не по графику, то пишется заявление. Работник должен подать его заранее, чтобы бухгалтерия успела выплатить отпускные не позднее чем за три дня до отдыха.

Если сотрудник будет отдыхать по графику, то также оформляется Уведомление о начале отпуска, которым не менее чем за две недели до начала отпуска извещают работника под роспись о начале отпуска.

На отпуск оформляется приказ руководителя, а также записка-расчет, в которой бухгалтером производится расчет сумм отпускных.

Порядок расчета отпускных регламентирует Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Для расчета суммы отпускных, подлежащих оплате при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска, необходимо определить среднедневной заработок.

При расчете среднедневного заработка учитываются не все суммы начислений в пользу работника.

Перечень выплат, которые можно учесть в расчете отпускных, представлен таблице 1.8 [7].

Если сотруднику заработная плата выдавалась в натуральной форме, то бухгалтер пересчитывает стоимость выданных товаров и услуг по рыночным

ценам, и включает в расчет полученную сумму. Результат пересчета оформляют бухгалтерской справкой.

Таблица 1.8

Перечень выплат, которые можно учесть в расчете отпускных

| Виды выплат                                                                            | Учитываемые суммы                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Заработная плата                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– оклад;</li> <li>– тарифная ставка;</li> <li>– сдельная расценка;</li> <li>– комиссионное вознаграждение и т.д.</li> </ul>                                                                   |
| Вознаграждение работнику средств массовой информации или организации в сфере искусства | <ul style="list-style-type: none"> <li>– гонорар;</li> <li>– авторское вознаграждение,</li> <li>– постановочное вознаграждение и т.д.</li> </ul>                                                                                     |
| Доплаты и надбавки                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– за классность;</li> <li>– за стаж;</li> <li>– за наставничество;</li> <li>– за совмещение и т.д.</li> </ul>                                                                                 |
| Компенсации                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– районный коэффициент;</li> <li>– за сверхурочный труд;</li> <li>– за работу в ночное время;</li> <li>– за сменность графика;</li> <li>– за вредные и(или) опасные условия и т.д.</li> </ul> |
| Премии                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– ежемесячные;</li> <li>– квартальные;</li> <li>– годовые</li> </ul>                                                                                                                          |

В суммарный доход для расчета среднедневного заработка при начислении отпускных не включаются:

- пособия;
- средний заработок за дни командировки;
- средний заработок предыдущий отпуск;
- оплату простоев;
- компенсации, например, за использование работником личного транспорта в служебных целях;
- выплаты социального характера, например, материальная помощь;
- вознаграждение, полученное работником на основании гражданско-правового договора [7].

Также при расчете среднего заработка важное значение имеет вопрос о полноте отработки расчетного периода.

Расчетный период для исчисления среднего заработка – 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Периоды, исключаемые из расчетного периода при расчете отпускных, представлены в таблице 1.9.

Таблица 1.9

Периоды, исключаемые из расчетного периода при расчете отпускных

| Период                        | Дни, исключаемые из расчета                                                                                                                                         |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сохранение среднего заработка | – командировки;<br>– отпуска;<br>– освобождение от работы с сохранением среднего заработка                                                                          |
| Получение пособий             | – больничные;<br>– отпуск по беременности и родам;<br>– отпуск по уходу за ребенком;<br>– дополнительные дни для ухода за инвалидами                                |
| Простои                       | – невыход на работу по вине организации или по форс-мажорным обстоятельствам,<br>– дни коллективной забастовки, при условии, что работник не принимал участие в ней |
| Карантин                      | – нерабочие дни, когда сотрудник не работал, но получал заработную плату                                                                                            |

В том случае, если расчетный период отработан полностью, среднедневной заработок исчисляется по формуле 1.1:

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП}_{\text{рп}} / (29,3 \cdot 12), \quad (1.1)$$

где СДЗ – среднедневная заработная плата, руб.;

$\text{ЗП}_{\text{рп}}$  – заработная плата за расчетный период, руб.

Если период отработан не полностью, среднедневную заработную плату находят по формуле 1.2:

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП}_{\text{рп}} / (29,3 \cdot \text{ПКМ} + \text{КД}^{\text{НКМ}}), \quad (1.2)$$

где ПКМ – количество полностью отработанных месяцев;

$\text{КД}^{\text{НКМ}}$  – количество дней отработанных не полностью.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце (п. 10 Постановления 922) по формуле 1.3:

$$\text{КД}^{\text{НКМ}} = 29,3 / \text{КД} \cdot \text{КД}^{\text{отраб}}, \quad (1.3)$$

где КД – количество календарных дней;

$\text{КД}^{\text{отраб}}$  – количество календарных дней, отработанных в месяце.

После определения среднедневной заработной платы рассчитываются отпускные по формуле 1.4:

$$\text{О} = \text{СДЗ} \cdot \text{Д}_\text{о}, \quad (1.4)$$

где О – отпускные, руб.;

$\text{Д}_\text{о}$  – количество дней отпуска.

В случае если работник заболел во время отпуска и пошел на больничный, то отпуск продляется с момента закрытия листа временной нетрудоспособности. В случае крайней необходимости работника могут

отозвать из отпуска, в этом случае выплаченные отпускные идут в счет заработной платы, а неиспользованные дни отпуска предоставляются в дальнейшем и пересчитываются отпускные.

Если работник увольняется, не использовав свой отпуск, то ему предоставляется компенсация за неиспользованный отпуск. Для равномерного в течение года включения отпускных в себестоимость продукции создается специальный резерв на счете 96 «Расходы будущих периодов».

При создании резерва в учетной политике организации должны быть отражены:

- принятый способ резервирования;
- предельная сумма отчислений;
- ежемесячный процент отчислений в указанный резерв [18, с. 215].

Указанные элементы должны быть подтверждены данными специального расчета (сметы), в котором отражается расчет размера ежемесячных отчислений в указанный резерв, исходя из сведений о предполагаемой сумме расходов на оплату отпусков, включая сумму единого социального налога с этих расходов. Процент отчислений в указанный резерв определяется как отношение предполагаемому годовому размеру расходов на оплату труда.

Порядок учета отпускных зависит от закреплённого в учетной политике источника выплаты наличия или резерва на оплату отпуска.

Корреспонденции счетов по бухгалтерскому учету отпускных представлены в таблице 1.10.

Таблица 1.10

## Корреспонденции счетов по учету отпускных

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                                  | Корреспонденция счетов |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                                       | дебет                  | кредит |
| 1                                                                                                                     | 2                      | 3      |
| Произведены отчисления в резерв на оплату отпусков работникам основного, вспомогательного, обслуживающего производств | 20, 23, 29             | 96     |

## Окончание таблицы 1.10

| 1                                                                                            | 2          | 3  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|
| Произведены отчисления в резерв на оплату отпусков административно-управленческого персонала | 26         | 96 |
| Произведены отчисления в резерв на оплату отпусков общепроизводственного персонала           | 25         | 96 |
| Произведены отчисления в резерв на оплату отпусков сотрудников, занятых сбытом продукции     | 44         | 96 |
| Начислены отпускные сотрудникам за счет созданного резерва                                   | 96         | 70 |
| Начислены отпускные работникам основного, вспомогательного, обслуживающего производств       | 20, 23, 29 | 70 |
| Начислены отпускные сотрудникам вспомогательного цеха                                        | 23         | 70 |
| Начислены отпускные административно-управленческому персоналу при отсутствии резерва         | 26         | 70 |
| Начислены отпускные общепроизводственному персоналу при отсутствии резерва                   | 25         | 70 |
| Начислены отпускные сотрудникам, занятым сбытом продукции                                    | 44         | 70 |

В том случае, если работник отсутствовал на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, в соответствии со ст. 183 ТК РФ ему полагается выплата пособия по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у другого (других) страхователя (страхователей).

В средний заработок, исходя из которого рассчитывается пособие, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, которые являются объектом обложения страховыми взносами на обязательное социальное страхование.

Заработная плата (доходы), получаемая в не денежной форме в виде товаров (работ, услуг), учитывается в составе заработка как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день ее выплаты.

Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную законодательством на

соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование.

Средний дневной заработок для целей определения пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается путем деления суммы начисленной за расчетный период заработной платы на 730.

Сумма пособия рассчитывается как произведение среднедневного заработка на количество дней временной нетрудоспособности и процент страхового стажа.

Размер пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается и выплачивается в следующем порядке:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, – 100 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60 % среднего заработка [6].

Первые три дня периода временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя и включаются в расходы организации. Эти суммы отражаются по дебету затратных счетов и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Из начисленной работникам оплаты труда, в том числе по договорам подряда и по совместительству, производят различные удержания, которые можно разделить на три основные группы, представленные в таблице 1.12.

Таблица 1.12

#### Классификация удержаний из заработной платы работников

| Группы удержаний       | Виды удержаний                     |
|------------------------|------------------------------------|
| 1                      | 2                                  |
| Обязательные удержания | Налог на доходы физических лиц     |
|                        | Удержания по исполнительным листам |

Окончание таблицы 1.12

| 1                                                  | 2                                                                               |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Удержания по инициативе организации (работодателя) | Погашение невозвращенного своевременно аванса                                   |
|                                                    | Возмещение стоимости материального ущерба, причиненного работником              |
|                                                    | Удержание неотработанного аванса по заработной плате, выданного работнику ранее |
| Удержания по инициативе работника                  | Оплата работодателем коммунальных услуг                                         |
|                                                    | Взносы по договорам добровольного страхования                                   |
|                                                    | Прочие выплаты                                                                  |

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 %.

Самым распространенным видом удержаний является налог на доходы физических лиц. Налоговый кодекс РФ определяет ставки налога, порядок его удержания и перечисления в бюджет, порядок предоставления стандартных налоговых вычетов, предоставляемых родителям, опекунам, попечителям.

Ставки НДФЛ установлены в следующих размерах:

- 13 % при обложении доходов резидентов РФ;
- 15 % с суммы дохода, превышающей 5 миллионов рублей;
- 30 % с доходов физических лиц-нерезидентов;
- 35 % со стоимости любых выигрышей и призов, процентных доходов по вкладам в банках в части превышения установленных размеров, суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения установленных размеров [2].

Налоговым кодексом РФ предусмотрены налоговые вычеты из суммы налогооблагаемого дохода.

Налоговый вычет на детей за каждый месяц налогового периода

распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1 400 руб. на 1-го ребенка;
- 1 400 руб. на 2-го ребенка;
- 3 000 руб. на 3-го и каждого последующего ребенка [2].

Налоговый вычет применяется до месяца, в котором доход налогоплательщика достигнет 350 тыс. руб. Указанные вычеты предоставляются на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет [2].

Другим обязательным удержанием является удержание алиментов. Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом Российской Федерации.

Алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или в размере: на 1 ребенка – 25 %; на 2 детей – 33 %; на 3 детей и более – 50 % заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством [1].

Корреспонденции счетов по учету удержаний из заработной платы представлены в таблице 1.13.

Таблица 1.13

#### Корреспонденции счетов по учету удержаний из заработной платы

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                                       | Корреспонденция счетов |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                                            | дебет                  | кредит |
| 1                                                                                                                          | 2                      | 3      |
| Удержан из заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности налог на доходы физических лиц             | 70                     | 68     |
| Удержано из зарплаты работника по исполнительному документу (алименты, кредиты, прочие удержания по исполнительным листам) | 70                     | 76     |
| Удержана из заработной платы сумма по заявлению сотрудника организации                                                     | 70                     | 76     |

Окончание таблицы 1.13

| 1                                                                                    | 2  | 3    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Удержана сумма займа (процентов по нему) из заработной платы работника               | 70 | 73-1 |
| Удержана из зарплаты сумма причиненного организации материального ущерба (недостача) | 70 | 73-2 |
| Удержана из заработной платы работника невозвращенная подотчетная сумма              | 70 | 71   |

Выдача денег лицу, не являющемуся штатным сотрудником, осуществляется по предъявлении документа удостоверяющего личность получателя. На внештатного сотрудника заключается договор гражданско-правового характера.

Выплата заработной платы может осуществляться через кассу, а также перечислением на пластиковые карты работников. Выдача наличных денег из касс организаций производится по расходным кассовым ордерам или надлежаще оформленным другим документам. Документы на выдачу денег должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером организации или лицами, на это уполномоченными.

Заработная плата выдается работникам из кассы в течение пяти рабочих дней, по истечении этого срока в платежных ведомостях напротив фамилии лица, не получившего выплату, кассир ставит штамп депонент или делает пометку [10].

При закрытии каждой платежной ведомости кассир указывает выплаченную и депонированную сумму заработной платы. В целом сумма должна полностью соответствовать сумме, указанной как результат платежной ведомости. Далее депонированные суммы учитываются отдельно [13, с. 220]:

- по каждому работнику в книге учета депонированной заработной платы ведется аналитический учет;
- депонированные суммы ставятся на приход в кассе и затем сдаются в банк;
- когда работник приходит получать депонент, на него составляется индивидуальный расходный кассовый ордер на сумму не полученных им

своевременно денежных средств.

Работник имеет право на получение депонированной заработной платы в течение трех лет.

По истечении этого срока не востребовавшие суммы как прочие доходы присоединяются к прибыли.

Корреспонденции счетов по учету выплаты и депонированию заработной платы представлены в таблице 1.14.

Таблица 1.14

Корреспонденции счетов по учету выплаты и депонированию заработной платы

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                   | Корреспонденция счетов |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                        | дебет                  | кредит |
| Выплачена заработная плата, отпускные, пособия из кассы организации                                    | 70                     | 50     |
| Перечислена заработная плата, отпускные, пособия на счета работников в банке                           | 70                     | 51     |
| Депонирована неполученная в срок заработная плата                                                      | 70                     | 76     |
| Списание выданной заработной платы с депонента                                                         | 76                     | 50     |
| Списана неполученная сотрудником депонированная заработанная плата по истечении срока исковой давности | 76                     | 91-1   |

Все работодатели сдают зарплатную отчетность, перечисляют НДФЛ и страховые взносы, независимо от применяемой системы налогообложения.

Основной формой, отражающей суммы начисленной заработной платы и произведенного удержания налога на доходы физических лиц, является 6-НДФЛ.

Кроме этого, организации сдают ежеквартальный расчет по страховым взносам: на пенсионное, социальное и медицинское страхование (РСВ).

Задолженность перед работниками по оплате труда находит свое отражение в бухгалтерском балансе в составе кредиторской задолженности организации.

Таким образом, расчеты с персоналом по оплате труда являются важной областью бухгалтерского учета и требуют повышенного внимания, поскольку

от начисленных сумм зависят суммы налогов, страховых взносов, перечисляемых в бюджет.

Кроме этого, на основе информации о начисленной заработной плате контролируется использование рабочего времени, поддержание взаимосвязи между ростом производительности труда и размером его оплаты, а также сумма соответствующих затрат.

Расчеты с персоналом по оплате труда охватывают множество фактов хозяйственной жизни, связанных не только с начислением заработной платы за отработанное время, но и отпускных, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств организации, удержаний сумм в пользу третьих лиц, государства, работодателя.

В условиях регулярных изменений нормативно-правовых актов в области расчетов с персоналом по оплате труда, процесс ведения их учета должен формировать достоверную и точную информацию, необходимую для управления всеми процессами организации.

## 2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Красноярский цемент» (сокращенное наименование ООО «Красноярский цемент»), зарегистрированное в качестве юридического лица 26.04.2004 года.

ООО «Красноярский цемент» осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации и зарегистрировано по адресу: 660019, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Краснопресненская, д. 1.

Уставный капитал ООО «Красноярский цемент» 540 000 000 руб. Учредителем ООО «Красноярский цемент» является Акционерное общество «Холдинговая компания «Сибирский цемент».

Основным видом деятельности ООО «Красноярский цемент» является производство цемента, извести и гипса.

Производственная мощность предприятия – 1,1 млн. тонн цемента в год. Выпуск продукции в ООО «Красноярский цемент» ведется мокрым способом. В качестве технологического топлива используется уголь. Сырьевая база ООО «Красноярский цемент» – Торгашинское месторождение известняка и Кузнецовское месторождение глины. На Красноярском цементном заводе в настоящее время реализуется проект по строительству новой технологической линии производства цемента сухим способом. С запуском новой линии производственная мощность ООО «Красноярский цемент» увеличится до 2 миллионов тонн цемента в год. Кроме того, ООО «Красноярский цемент» ведет строительство закрытого конвейера от Торгашинского месторождения до основной промышленной площадки завода, что приведет к снижению объема движения большегрузного транспорта, необходимого для доставки известняка с карьера и уменьшит нагрузку на транспортную сеть города Красноярска.

Организационная структура завода приведена на рис. 2.1.



Рис. 2.1 – Организационная структура ООО «Красноярский цемент»

Завод производит продукцию, представленную в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Продукция ООО «Красноярский цемент»

| Номенклатура             | Характеристика                                                                                                                                                       |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Общестроительные цементы |                                                                                                                                                                      |
| ЦЕМ 0 42,5Н              | Портландцемент без вспомогательных компонентов и минеральных добавок типа ЦЕМ 0, класса прочности 42,5, нормальноотвердевающий                                       |
| ЦЕМ I 42,5Н              | Портландцемент класса прочности 42,5 нормальноотвердевающий                                                                                                          |
| ЦЕМ I 32,5Б              | Портландцемент класса прочности 32,5 быстротвердевающий                                                                                                              |
| ЦЕМ II/A-III 32,5Б       | Портландцемент со шлаком от 6 до 20 % класса прочности 32,5, быстротвердевающий                                                                                      |
| ЦЕМ II/A-К (Ш-З) 32,5Б   | Композиционный портландцемент типа ЦЕМ II, подтипа А с суммарным содержанием доменного шлака (Ш) и золы (З) от 12% до 20%, класса прочности 32,5, быстротвердевающий |
| Специальные цементы      |                                                                                                                                                                      |
| ЦЕМ I 42,5Н СС НЩ        | Сульфатостойкий портландцемент класса прочности 42,5 нормальноотвердевающий низкощелочной.                                                                           |
| ПЦТ I-G-СС-1             | Портландцемент тампонажный бездобавочный с нормированными требованиями при водоцементном отношении равном 0,44, высокой сульфатостойкости.                           |
| ЦЕМ I 42,5Н АП           | Портландцемент типа ЦЕМ I, класса прочности 42,5Н для бетона аэродромных покрытий АП.                                                                                |
| ЦЕМ I 42,5Н ДП           | Портландцемент без минеральных добавок на основе клинкера нормированного состава, типа ЦЕМ I, класса прочности 42,5, нормальноотвердевающий.                         |

Красноярский цементный завод поставляет свою продукцию на стройки многих регионов России. В связи с активным развитием нефтегазовой отрасли Восточной Сибири ООО «Красноярский цемент» осуществляет производство тампонажного цемента высокой сульфатостойкости для строительства нефтяных и газовых скважин.

В настоящее время основными потребителями данного вида цемента являются: ЗАО «Ванкорнефть», ПАО «УдмуртНефть», ПАО АНК «БашкирНефть», АО «СамараНефтеГаз», АО «ТомскНефть», АО «КагалымНефть», ООО «УренгойНефть» и др.

Для анализа масштабов деятельности ООО «Красноярский цемент», были раскрыты основные экономические показатели, представленные в таблице 2.2.

Таблица 2.2

## Основные экономические показатели деятельности ООО «Красноярский цемент» в динамике

| Показатель                                                  | 2019 год   | 2020 год   | 2021 год   | Отклонение (+ ; -)   |                      | Темп роста, %        |                      |
|-------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                                                             |            |            |            | 2020 г. к<br>2019 г. | 2021 г. к<br>2020 г. | 2020 г. к<br>2019 г. | 2021 г. к<br>2020 г. |
| Выручка, тыс. руб.                                          | 2981525,00 | 3118989,00 | 3679177,00 | 137464,00            | 560188,00            | 104,61               | 117,96               |
| Себестоимость, тыс. руб.                                    | 1526210,00 | 1698739,00 | 1871778,00 | 172529,00            | 173039,00            | 111,30               | 110,19               |
| Прибыль от продаж, тыс. руб.                                | 639823,00  | 573646,00  | 936786,00  | -66177,00            | 363140,00            | 89,66                | 163,30               |
| Прибыль до налогообложения, тыс. руб.                       | 235962,00  | 238164,00  | 815062,00  | 2202,00              | 576898,00            | 100,93               | 342,23               |
| Чистая прибыль, тыс. руб.                                   | 184692,00  | 186533,00  | 650471,00  | 1841,00              | 463938,00            | 101,00               | 348,72               |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.         | 4245599,00 | 4405360,00 | 4632280,50 | 159761,00            | 226920,50            | 103,76               | 105,15               |
| Фондоотдача, руб./руб.                                      | 0,70       | 0,71       | 0,79       | 0,01                 | 0,09                 | 100,82               | 112,18               |
| Фондовооруженность тыс. руб./чел.                           | 6355,69    | 6555,60    | 6822,21    | 199,91               | 266,61               | 103,15               | 104,07               |
| Годовой фонд заработной платы, тыс. руб.                    | 284480,00  | 289124,00  | 314916,00  | 4644,00              | 25792,00             | 101,63               | 108,92               |
| Среднесписочная численность работников, чел.                | 668,00     | 672,00     | 679,00     | 4,00                 | 7,00                 | 100,60               | 101,04               |
| Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб. | 35,49      | 35,85      | 38,65      | 0,36                 | 2,80                 | 101,03               | 107,80               |
| Производительность труда одного работника, тыс. руб.        | 4463,36    | 4641,35    | 5418,52    | 177,99               | 777,17               | 103,99               | 116,74               |
| Фондорентабельность, %                                      | 15,07      | 13,02      | 20,22      | -2,05                | 7,20                 | 86,41                | 155,30               |
| Рентабельность продаж, %                                    | 21,46      | 18,39      | 25,46      | -3,07                | 7,07                 | -                    | -                    |

По данным таблицы можно сделать следующие выводы. Выручка организации от продажи цемента в 2020 году возросла на 4,61 %, а в 2021 году на 17,96 %. Рост выручки связан не только с увеличением цены на цемент, но и с ростом объемов продажи готовой продукции. Указанные причины привели и к росту себестоимости цемента на 11,30 % в 2020 году и 10,19 %.

Опережающий темп роста себестоимости над выручкой в 2020 году привел к сокращению прибыли от продажи цемента на 66 177,00 тыс. руб. В 2021 году ситуация изменилась в благоприятную сторону, так как рост прибыли достиг 63,30 %.

Прибыль до налогообложения и чистая прибыль ООО «Красноярский цемент» в 2020 году менялась в сторону увеличения незначительно. Но в 2021 году рост показателей составил 242,23 % и 248,72 %, соответственно. Причиной этого явился рост прочих доходов при снижении прочих расходов.

ООО «Красноярский цемент» в полной мере обеспечено основными средствами, среднегодовая стоимость которых увеличилась в 2020 году на 3,76 %, а в 2021 году на 5,15 % за счет ввода нового оборудования. Эти изменения привели к росту фондоотдачи и фондовооруженности труда, что оценивается положительно.

Рост среднесписочной численности на 4 человека в 2020 году и 7 человек в 2021 году, а также увеличение среднемесячной заработной платы привели к увеличению фонда оплаты труда на 1,63 % и 8,92 %, соответственно. Производительность труда работников также увеличилась.

Снижение прибыли в 2020 году способствовало уменьшению показателей фондорентабельности, рентабельности продаж, но ситуация изменилась в положительную сторону в 2021 году.

Таким образом, наблюдалась положительная динамика изменения основных экономических показателей ООО «Красноярский цемент».

В рамках анализа был проведен горизонтальный и вертикальный анализ баланса ООО «Красноярский цемент» с целью оценки состава и структуры имущества организации, а также источников его формирования (таблица 2.3).

Таблица 2.3

## Результаты горизонтального и вертикального анализа бухгалтерского баланса ООО «Красноярский цемент»

| Статьи актива баланса                     | Абсолютные величины в тыс. руб. |          |          | Удельные веса, % |          |          | Изменение (+, -)              |                   |                   |                   | Темп роста, % |           |
|-------------------------------------------|---------------------------------|----------|----------|------------------|----------|----------|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|-----------|
|                                           |                                 |          |          |                  |          |          | абсолютных величин, тыс. руб. | удельного веса, % |                   |                   | 2020 г.       | 2021 г.   |
|                                           | 2019 год                        | 2020 год | 2021 год | 2019 год         | 2020 год | 2021 год | 2020 г. к 2019 г.             | 2021 г. к 2020 г. | 2020 г. к 2019 г. | 2021 г. к 2020 г. | к 2019 г.     | к 2020 г. |
| 1                                         | 2                               | 3        | 4        | 5                | 6        | 7        | 8                             | 9                 | 10                | 11                | 12            | 13        |
| I Внеоборотные активы                     |                                 |          |          |                  |          |          |                               |                   |                   |                   |               |           |
| Основные средства                         | 4297138                         | 4513582  | 4750979  | 57,08            | 60,62    | 58,05    | 216444                        | 237397            | 3,54              | -2,57             | 105,04        | 105,26    |
| Нематериальные активы                     | 8524                            | 7686     | 6847     | 0,11             | 0,10     | 0,08     | -838                          | -839              | -0,01             | -0,02             | 90,17         | 89,08     |
| Финансовые вложения                       | 2020728                         | 2020728  | 2010301  | 26,84            | 27,14    | 24,56    | 0                             | -10427            | 0,30              | -2,58             | 100,00        | 99,48     |
| Доходные вложения в материальные ценности | 29390                           | 27678    | 40637    | 0,39             | 0,37     | 0,50     | -1712                         | 12959             | -0,02             | 0,12              | 94,17         | 146,82    |
| Отложенные налоговые активы               | 29603                           | 31829    | 31741    | 0,39             | 0,43     | 0,39     | 2226                          | -88               | 0,03              | -0,04             | 107,52        | 99,72     |
| Прочие внеоборотные активы                | 321728                          | 225659   | 406460   | 4,27             | 3,03     | 4,97     | -96069                        | 180801            | -1,24             | 1,94              | 70,14         | 180,12    |
| Итого по разделу I                        | 6707111                         | 6827162  | 7246965  | 89,09            | 91,69    | 88,54    | 120051                        | 419803            | 2,59              | -3,15             | 101,79        | 106,15    |
| II Оборотные активы                       |                                 |          |          |                  |          |          |                               |                   |                   |                   |               |           |
| Запасы                                    | 586977                          | 488521   | 701098   | 7,80             | 6,56     | 8,57     | -98456                        | 212577            | -1,24             | 2,00              | 83,23         | 143,51    |
| НДС                                       | 381                             | 422      | 3059     | 0,01             | 0,01     | 0,04     | 41                            | 2637              | 0,00              | 0,03              | 110,76        | 724,88    |
| Дебиторская задолженность                 | 209414                          | 129497   | 184867   | 2,78             | 1,74     | 2,26     | -79917                        | 55370             | -1,04             | 0,52              | 61,84         | 142,76    |
| Денежные средства                         | 24249                           | 508      | 48990    | 0,32             | 0,01     | 0,60     | -23741                        | 48482             | -0,32             | 0,59              | 2,09          | 9643,70   |
| Прочие оборотные активы                   | 7                               | 2        | 8        | 0,00             | 0,00     | 0,00     | -5                            | 6                 | 0,00              | 0,00              | 28,57         | 400,00    |
| Итого по разделу II                       | 821028                          | 618950   | 938022   | 10,91            | 8,31     | 11,46    | -202078                       | 319072            | -2,59             | 3,15              | 75,39         | 151,55    |
| Баланс                                    | 7528139                         | 7446112  | 8184987  | 100,00           | 100,00   | 100,00   | -82027                        | 738875            | 0,00              | 0,00              | 98,91         | 109,92    |

Окончание таблицы 2.3

| 1                                  | 2       | 3       | 4       | 5      | 6      | 7      | 8       | 9       | 10     | 11    | 12     | 13     |
|------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|--------|--------|
| III Капитал и резервы              |         |         |         |        |        |        |         |         |        |       |        |        |
| Уставный капитал                   | 540000  | 540000  | 540000  | 7,17   | 7,25   | 6,60   | 0       | 0       | 0,08   | -0,65 | 100,00 | 100,00 |
| Нераспределенная прибыль           | 3840611 | 4027144 | 4677615 | 51,02  | 54,08  | 57,15  | 186533  | 650471  | 3,07   | 3,06  | 104,86 | 116,15 |
| Итого по разделу III               | 4380611 | 4567144 | 5217615 | 58,19  | 61,34  | 63,75  | 186533  | 650471  | 3,15   | 2,41  | 104,26 | 114,24 |
| IV Долгосрочные обязательства      |         |         |         |        |        |        |         |         |        |       |        |        |
| Заемные средства                   | 1740745 | 2230085 | 2093847 | 23,12  | 29,95  | 25,58  | 489340  | -136238 | 6,83   | -4,37 | 128,11 | 93,89  |
| Отложенные налоговые обязательства | 95727   | 78425   | 91972   | 1,27   | 1,05   | 1,12   | -17302  | 13547   | -0,22  | 0,07  | 81,93  | 117,27 |
| Оценочные обязательства            | 33630   | 33300   | 16712   | 0,45   | 0,45   | 0,20   | -330    | -16588  | 0,00   | -0,24 | 99,02  | 50,19  |
| Прочие обязательства               | 10000   | 0       | 9634    | 0,13   | 0,00   | 0,12   | -10000  | 9634    | -0,13  | 0,12  | 0,00   | -      |
| Итого по разделу IV                | 1880102 | 2341810 | 2212165 | 24,97  | 31,45  | 27,03  | 461708  | -129645 | 6,48   | -4,42 | 124,56 | 94,46  |
| V Краткосрочные обязательства      |         |         |         |        |        |        |         |         |        |       |        |        |
| Заемные средства                   | 951425  | 176305  | 182559  | 12,64  | 2,37   | 2,23   | -775120 | 6254    | -10,27 | -0,14 | 18,53  | 103,55 |
| Кредиторская задолженность         | 288804  | 331993  | 538598  | 3,84   | 4,46   | 6,58   | 43189   | 206605  | 0,62   | 2,12  | 114,95 | 162,23 |
| Оценочные обязательства            | 27197   | 28860   | 34050   | 0,36   | 0,39   | 0,42   | 1663    | 5190    | 0,03   | 0,03  | 106,11 | 117,98 |
| Итого по разделу V                 | 1267426 | 537158  | 755207  | 16,84  | 7,21   | 9,23   | -730268 | 218049  | -9,62  | 2,01  | 42,38  | 140,59 |
| Баланс                             | 7528139 | 7446112 | 8184987 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | -82027  | 738875  | 0,00   | 0,00  | 98,91  | 109,92 |

На основе данных, приведенных в таблице видно, что имущественное состояние ООО «Красноярский цемент» изменилось.

В составе внеоборотных активов ООО «Красноярский цемент» учитывались основные средства, нематериальные активы, доходные вложения в материальные ценности, отложенные налоговые активы, прочие активы. Динамика изменения данных показателей неоднозначная. Так, в 2020 году рост наблюдался по основным средствам за счет ввода новых объектов в эксплуатацию, а также по отложенным налоговым активам. Все другие показатели раздела снижались в своих значениях. В 2021 году ситуация изменилась следующим образом: рост был выявлен по основным средствам, доходным вложениям в материальные ценности, а также прочим внеоборотным активам. Другие показатели снизились в значениях.

Анализ структуры активов баланса ООО «Красноярский цемент» показал, что на долю внеоборотных активов приходилось в 2019 году 89,09 %, в 2020 году 91,69 %, а в 2021 году 88,54 %. Это связано с особенностями деятельности по производству цемента, для чего организации требуются грузовые машины, склады, производственное оборудование, карьерная техника. Из этого следует, что деятельность ООО «Красноярский цемент» являлась фондоемкой.

Также в составе имущества ООО «Красноярский цемент» выделялись оборотные активы, на долю которых приходилось около 10 % всего имущества организации в анализируемом периоде.

Все показатели оборотных активов ООО «Красноярский цемент», за исключением НДС, в 2020 году имели тенденцию к снижению. В 2021 году ситуация сменилась ростом всех оборотных активов. Наиболее существенный рост наблюдался по денежным средствам, он составил 9 543,70 %.

Большой удельный вес в составе оборотных активов приходился на запасы, то есть сырье для производства цемента и сам цемент.

Анализ источников образования имущества показал, что у организации, наряду с капиталом и нераспределенной прибылью, имелись также долгосрочные и краткосрочные обязательства. Из таблицы видно, что более

50 % источников образования имущества ООО «Красноярский цемент» составляли собственные средства (уставный капитал и нераспределенная прибыль), что оценивается положительно. Рост доли собственных средств в 2020 году составил 3,15 %, а в 2021 году 2,41 % за счет увеличения суммы нераспределенной прибыли.

У ООО «Красноярский цемент» была существенна доля долгосрочных обязательств, в составе которых большая часть приходилась на заемные средства, то есть долгосрочные кредиты, полученные для модернизации производства. Их величина в 2020 году возросла на 28,11 %, а в 2020 году сократилась на 489 340 тыс. руб.

Краткосрочные обязательства ООО «Красноярский цемент» были сформированы за счет заемных средств, а также кредиторской задолженности и оценочных обязательств. Величина последних незначительна.

Заемные средства в 2020 году сократились на 81,47 % за счет погашения ранее полученного кредита. Но в 2021 году организация привлекла дополнительные средства, тем самым увеличив заемный капитал на 3,55 %.

Кредиторская задолженность ООО «Красноярский цемент» росла. Увеличение в 2020 году составило 14,95 %, а в 2021 году – 62,23 %.

Таким образом, изменение состава и структуры имущества ООО «Красноярский цемент» заслуживает положительной оценки.

Далее был проведен анализ ликвидности бухгалтерского баланса ООО «Красноярский цемент». Целью анализа ликвидности бухгалтерского баланса являлась оценка способности своевременно и полностью рассчитываться по всем своим обязательствам за счет наличия готовых средств платежа и других ликвидных активов.

Анализ ликвидности бухгалтерского баланса ООО «Красноярский цемент» представлен в таблице 2.4.

По результатам анализа ликвидности баланса ООО «Красноярский цемент» можно сделать вывод о том, что баланс не являлся ликвидным во всех трех годах анализируемого периода.

Таблица 2.4

## Анализ ликвидности баланса ООО «Красноярский цемент»

| Группы показателей          | Сумма, тыс. руб. |          |          | Группы показателей             | Сумма, тыс. руб. |          |          | Платежеспособный излишек, недостаток, тыс. руб. |          |          |
|-----------------------------|------------------|----------|----------|--------------------------------|------------------|----------|----------|-------------------------------------------------|----------|----------|
|                             | 2019 год         | 2020 год | 2021 год |                                | 2019 год         | 2020 год | 2021 год | 2019 год                                        | 2020 год | 2021 год |
| Наиболее ликвидные активы   | 24249            | 508      | 48990    | Наиболее срочные обязательства | 288804           | 331993   | 538598   | -264555                                         | -331485  | -489608  |
| Быстро-реализуемые активы   | 209421           | 129499   | 184875   | Краткосрочные пассивы          | 951425           | 176305   | 182559   | -742004                                         | -46806   | 2316     |
| Медленно-реализуемые активы | 587358           | 488943   | 704157   | Долгосрочные пассивы           | 1880102          | 2341810  | 2212165  | -1292744                                        | -1852867 | -1508008 |
| Трудно-реализуемые активы   | 6707111          | 6827162  | 7246965  | Постоянные пассивы             | 4407808          | 4596004  | 5251665  | -2299303                                        | -2231158 | -1995300 |
| Баланс                      | 7528139          | 7446112  | 8184987  | Баланс                         | 7528139          | 7446112  | 8184987  | -                                               | -        | -        |

Из таблицы видно, что в 2019 и 2020 годах не выполнялось ни одно неравенство, соответствующее ликвидному балансу. Из этого следует, что наиболее ликвидные активы, представленные денежными средствами, были значительно меньше сумм, предъявленных к оплате кредиторами.

Быстрореализуемые активы были меньше краткосрочных пассивов, то есть сумма дебиторской задолженности была ниже величины полученных краткосрочных кредитов.

Медленно-реализуемые активы, главным образом, запасы ООО «Красноярский цемент» в значениях были ниже величины долгосрочных кредитов и займов завода.

Постоянные пассивы также не покрывали труднореализуемые активы.

В 2021 году ситуация немного изменилась в положительную сторону, так как второе неравенство соответствовало нормативному, то есть быстрореализуемые активы стали больше краткосрочных пассивов, что оценивается положительно. По другим неравенствам также сохранялся платежеспособный недостаток.

Таким образом, баланс ООО «Красноярский цемент» являлся неликвидным, то есть у организации было недостаточно активов для своевременного покрытия обязательств.

Далее был проведен анализ платежеспособности, целью которого являлась оценка способности ООО «Красноярский цемент» погашать свои долги. Результаты анализа приведены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Анализ платежеспособности ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                          | Нормальное ограничение | 2019 год | 2020 год | 2021 год | Изменение показателя |                   |
|-------------------------------------|------------------------|----------|----------|----------|----------------------|-------------------|
|                                     |                        |          |          |          | 2020 г. к 2019 г.    | 2021 г. к 2020 г. |
| 1                                   | 2                      | 3        | 4        | 5        | 6                    | 7                 |
| Общий показатель платежеспособности | $\geq 1$               | 0,23     | 0,19     | 0,27     | -0,04                | 0,08              |

Окончание таблицы 2.5

| 1                                                            | 2                                               | 3     | 4    | 5    | 6     | 7     |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------|------|------|-------|-------|
| Коэффициент «критической оценки» (промежуточной ликвидности) | допустимое значение 0,7-0,8; желательно =1      | 0,19  | 0,26 | 0,32 | 0,07  | 0,07  |
| Коэффициент абсолютной ликвидности                           | $\geq 0,2-0,5$                                  | 0,02  | 0,00 | 0,07 | -0,02 | 0,07  |
| Коэффициент текущей ликвидности                              | необходимое значение 1,5; оптимальное 2-3,5     | 0,65  | 1,15 | 1,24 | 0,50  | 0,09  |
| Коэффициент маневренности функционирующего капитала          | уменьшение показателя в динамике – положительно | -1,40 | 4,42 | 3,25 | 5,82  | -1,17 |
| Доля оборотных средств в активах                             | $\geq 0,5$                                      | 0,11  | 0,08 | 0,11 | -0,03 | 0,03  |

Из таблицы видно, что абсолютно все рассчитанные показатели свидетельствуют о неплатежеспособности ООО «Красноярский цемент», поскольку ни один из коэффициентов в анализируемом периоде не соответствовал нормативу.

В 2020 году при этом наблюдалась отрицательная динамика изменения большинства из показателей, за исключением коэффициента критической оценки, текущей ликвидности. В 2021 году была видна положительная динамика практически всех коэффициентов, при этом, несмотря на рост, их значения не соответствовали норме.

Общий показатель платежеспособности означает, что ООО «Красноярский цемент» в 2019 году могло покрыть только 23 % своих обязательств, в 2020 году 19 %, а в 2021 году 27 %. Этого недостаточно.

Коэффициент «критической оценки» показывает, что за счет денежных средств и дебиторской задолженности в 2019 году ООО «Красноярский цемент» могло покрыть только 19 % текущих обязательств, в 2020 году 26 %, а в 2021 году 32 %. Рост показателя оценивается положительно.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывал, что только 2 % заемных средств в 2019 г. и 7 % в 2021 г. могли быть покрыты немедленно.

Коэффициент текущей ликвидности показывает, что за счет оборотного

капитала ООО «Красноярский цемент» могло покрыть только небольшую часть краткосрочных обязательств. Коэффициент изменился в положительную сторону, составляя в 2021 году 1,24 пункта.

Коэффициент маневренности функционирующего капитала отражает долю запасов завода в функционирующем капитале. Рост коэффициента являлся отрицательной тенденцией его изменения.

Оборотные активы составляли 11 % всех активов ООО «Красноярский цемент» в 2019 и 2021 году. Их доля в 2020 году снизилась до 8 %.

Таким образом, деятельность ООО «Красноярский цемент» признается неплатежеспособной.

Далее проводился анализ финансовой устойчивости ООО «Красноярский цемент» с целью оценки зависимости организации от заемных средств. Результаты анализа приведены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

## Анализ финансовой устойчивости ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                                           | Нормальное ограничение              | 2019 год | 2020 год | 2021 год | Изменение         |                   |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|-------------------|-------------------|
|                                                      |                                     |          |          |          | 2020 г. к 2019 г. | 2021 г. к 2020 г. |
| Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага) | не выше 1,5                         | 0,687    | 0,630    | 0,569    | -0,056            | -0,062            |
| Коэффициент обеспеченности собственными средствами   | нижняя граница 0,1; опт. $\geq 0,5$ | -2,834   | -3,651   | -2,163   | -0,818            | 1,488             |
| Коэффициент финансовой независимости (автономии)     | $\geq 0,4-0,6$                      | 0,582    | 0,613    | 0,637    | 0,031             | 0,024             |
| Коэффициент финансирования                           | $\geq 0,7$ ; опт. 1,5               | 1,404    | 1,602    | 1,779    | 0,199             | 0,176             |
| Коэффициент финансовой устойчивости                  | $\geq 0,6$                          | 0,832    | 0,928    | 0,908    | 0,096             | -0,020            |

По данным таблицы можно сделать следующие выводы. Коэффициенты финансовой устойчивости, за исключением коэффициента обеспеченности собственными средствами, соответствовали нормативам, что оценивается положительно. Коэффициент капитализации свидетельствуют о том, что ООО

«Красноярский цемент» зависело от привлеченного капитала и показывает, сколько заемных средств организация привлекла на 1 руб. собственных средств. ООО «Красноярский цемент» привлекло 68,7 % заемных средств в 2019 году, 63,0 % в 2020 году и 56,9 % в 2021 году.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами ниже нормы, что подтверждает необеспеченность организации собственным капиталом.

Коэффициент финансовой независимости (автономии) соответствовал нормативу и имел тенденцию к росту, что означало высокую степень финансовой независимости.

Коэффициент финансирования показывает, какая часть деятельности ООО «Красноярский цемент» финансируется за счет собственных источников средств, а какая – за счет заемных. В связи с высокой величиной капитала и нераспределенной прибыли, коэффициент соответствовал норме.

Коэффициент финансовой устойчивости свидетельствует об устойчивости ООО «Красноярский цемент» в анализируемом периоде.

Далее был проведен анализ деловой активности с целью оценки оборачиваемости активов и капитала ООО «Красноярский цемент». Результаты анализа приведены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

## Анализ деловой активности ООО «Красноярский цемент»

| Наименование коэффициента                     | 2019 год | 2020 год | 2021 год | Изменение         |                   | Темп роста, %     |                   |
|-----------------------------------------------|----------|----------|----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|                                               |          |          |          | 2020 г. к 2019 г. | 2021 г. к 2020 г. | 2020 г. к 2019 г. | 2021 г. к 2020 г. |
| 1                                             | 2        | 3        | 4        | 5                 | 6                 | 7                 | 8                 |
| Ресурсоотдача                                 | 0,395    | 0,417    | 0,471    | 0,022             | 0,054             | 105,58            | 113,00            |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных средств | 3,829    | 4,332    | 4,726    | 0,503             | 0,394             | 113,14            | 109,10            |
| Коэффициент отдачи собственного капитала      | 0,695    | 0,697    | 0,752    | 0,002             | 0,055             | 100,27            | 107,87            |
| Коэффициент оборачиваемости запасов           | 2,732    | 3,159    | 3,147    | 0,427             | -0,012            | 115,65            | 99,62             |

Окончание таблицы 2.7

| 1                                                      | 2      | 3      | 4      | 5       | 6      | 7      | 8      |
|--------------------------------------------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| Оборачиваемость запасов, дни                           | 134    | 116    | 116    | -18,081 | 0,445  | 86,47  | 100,39 |
| Коэффициент оборачиваемости средств в расчетах         | 15,963 | 18,406 | 23,407 | 2,443   | 5,001  | 115,31 | 127,17 |
| Срок погашения дебиторской задолженности, дни          | 23     | 20     | 16     | -3      | -4     | 86,73  | 78,63  |
| Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности | 9,926  | 10,048 | 8,452  | 0,123   | -1,596 | 101,24 | 84,11  |
| Срок погашения кредиторской задолженности, дни         | 37     | 36     | 43     | -1      | 7      | 98,78  | 118,89 |

Из таблицы видно, что ресурсоотдача имела тенденцию к росту в 2020 году на 5,58 % и в 2021 году на 13,00 %. Ее рост был обусловлен ростом выручки от продажи цемента ООО «Красноярский цемент».

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств ООО «Красноярский цемент» также имел тенденцию к росту, что оценивается положительно. Аналогичным образом менялся коэффициент отдачи собственного капитала, который показывал активность собственных средств в обороте ООО «Красноярский цемент».

Рост коэффициента оборачиваемости запасов в 2020 году на 15,65 % привел снижению периода оборачиваемости запасов с 134 до 116 дней, что оценивается положительно. Небольшое снижение коэффициента в 2021 году не привело к изменению периода оборачиваемости запасов.

Увеличение коэффициента оборачиваемости средств в расчетах в 2020 и 2021 годах способствовало снижению срока погашения дебиторской задолженности на 3 дня в 2020 году и 4 дня в 2021 году.

Срок погашения кредиторской задолженности ООО «Красноярский цемент» снизился с 37 дней в 2019 году до 36 дней в 2020 году. Однако в 2021 году показатель возрос на 7 дней.

Важное место в анализе деятельности ООО «Красноярский цемент» было

отведено анализу показателей рентабельности, который проводился с целью оценки эффективности использования активов и капитала организации. Результаты анализа приведены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

## Анализ коэффициентов рентабельности ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                              | 2019<br>год | 2020<br>год | 2021<br>год | Отклонение           |                      |
|-----------------------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|----------------------|
|                                         |             |             |             | 2020 г. к<br>2019 г. | 2021 г. к<br>2020 г. |
| Рентабельность активов, %               | 2,44        | 2,49        | 8,32        | 0,05                 | 5,83                 |
| Рентабельность собственного капитала, % | 4,31        | 4,17        | 13,30       | -0,14                | 9,13                 |
| Рентабельность оборотных активов, %     | 23,72       | 25,91       | 83,56       | 2,19                 | 57,65                |
| Рентабельность внеоборотных активов, %  | 2,73        | 2,76        | 9,24        | 0,03                 | 6,49                 |
| Общая рентабельность, %                 | 7,91        | 7,64        | 22,15       | -0,28                | 14,52                |
| Рентабельность постоянного капитала, %  | 0,80        | 0,71        | 2,27        | -0,09                | 1,56                 |

Показатели рентабельности ООО «Красноярский цемент» в 2020 году изменялись в положительную сторону, за исключением рентабельности собственного капитала, общей рентабельности и рентабельности постоянного капитала, значения которых снизились. В 2021 году тенденция роста уже была характерна для абсолютно всех показателей, что было вызвано ростом прибыли организации.

Таким образом, деятельность ООО «Красноярский цемент» являлась рентабельной, так как организация получала прибыль от продажи цемента.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что с одной стороны организация являлась неплатежеспособной, баланс считался неликвидным. С другой стороны, деятельность ООО «Красноярский цемент» являлась финансово устойчивой и прибыльной.

## 2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Цель анализа расчетов с персоналом по оплате труда заключалась в оценке состояния, развития и эффективности использования трудовых ресурсов

ООО «Красноярский цемент», а также в исследовании тенденций изменения расходов на оплату труда для принятия оптимальных управленческих решений.

Источниками информации, которые использовались при проведении анализа расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент», являлись штатное расписание, положение по оплате труда, сведения о среднесписочной численности работников, карточки счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчет по социальному страхованию и обеспечению», 68 «Расчет по налогам и сборам», отчетность.

На первом этапе был проведен анализ состава и структуры работников ООО «Красноярский цемент» по категориям. Целью анализа являлась оценка кадровой политики организации. Результаты анализа состава и структуры работников по категориям приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Анализ состава и структуры работников ООО «Красноярский цемент» по категориям

| Категория персонала                                       | 2019<br>год | 2020<br>год | 2021<br>год | Изменения     |               | Темп роста, % |               |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                                           |             |             |             | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 |
| Анализ работников по категориям                           |             |             |             |               |               |               |               |
| Руководители, чел.                                        | 84          | 85          | 87          | 1             | 2             | 101,19        | 102,35        |
| Специалисты, чел.                                         | 109         | 109         | 110         | 0             | 1             | 100,00        | 100,92        |
| Служащие, чел.                                            | 1           | 1           | 1           | 0             | 0             | 100,00        | 100,00        |
| Рабочие, чел.                                             | 474         | 477         | 481         | 3             | 4             | 100,63        | 100,84        |
| Итого, чел.                                               | 668         | 672         | 679         | 4             | 7             | 100,60        | 101,04        |
| Структурный анализ распределения работников по категориям |             |             |             |               |               |               |               |
| Руководители, %                                           | 12,57       | 12,65       | 12,81       | 0,07          | 0,16          | -             | -             |
| Специалисты, %                                            | 16,32       | 16,22       | 16,20       | -0,10         | -0,02         | -             | -             |
| Служащие, %                                               | 0,15        | 0,15        | 0,15        | 0,00          | 0,00          | -             | -             |
| Рабочие, %                                                | 70,96       | 70,98       | 70,84       | 0,02          | -0,14         | -             | -             |
| Итого, %                                                  | 100,00      | 100,00      | 100,00      | 0,00          | 0,00          | -             | -             |

Из таблицы видно, что для обеспечения деятельности в составе персонала ООО «Красноярский цемент» имеются такие категории как руководители, специалисты, служащие, рабочие.

Так как ООО «Красноярский цемент» является производственной организацией, изготавливающей цемент, большая часть персонала организации сформирована за счет рабочих, которые заняты на карьерах и в цехах. Их доля в 2020 году изменилась в сторону роста на 0,02 % за счет приема на работу четырех новых сотрудников. В 2021 году, несмотря на трудоустройство еще семерых сотрудников, доля данной категории сократилась до 70,84 %.

Следующей по величине была категория специалистов ООО «Красноярский цемент». Их численность в 2019 и 2020 годах составила 109 человек, а в 2021 году 110.

Численность руководящих сотрудников ООО «Красноярский цемент» в 2020 году увеличилась на одного работника, а в 2021 году на двух.

Число служащих не изменилось в анализируемом периоде.

Таким образом, анализ состава и структуры работников ООО «Красноярский цемент» по категориям показал, что большая часть сотрудников организации являются рабочими, что обусловлено технологическим процессом изготовления цемента.

На втором этапе был проведен анализ фонда оплаты труда, целью которого являлась оценка распределения фонда оплаты труда по категориям сотрудников ООО «Красноярский цемент». Результаты анализа представлены в таблице 2.10.

Из таблицы виден рост фонда оплаты труда в 2020 году на 1,63 %, а в 2021 году на 8,92 %. Рост фонда оплаты труда был связан с ростом по всем категориям работников в анализируемом периоде, что было вызвано не только увеличением их численности, но и увеличением заработных плат.

Большой удельный вес в структуре фонда оплаты труда приходился на оплату труда рабочих. Он имел тенденцию к росту в 2020 году на 1,63 %, а в 2021 году на 0,78 %.

Доля фонда оплаты труда специалистов ООО «Красноярский цемент» составляла в 2019 году 13,08 %, увеличившись в 2020 году на 0,29%. В 2021 году удельный вес снизился на 0,86 %.

Таблица 2.10

## Анализ фонда оплаты труда по категориям сотрудников ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                                        | 2019 год  | 2020 год  | 2021 год  | Отклонение абсолютное |           | Темп роста, % |           | Структура, % |          |          | Отклонение в структуре, % |           |
|---------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|---------------|-----------|--------------|----------|----------|---------------------------|-----------|
|                                                   |           |           |           | 2020-2019             | 2021-2020 | 2020/2019     | 2021/2020 | 2019 год     | 2020 год | 2021 год | 2020-2019                 | 2021-2020 |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб., всего, в том числе: | 284480,00 | 289124,00 | 314916,00 | 4644,00               | 25792,00  | 101,63        | 108,92    | 100,00       | 100,00   | 100,00   | 0,00                      | 0,00      |
| рабочие, тыс. руб.                                | 215016,35 | 223233,48 | 245614,70 | 8217,13               | 22381,22  | 103,82        | 110,03    | 75,58        | 77,21    | 77,99    | 1,63                      | 0,78      |
| специалисты, тыс. руб.                            | 37221,95  | 38654,20  | 39387,74  | 1432,25               | 733,54    | 103,85        | 101,90    | 13,08        | 13,37    | 12,51    | 0,29                      | -0,86     |
| руководители, тыс. руб.                           | 31763,38  | 26753,18  | 29426,60  | -5010,20              | 2673,42   | 84,23         | 109,99    | 11,17        | 9,25     | 9,34     | -1,91                     | 0,09      |
| служащие, тыс. руб.                               | 478,31    | 483,14    | 486,96    | 4,83                  | 3,82      | 101,01        | 100,79    | 0,17         | 0,17     | 0,15     | 0,00                      | -0,01     |

Фонд оплаты труда руководителей ООО «Красноярский цемент» в 2020 году снизился на 5 010,20 тыс. руб., что было связано с уменьшением премирования сотрудников при росте их численности.

Таким образом, большая часть фонда оплаты труда ООО «Красноярский цемент» приходилась на рабочих организации, что связано не только с более высоким уровнем заработных плат, но и с высокой численностью данной категории работников.

Наглядно фонд оплаты труда представлен на рис. 2.2.

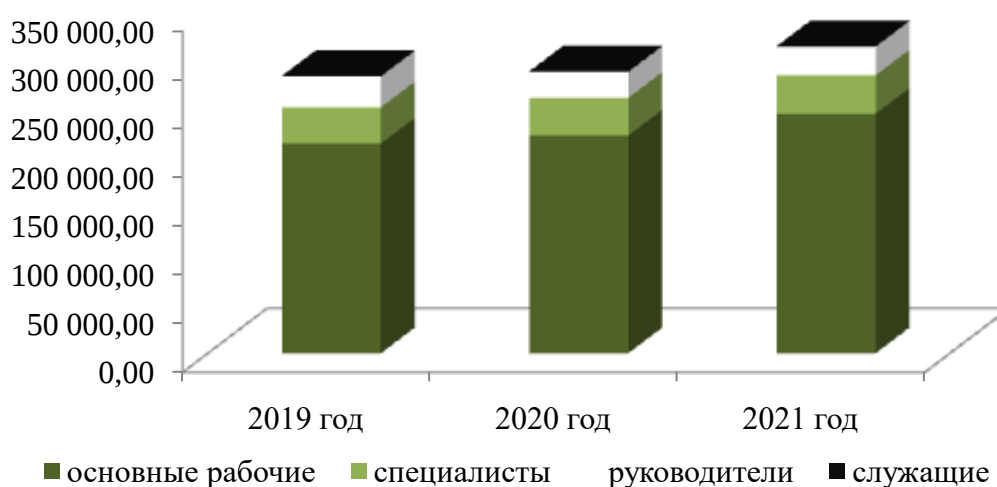


Рис. 2.2 – Структура и динамика фонда оплаты труда по категориям сотрудников ООО «Красноярский цемент», тыс. руб.

Из рисунка видно, что практически весь фонд оплаты труда формировался за счет начислений, производимых в пользу рабочих.

Далее был проведен анализ среднемесячной заработной платы по категориям персонала. Целью такого анализа являлась оценка оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов, служащих. Результаты анализа приведены в таблице 2.11.

Анализ среднемесячной заработной платы по категориям персонала ООО «Красноярский цемент» показал, что в 2020 году отрицательные изменения в среднемесячной заработной плате коснулись только руководителей

организации. Это было связано с уменьшением размеров премий по результатам работы. Сокращение составило 5 282,68 руб. В 2021 году был виден рост на 7,46 % или 1 957,79 руб.

Таблица 2.11

Анализ среднемесячной заработной платы по категориям персонала  
ООО «Красноярский цемент»

| Категория персонала | 2019 год | 2020 год | 2021 год | Изменения     |               | Темп роста, % |               |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                     |          |          |          | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 |
| Руководители, руб.  | 31511,29 | 26228,61 | 28186,40 | -5282,68      | 1957,79       | 83,24         | 107,46        |
| Специалисты, руб.   | 28457,15 | 29552,14 | 29839,20 | 1094,99       | 287,05        | 103,85        | 100,97        |
| Рабочие, руб.       | 37801,75 | 38999,56 | 42552,79 | 1197,81       | 3553,23       | 103,17        | 109,11        |
| Служащие, руб.      | 39859,46 | 40261,67 | 40580,00 | 402,21        | 318,33        | 101,01        | 100,79        |

Среднемесячная заработная плата специалистов ООО «Красноярский цемент» увеличивалась на протяжении анализируемого периода. Рост в 2020 году составил 3,85 %, а в 2021 году 0,97 %.

Наибольший рост в анализируемом периоде был связан с ростом среднемесячной заработной платы рабочих завода. В 2020 году он составил 3,17 %, а в 2021 году 9,11 %. Заработная плата служащего ООО «Красноярский цемент» менялась незначительно.

Таким образом, ООО «Красноярский цемент» стремилось к увеличению заработной платы сотрудников для обеспечения хороших условий труда.

Далее был проведен анализ фонда оплаты труда по видам начислений ООО «Красноярский цемент». Цель такого анализа состояла в оценке видов начислений, производимых в пользу работников ООО «Красноярский цемент». Результаты анализа приведены в таблице 2.12.

Анализ фонда оплаты труда по видам начислений ООО «Красноярский цемент» показал следующее. Большая часть фонда оплаты труда сформирована за счет таких видов начислений, как оплата по окладу, сдельным расценкам, районный, северный коэффициенты, премии, отпускные.

Таблица 2.12

## Анализ фонда оплаты труда по видам начислений ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                                   | 2019 год,<br>тыс. руб. | 2020 год,<br>тыс. руб. | 2021 год,<br>тыс. руб. | Отклонение<br>абсолютное,<br>тыс. руб. |               | Темп роста, % |               | Структура, % |             |             | Отклонение в<br>структуре, % |               |
|----------------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-------------|------------------------------|---------------|
|                                              |                        |                        |                        | 2020/<br>2019                          | 2021/<br>2020 | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 | 2019<br>год  | 2020<br>год | 2021<br>год | 2020/<br>2019                | 2021/<br>2020 |
| Фонд оплаты труда,<br>всего,<br>в том числе: | 284480,00              | 289124,00              | 314916,00              | 4644,00                                | 25792,00      | 101,63        | 108,92        | 100,00       | 100,00      | 100,00      | 0,00                         | 0,00          |
| оплата по<br>окладу/расценкам                | 102115,40              | 101206,55              | 117911,66              | -908,85                                | 16705,10      | 99,11         | 116,51        | 35,90        | 35,00       | 37,44       | -0,89                        | 2,44          |
| оплата работы в<br>ночное время              | 16091,33               | 10909,83               | 13714,48               | -5181,49                               | 2804,65       | 67,80         | 125,71        | 5,66         | 3,77        | 4,35        | -1,88                        | 0,58          |
| оплата за<br>праздничные,<br>выходные дни    | 3759,94                | 7361,59                | 4917,79                | 3601,65                                | -2443,80      | 195,79        | 66,80         | 1,32         | 2,55        | 1,56        | 1,22                         | -0,98         |
| районный<br>коэффициент                      | 47080,87               | 51130,76               | 50298,13               | 4049,89                                | -832,63       | 108,60        | 98,37         | 16,55        | 17,68       | 15,97       | 1,13                         | -1,71         |
| северный<br>коэффициент                      | 47080,87               | 51130,76               | 50298,13               | 4049,89                                | -832,63       | 108,60        | 98,37         | 16,55        | 17,68       | 15,97       | 1,13                         | -1,71         |
| доплата за<br>праздничные дни                | 2310,91                | 1565,94                | 1454,53                | -744,96                                | -111,41       | 67,76         | 92,89         | 0,81         | 0,54        | 0,46        | -0,27                        | -0,08         |
| доплата за<br>сверхурочные часы              | 5708,28                | 3469,75                | 6146,79                | -2238,53                               | 2677,04       | 60,78         | 177,15        | 2,01         | 1,20        | 1,95        | -0,81                        | 0,75          |
| материальная помощь                          | 4175,74                | 6807,97                | 4627,88                | 2632,23                                | -2180,09      | 163,04        | 67,98         | 1,47         | 2,35        | 1,47        | 0,89                         | -0,89         |
| премия                                       | 32729,11               | 27891,21               | 32583,91               | -4837,90                               | 4692,69       | 85,22         | 116,82        | 11,50        | 9,65        | 10,35       | -1,86                        | 0,70          |
| отпуск и компенсация                         | 23427,55               | 27649,62               | 32962,70               | 4222,07                                | 5313,08       | 118,02        | 119,22        | 8,24         | 9,56        | 10,47       | 1,33                         | 0,90          |

Также организация в соответствии с законодательством в анализируемом периоде делала доплаты сотрудникам за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, за сверхурочную работу.

Рост фонда оплаты труда в 2020 году был вызван значительным увеличением оплаты за праздничные и выходные дни на 95,79 %, начисленной материальной помощью на 63,04 %. Изменения в 2021 году в сторону увеличения произошли за счет роста оплат по окладам, сдельным расценкам на 16,51 %, оплаты работы в ночное время на 25,71 %, доплат за сверхурочные часы работы на 77,15 %, а также сумм начисленных премий на 16,82 %.

Таким образом, ООО «Красноярский цемент» в анализируемом периоде производило различные начисления в пользу работников, связанные с необходимостью решения профессиональных задач.

Далее был проведен анализ эффективности расчетов с персоналом по оплате труда, с целью оценки роли оплаты труда в деятельности организации. Результаты анализа приведены в таблице 2.13.

Таблица 2.13

## Анализ эффективности расчетов с персоналом по оплате труда

## ООО «Красноярский цемент»

| Показатели                                | 2019 год  | 2020 год  | 2021 год  | Отклонение    |               | Темп роста, % |               |
|-------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                           |           |           |           | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 | 2020/<br>2019 | 2021/<br>2020 |
| 1                                         | 2         | 3         | 4         | 5             | 6             | 7             | 9             |
| Выручка, тыс. руб.                        | 2981525,0 | 3118989,0 | 3679177,0 | 137464,0      | 560188,0      | 104,61        | 117,96        |
| Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.      | 284480,00 | 289124,00 | 314916,00 | 4644,00       | 25792,00      | 101,63        | 108,92        |
| Прибыль от продаж, тыс. руб.              | 639823,00 | 573646,00 | 936786,00 | -66177,00     | 363140,00     | 89,66         | 163,30        |
| Среднесписочная численность, чел.         | 668       | 672       | 679       | 4             | 7             | 100,60        | 101,04        |
| Производительность труда, тыс. руб. /чел. | 4463,36   | 4641,35   | 5418,52   | 177,99        | 777,17        | 103,99        | 116,74        |
| Зарплатоемкость, руб.                     | 0,10      | 0,09      | 0,09      | 0,00          | -0,01         | 97,15         | 92,34         |

Окончание таблицы 2.13

| 1                                                            | 2     | 3     | 4     | 5     | 6    | 7      | 9      |
|--------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|--------|
| Зарплатоотдача,<br>руб.                                      | 10,48 | 10,79 | 11,68 | 0,31  | 0,90 | 102,93 | 108,30 |
| Прибыль от<br>продаж на 1 рубль<br>заработной платы,<br>руб. | 2,25  | 1,98  | 2,97  | -0,27 | 0,99 | 88,22  | 149,93 |

По результатам анализа эффективности расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент» можно сделать вывод, что в организации наблюдался рост производительности труда на 3,99 % в 2020 году и 16,74 % в 2021 году, что оценивается положительно.

Зарплатоемкость показывает, что организацией в 2019 году затрачено 0,10 руб., а в 2020 и 2021 годах 0,09 руб. заработной платы на производство одного рубля продукции. В анализируемом периоде наблюдался рост зарплатоотдачи на 2,93 % в 2020 году и 8,30 % в 2021 году. Снижение прибыли на 1 рубль заработной платы в 2020 году с 2,25 руб. до 1,98 руб. оценивается отрицательно. В 2021 году ситуация изменилась в положительную сторону.

Таким образом, расчеты с персоналом по оплате труда производятся эффективно.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, ООО «Красноярский цемент» производит различные виды начислений в пользу работников, стремится к повышению оплаты труда, в том числе за счет увеличения окладов, расценок и премий.

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

#### 3.1 Характеристика бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент» ведется отделом организации труда и заработной платы на основании нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется по автоматизированной форме учета с применением программы 1С: Бухгалтерия.

В ООО «Красноярский цемент» утверждены положение об оплате труда, положение о премировании, которые являются локальными нормативными актами организации и регулируют порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда. Положение об оплате труда определяет условия предоставления, расчет размера и порядок выплаты постоянной части общего вознаграждения работникам организации, то есть регламентирует порядок начисления выплат, относящихся к постоянной части материального вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и особенностей выполняемой работы. Действие Положения об оплате труда распространяется на всех работников ООО «Красноярский цемент», включая работников общего управления организацией, работников основных и вспомогательных цехов.

В ООО «Красноярский цемент» установлена следующая структура заработной платы:

1) основная заработная плата (тарифная часть): повременно-премиальная оплата (оклад), повременно-премиальная оплата (тарифная ставка), сдельно-премиальная оплата;

2) дополнительные выплаты: надбавки, гарантии и компенсации,

стимулирующие выплаты.

Закрепление применяемых в ООО «Красноярский цемент» систем оплаты труда за должностями/профессиями приведено в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Закрепление применяемых в ООО «Красноярский цемент» систем оплаты труда за должностями/профессиями

| Форма оплаты труда                                          | Должность/профессия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Повременно-премиальная форма оплаты труда (оклад)           | Руководители, специалисты и служащие общего управления (завоуправления), производственных подразделений (цехов, служб), рабочие всех подразделений: кладовщики, старшие приемосдатчики груза и багажа, старший оператор, операторы всех наименований (кроме оператора стиральных машин), старшие охранники, охранники, охранники-водители, контролер, инспектор, разнорабочий, дворники, весовщик (автомобильные весы) цеха «Сырьевой»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Повременно-премиальная форма оплаты труда (тарифная ставка) | Бункеровщик, весовщик (вагонные весы), весовщик (автомобильные весы) цеха «Упаковка», водители погрузчика, все водители автомобилей, вулканизаторщик, дежурный стрелочного поста, дозировщик сырья, дробильщик, дробильщик сырого угля, загрузчик мелющих тел, контролер технического состояния автотранспортных средств, лаборант по анализу газов и пыли, лаборант производства строительных материалов, машинисты (бульдозера, вращающихся печей, крана, в том числе занятого на горячих работах (клинкерные склады), насосных установок, сырьевых мельниц, тепловоза, угольных мельниц, цементных мельниц, экскаватора), оператор стиральных машин, рабочий зеленого хозяйства, слесарь по КИПиА, слесарь по ремонту автомобилей, составитель поездов, тракторист, транспортерщик горячего кликера, транспортерщик сырого угля, чистильщик по очистке пылевых камер (цех «Обжиг»), электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиотелефонии |
| Сдельно-премиальная форма оплаты труда                      | Цех «Упаковка»: насыпщик цемента (тарирование), насыпщик цемента (в вагоны), насыпщик цемента (в автомашины), грузчик, занятый на погрузке цемента, водитель погрузчика, чистильщик по очистке пылевых камер.<br>Цех «Железнодорожный»: грузчик (выгрузка вагонов).<br>Цех «Автотранспортный»: водители БелАЗ, КрАЗ, КамАЗ, занятые перевозкой глины и известняка из карьеров, технологического сырья от фронта выгрузки до склада                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Оклады утверждаются приказом организации. Размер часовой тарифной

ставки для рабочего определяется согласно существующей в организации тарифной сетки, которая определяет размер тарифной ставки разрядов по профессиям (группам профессий). Тарифная сетка ООО «Красноярский цемент» утверждается приказом при каждом изменении тарифных ставок.

Размер сдельной расценки за единицу продукции при применении сдельно-премиальной системы оплаты труда определяется исходя из нормы выработки, либо норм времени, применяемых в ООО «Красноярский цемент» также часовой тарифной ставки соответствующего разряда.

Перевод профессии или должности (или тарифной группы) на другую систему оплаты труда происходит после принятия решения руководством подразделения ООО «Красноярский цемент» о неэффективности применения закрепленной системы.

Изменение системы оплаты в ООО «Красноярский цемент» происходит согласно следующей процедуре:

1) начальник цеха (руководитель подразделения):

- оформляет докладную записку на имя управляющего директора организации с указанием причин (необходимости) пересмотра используемой системы оплаты труда по профессии, должности либо тарифной группе;

- согласовывает изменение системы (докладную записку) с главным профильным специалистом и с главным инженером;

- предоставляет докладную записку в отдел организации труда и заработной платы для рассмотрения;

2) отдел организации труда и заработной платы анализирует обоснованность изменения действующей системы оплаты труда, ее необходимость, формулирует выводы и передает докладную записку на рассмотрение управляющему директору. В случае положительного решения готовится приказ об изменении системы оплаты труда.

Должностные оклады и тарифные ставки ООО «Красноярский цемент» могут быть пересмотрены ежегодно в рамках корпоративной политики и бюджета организации с соблюдением требований законодательства.

Также сотрудники ООО «Красноярский цемент» получают дополнительные выплаты, которые назначаются с целью:

- компенсировать дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда;
- стимулировать работников к выполнению дополнительных функций, обязанностей и объемов работ в пределах нормальной продолжительности рабочего дня.

Дополнительные выплаты включают гарантии и компенсации, надбавки, стимулирующие выплаты (премии).

В составе гарантий и компенсаций работникам ООО «Красноярский цемент» в соответствии с положением об оплате труда начисляются:

- выплата по районному коэффициенту в размере 30 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других районах с особыми природно-климатическими условиями в размере от 10 % до 30 %;
- доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда (устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда в соответствии отраслевым перечнем соответствующих работ);
- доплата за работу в ночное время с 22:00 вечера до 06:00 утра в размере 40% от тарифной части за отработанные часы;
- оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере;
- оплата сверхурочной работы за первые два часа в 1,5 размере, за последующие часы в 2м размере;
- доплата за совмещение профессий/должностей в установленном проценте от тарифной части заработной платы по замещаемой должности/процессии с учетом количества отработанных часов;
- доплата за расширение зон обслуживания (для рабочих) и увеличение объема работ (для руководителей, специалистов и служащих) в установленном

проценте от тарифной части заработной платы по основной должности/процессии с учетом количества отработанных часов;

– дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни в размере 110 % за каждый нерабочий праздничный день.

В составе надбавок к оплате труда ООО «Красноярский цемент» учитывает:

1) надбавку за классность (водителям);

2) персональную надбавку, размер которой устанавливается по единоличному решению управляющего директора с учетом возможностей фонда оплаты труда;

3) оплату работникам за обучение в соответствии с положением «По обучению персонала на предприятии» в процентах от тарифной части заработной платы.

Надбавка за классность может быть установлена водителям, имеющим в водительском удостоверении разрешающие отметки на управление определенными категориями транспортных средств.

Надбавка устанавливается в ООО «Красноярский цемент» по следующим критериям:

– 2 класс – не менее 3-х открытых категорий без предъявления требований к стажу работы в данной организации, или одну открытую категорию и непрерывный стаж работы в организации в качестве водителя не менее 2 лет, в размере 10 % от тарифной ставки (должностного оклада);

– 1 класс – не менее 2 открытых категорий (из «В», «С», «Д», «Е») и непрерывный стаж работы в организации в качестве водителя не менее 3 лет, в размере 20 % от тарифной ставки (должностного оклада);

– надбавка водителям БеЛАЗ – без установления классности в размере 30% от тарифной ставки (должностного оклада).

Данные выплаты связаны со спецификой деятельности работника. Основными критериями для установления выплат являются: исполнение обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных,

компетентность, ответственность, профессионализм работников, выполнение важных для ООО «Красноярский цемент» функций без ущерба для основной деятельности.

Также в ООО «Красноярский цемент» существует одна прочая выплата – оплата времени на ремонте автомобиля, которая основана на принципе повременной оплаты: все часы ремонта оплачиваются повременно. При этом на часы ремонта не начисляется надбавка за классность.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета ООО «Красноярский цемент» отражает начисления по оплате труда, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы.

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ООО «Красноярский цемент» ведется по каждому сотруднику организации в разрезе начислений. Аналитический учет начисления заработной платы в ООО «Красноярский цемент» ведется на лицевых счетах работников и расчетных ведомостях. К документам аналитического учета заработной платы в ООО «Красноярский цемент» относятся:

- лицевой счет работника;
- налоговый расчет по учету доходов и налога на доходы физических лиц;
- расчетная ведомость;
- персонифицированный расчет по страховым взносам.

Для произведения расчетов с работниками по оплате труда в ООО «Красноярский цемент» используются следующие документы: штатное расписание; приказ (распоряжение) о приеме работника на работу; приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу; табель учета рабочего времени; лицевой счет; расчетная ведомость; записка-расчет о предоставлении отпуска работнику; записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником; акт о приеме работ, выполненных по срочному

трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы; наряды на сдельную работу и др.

Учетными регистрами по учету труда и его оплаты в ООО «Красноярский цемент» являются оборотно-сальдовые ведомости по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», карточка счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В бухгалтерском учете ООО «Красноярский цемент» начисление заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат работникам оформляется корреспонденциями счетов, представленными в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Корреспонденции счетов по учету начисления заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат ООО «Красноярский цемент»

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                                                          | Корреспонденция счетов |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                                                               | дебет                  | кредит |
| Начислена заработная плата, стимулирующие, компенсационные выплаты насыпщику цемента в вагоны по сдельным расценкам                           | 20                     | 70     |
| Начислена заработная плата слесарю по ремонту автомобилей согласно утвержденной тарифной ставке                                               | 23                     | 70     |
| Начислена заработная плата, надбавка за классность водителям БелАЗ, занятым перевозкой глины и известняка из карьеров, по сдельным расценкам  | 23                     | 70     |
| Начислена заработная плата, стимулирующие, компенсационные выплаты старшему приемосдатчику груза и багажа с учетом утвержденного оклада       | 26                     | 70     |
| Начислена заработная плата, стимулирующие, компенсационные выплаты рабочим, занятым разборкой основных средств при их выбытии                 | 91-2                   | 70     |
| Начислена заработная плата водителям за время нахождения автотранспортных средств на ремонте в соответствии с повременной формой оплаты труда | 23                     | 70     |

При начислении заработной платы работникам ООО «Красноярский цемент» использует унифицированные формы первичных документов.

ООО «Красноярский цемент» предоставляет работникам отпуска. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет

36 календарных дней (28 очередных и 8 дней дополнительных).

Для расчета отпускных определяется средняя заработная плата работников ООО «Красноярский цемент», в составе которой учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. При этом не учитываются:

- выплаты социального характера;
- материальная помощь;
- оплата проезда;
- компенсации за использование личного транспорта при доставке запасных частей, обучения и другие.

При расчете средней заработной платы для оплаты отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск для работников ООО «Красноярский цемент» рассчитывается средний дневной заработок за последние 12 календарных месяцев (расчетный период). Средний заработок работника ООО «Красноярский цемент» определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней в периоде, подлежащем оплате.

В расчетный период не включаются дни и суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- работник не работал в связи с простоем не по своей вине;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

В соответствии с учетной политикой ООО «Красноярский цемент» формирует резерв предстоящих расходов на оплату отпусков или компенсаций за неиспользованный отпуск с целью равномерного учета предстоящих расходов на оплату отпусков работников.

Оценочные обязательства отражаются на счете учета резервов предстоящих расходов (96 «Резервы предстоящих расходов»). Величина оценочного обязательства по расходам на оплату отпусков и оплату

неиспользованных отпусков на дату создания в ООО «Красноярский цемент» определяется следующим образом: количество дней отпуска (количество дней неиспользованного отпуска) умножается на среднюю годовую стоимость одного дня отпуска по организации. Количество дней неиспользованного отпуска определяется путем инвентаризации по каждому работнику.

Увеличение суммы обязательства происходит ежемесячно на сумму, рассчитанную следующим образом: количество дней отпуска, заработанных работниками организации за месяц, умножается на среднюю годовую стоимость одного дня отпуска по организации. Количество дней отпуска заработанных работниками организации за месяц определяется путем инвентаризации по каждому работнику. Средняя годовая стоимость одного дня отпуска по организации для расчета величины оценочного обязательства исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Начисление сумм оплат за фактически использованные дни отпуска производится за счет обязательства.

В учете ООО «Красноярский цемент» оценочные обязательства оформляется корреспонденциями счетов, представленными в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Корреспонденции счетов по учету оценочных обязательств  
ООО «Красноярский цемент»

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                                                                                               | Корреспонденция счетов |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                                                                                                    | дебет                  | кредит |
| Начислено оценочное обязательство на оплату отпусков и страховых взносов с отпусков основных рабочих (рабочим)                                                     | 20                     | 96     |
| Начислено оценочное обязательство на оплату отпусков и страховых взносов с отпусков рабочих вспомогательных производств (слесарям по ремонту транспортных средств) | 23                     | 70     |
| Начислено оценочное обязательство на оплату отпусков общепроизводственным рабочим (водителям)                                                                      | 25                     | 96     |
| Начислено оценочное обязательство на оплату отпусков управленческому персоналу (руководству, бухгалтерии, кадрам)                                                  | 26                     | 96     |
| Произведено начисление отпускных сотрудникам за счет резерва                                                                                                       | 96                     | 70     |
| Произведено начисление страховых взносов от сумм отпускных сотрудников организации за счет резерва                                                                 | 96                     | 69     |

Из заработной платы сотрудников ООО «Красноярский цемент» в соответствии с законодательством производятся удержания. Основанием для удержаний являются заявление работника, решение суда, исполнительное дело/производство, исполнительный лист.

Из заработной платы сотрудников ООО «Красноярский цемент» удерживается НДФЛ, алименты, кредиты и займы по заявлению, иные суммы по исполнительным листам или решений руководства.

Предельный размер взысканий из заработной платы сотрудников ООО «Красноярский цемент» составляет:

- по исполнительным листам (алименты, возмещение вреда здоровью или ущерба в связи со смертью кормильца) – 70 %;
- по исполнительным листам по другим основаниям – 50 %;
- иные взыскания – 20 %.

При удержании по заявлению работника ООО «Красноярский цемент» предельных ограничений не установлено.

При удержании НДФЛ применяется ставка 13 %. Из налогооблагаемой базы вычитаются суммы, освобождаемые законодательством от налогообложения, на основании копии свидетельства о рождении ребенка, справки с места учебы детей:

- на первого и второго ребенка 1 400 руб.;
- на третьего и последующих детей – 3 000 руб.

При удержании алиментов из заработной платы работников ООО «Красноярский цемент» определяются их размеры в зависимости от количества детей, находящихся на иждивении сотрудника:

- на 1 ребенка – 1/4 заработной платы;
- на 2 детей – 1/3 от заработной платы;
- на 3 и более детей – 1/2 от заработной платы.

Алименты взыскиваются только после того, как с дохода работника удержан НДФЛ.

Для осуществления удержаний из заработной платы по разным

основаниям в ООО «Красноярский цемент» счет учета расчетов с персоналом по оплате труда (счет 70) корреспондирует со следующими счетами:

1) счетом 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» при удержании алиментов, кредитов, комиссий банку за перевод средств, сумм по личному страхованию, сумм ущерба в пользу третьих лиц;

2) счетом 68 «Расчеты по налогам и сборам» при удержании НДФЛ;

3) счетом 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» при удержании недостач, в которых сотрудник признан виновным лицом, займов, выданных сотруднику организацией.

В учете ООО «Красноярский цемент» удержания из заработной платы, отпускных и стимулирующих выплат оформляются корреспонденциями счетов, представленными в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Корреспонденции счетов по учету удержаний из заработной платы, отпускных и стимулирующих выплат ООО «Красноярский цемент»

| Содержание факта хозяйственной жизни                                                 | Корреспонденция счетов |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------|
|                                                                                      | дебет                  | кредит |
| Удержан НДФЛ из заработной платы сотрудников                                         | 70                     | 68.1   |
| Удержан займ, выданный организацией                                                  | 70                     | 73     |
| Удержана сумма недостачи                                                             | 70                     | 73.2   |
| Удержаны алименты на детей по исполнительному листу                                  | 70                     | 76.2   |
| Удержаны суммы в возмещение ущерба третьему лицу по решению суда                     | 70                     | 76.2   |
| Удержана комиссия банка за перевод сумм                                              | 70                     | 76.11  |
| Удержана текущий платеж по кредиту и процентам в пользу банка по заявлению работника | 70                     | 76.11  |

В ООО «Красноярский цемент» утверждены следующие сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца.

В случае если дни выплаты совпадают с выходными или праздничными

днями – выплата производится накануне.

В случае ухода работника в отпуск ООО «Красноярский цемент» обеспечивает выплату отпускных за 3 дня до начала отпуска работника.

В случае увольнения работника ООО «Красноярский цемент» обязано обеспечить расчет и выплату всех причитающихся работнику сумм в день увольнения работника в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на счет банковской карты, открытый работнику ООО «Красноярский цемент» в банке, с которым у работодателя заключен договор. До момента выдачи банковской карты заработная плата выплачивается в кассе ООО «Красноярский цемент», находящейся в здании заводоуправления по адресу – г. Красноярск, ул. Краснопресненская, д. 1, в дни выплаты заработной платы.

При изучении учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красноярский цемент» были выявлены некоторые недостатки: отсутствие сводных учетных регистров, обобщающих информацию о начислениях в пользу работников за сверхурочную работу, начисления пособий по временной нетрудоспособности, а также удержанных из заработной платы и перечисленных алиментах.

### 3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Изучение учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красноярский цемент» позволило выявить ряд недостатков в документальном оформлении фактов хозяйственной жизни. В связи с этим существует потребность в разработке предложений по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда. Самым эффективным направлением совершенствования является обеспечение правильного и эффективного документирования разных видов расчетов.

Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда приведены в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»

| Недостатки                                                                                                                                                                                              | Рекомендации                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Арифметические ошибки в расчетах с персоналом организации за сверхурочную работу                                                                                                                        | Формирование ведомости учета расчетов с работниками за сверхурочную работу      |
| Нарушение сроков перечисления алиментов, удержанных из заработной платы работников.<br>Арифметические ошибки в расчете базы для исчисления алиментов в результате вычитания неокругленной величины НДФЛ | Формирование ведомости учета удержанных и перечисленных алиментов               |
| Ошибки в исчислении стажа работников для расчета пособий по временной нетрудоспособности за счет средств организации, суммы к выплате                                                                   | Формирование ведомости учета начисления пособий по временной нетрудоспособности |

Из таблицы видно, что ООО «Красноярский цемент» предлагается формировать три новых учетных регистра (ведомости) по расчету оплаты за сверхурочную работу, по расчету алиментов и пособий по временной нетрудоспособности за счет средств организации.

Первым рекомендованным документом является ведомость учета расчетов с работниками за сверхурочную работу (рис. 3.1).

Рекомендуемая ведомость учета расчетов с работниками за сверхурочную работу должна заполняться ООО «Красноярский цемент» следующим образом.

В первой графе ведомости отражается номер по порядку сотрудников, привлеченных к сверхурочной работе.

Во второй графе отражается фамилия и инициалы работника и его табельный номер.

В третьей графе указываются реквизиты приказа о привлечении к сверхурочной работе, а именно дата и номер.

В четвертой графе отражается причина привлечения сотрудника к сверхурочной работе, указанная в приказе руководителя.

В пятой-седьмой графах проставляются сведения о сверхурочной работе: дата ее осуществления, время, количество часов.

ООО «Красноярский цемент»

Ведомость учета расчетов с работниками за сверхурочную работу

№ 1 от «31» января 2023 года

за январь 2023 года

| №<br>п/п | Фамилия И.О.,<br>табельный<br>номер | Приказ о<br>привлечении к<br>сверхурочной<br>работе | Причина                             | Сведения о сверхурочной работе |                  |      | Оплата сверхурочной работы, руб. |                  |                |         | Счет<br>учета<br>затрат |
|----------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|------------------|------|----------------------------------|------------------|----------------|---------|-------------------------|
|          |                                     |                                                     |                                     | дата                           | время            | часы | ЧТС,<br>сдельная<br>расценка     | в 1,5<br>размере | в 2<br>размере | всего   |                         |
| 1        | 2                                   | 3                                                   | 4                                   | 5                              | 6                | 7    | 8                                | 9                | 10             | 11      | 12                      |
| 1.       | Петров А.М.,<br>таб. номер 301      | № 1 от<br>09.01.2023                                | Ремонт<br>автомобиля<br>БелАЗ       | 09.01.2023                     | 18-00 –<br>21-00 | 3    | 215,91                           | 647,73           | 431,82         | 1079,55 | 23                      |
| 2.       | Богдашин И.Р.,<br>таб. номер 17     | № 2 от<br>12.01.2023                                | Тарирование                         | 12.01.2023                     | 18-00 –<br>19-00 | 1    | 186,47                           | 279,71           | -              | 279,71  | 25                      |
| 3.       | Смолин К.В.,<br>таб. номер 68       | № 3 от<br>23.01.2023                                | Погрузка<br>цемента в<br>вагоны     | 23.01.2023                     | 18-00 –<br>20-00 | 2    | 276,94                           | 830,82           | -              | 830,82  | 25                      |
| 4.       | Троянов А.А.,<br>таб. номер 94      | № 4 от<br>26.01.2023                                | Погрузка<br>цемента в<br>автомашины | 26.01.2023                     | 18-00 –<br>19-00 | 1    | 190,69                           | 286,04           | -              | 286,04  | 25                      |
| ...      | ...                                 | ...                                                 | ...                                 | ...                            | ...              | ...  | ...                              | ...              | ...            | ...     | ...                     |
|          | Итого                               | -                                                   | -                                   | -                              | -                | -    | -                                | 2044,29          | 431,82         | 2476,11 | -                       |

Бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Рис. 3.1 – Фрагмент ведомости учета расчетов с работниками за сверхурочную работу ООО «Красноярский цемент»

В восьмую-одиннадцатую графы вносится оплата сверхурочной работы: часовая тарифная ставка для работников с повременной формой оплаты труда и сдельная расценка при сдельной форме оплаты труда, сумма оплаты в полуторном и двойном размере, общая сумма оплаты за сверхурочную работу.

В двенадцатой графе ведомости указывается счет учета расходов.

Основанием для заполнения ведомости являются приказ руководителя, табель учета рабочего времени.

Кроме этого, в соответствии с Федеральным законом № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» в регистр ООО «Красноярский цемент» включены все обязательные реквизиты, в том числе название организации, название регистра, период, за который регистр составлен, номер, дата и подпись ответственного.

Ведомость учета расчетов с работниками за сверхурочную работу ООО «Красноярский цемент» позволит осуществлять правильное и обоснованное начисление сумм соответствующей оплаты.

В процессе исследования учета было выявлено, что в ООО «Красноярский цемент» из заработной платы сотрудников регулярно удерживаются алименты. При этом сводный документ отсутствует. В связи с чем предлагается формировать ведомость, представленную на рис. 3.2.

Ведомость заполняется ежемесячно следующим образом.

В первой графе отражается номер по порядку. Во второй графе указывается фамилия и инициалы работника, с заработной платы которого удерживаются алименты, его табельный номер. В третьей графе отражаются реквизиты исполнительного листа, который является основанием для проведения удержаний из заработной платы. В четвертую графу заносится размер алиментов по исполнительному листу в процентном отношении, в долях к заработку или в твердой сумме. В пятой графе отражается сумма начисленной заработной платы в отчетном месяце, с которой будут удержаны алименты.

В шестой графе указывается сумма НДФЛ, подлежащего удержанию. В седьмую графу заносится база для расчета алиментов, которая определяется как разность суммы начисленной заработной платы и НДФЛ.

ООО «Красноярский цемент»

Ведомость учета удержанных и перечисленных алиментов

№ 1 от «31» января 2023 года

за январь 2023 года

| №<br>п/п | Фамилия И.О.,<br>табельный<br>номер | Реквизиты<br>исполни-<br>тельного<br>листа | Размер<br>удер-<br>жаний | Сумма<br>начисления,<br>руб. | НДФЛ,<br>руб. | База для<br>расчета<br>алиментов,<br>руб. | Сумма<br>алиментов к<br>удержанию,<br>руб. | Сумма<br>комиссии<br>банка,<br>руб. | Дата<br>удер-<br>жания<br>али-<br>ментов | Крайний<br>срок<br>перечис-<br>ления<br>алиментов | Реквизиты<br>платежного<br>поручения |                |
|----------|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|
|          |                                     |                                            |                          |                              |               |                                           |                                            |                                     |                                          |                                                   | номер                                | дата           |
| 1        | 2                                   | 3                                          | 4                        | 5                            | 6             | 7                                         | 8                                          | 9                                   | 10                                       | 11                                                | 12                                   | 13             |
| 1.       | Котович<br>М.И., таб.<br>номер 169  | 1896О от<br>23.04.2022 г.                  | 1/4                      | 56125,49                     | 7114          | 49011,49                                  | 12252,87                                   | 122,53                              | 15.02.<br>2023                           | 17.02.2023                                        | 75                                   | 15.02.<br>2023 |
| 2.       | Камилов<br>Н.П., таб.<br>номер 104  | 1045ЛЛ от<br>27.09.2022 г.                 | 1/4                      | 38441,75                     | 4815          | 33626,75                                  | 8406,69                                    | 84,07                               | 15.02.<br>2023                           | 17.02.2023                                        | 81                                   | 15.02.<br>2023 |
| 3.       | Филиппов<br>И.И., таб.<br>номер 16  | 62479-114 от<br>12.12.2021 г.              | 1/3                      | 30468,96                     | 3597          | 26871,96                                  | 8867,75                                    | 88,68                               | 15.02.<br>2023                           | 17.02.2023                                        | 86                                   | 15.02.<br>2023 |
| 4.       | Попов П.Р.,<br>таб. номер 63        | 1129ДОЛ от<br>16.05.2022 г.                | 1/2                      | 28773,29                     | 2987          | 25786,29                                  | 12893,15                                   | 128,93                              | 15.02.<br>2023                           | 17.02.2023                                        | 90                                   | 15.02.<br>2023 |
| ...      | ...                                 | ...                                        | ...                      | ...                          | ...           | ...                                       | ...                                        | ...                                 | ...                                      | ...                                               | ...                                  | ...            |
|          | Итого                               | -                                          | -                        | -                            | 18513         | 135296,49                                 | 42420,45                                   | 424,20                              | -                                        | -                                                 | -                                    |                |

Бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Рис. 3.2 – Фрагмент ведомости учета удержанных и перечисленных алиментов ООО «Красноярский цемент»

В восьмую графу заносится сумма удержанных алиментов, которая рассчитывается как произведение базы для расчета алиментов и их размера.

В девятой графе указывается сумма комиссии банку за перевод средств.

В десятую графу заносится дата удержания алиментов – день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

В одиннадцатую графу вносится крайний срок перечисления алиментов (алименты перечисляются в течение трех дней с момента выплаты).

В двенадцатой и тринадцатой графах ведомости отражаются номер и дата платежного поручения на перечисление алиментов.

Основанием для заполнения ведомости являются исполнительные листы, расчетные ведомости, платежные поручения.

Таким образом, ведомость позволит ООО «Красноярский цемент» в одном документе отражать всю информацию об удержанных и перечисленных алиментах из заработной платы с указанием основания и даты перевода средств получателю. Это повысит точность удержаний алиментов из заработной платы.

При исследовании учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красноярский цемент» было выявлено, что организацией были допущены ошибки в начислении пособий по временной нетрудоспособности. В связи с чем рекомендована ведомость, приведенная на рис. 3.3.

Рекомендуемая ведомость учета начисления пособий по временной нетрудоспособности ООО «Красноярский цемент» заполняется ежемесячно следующим образом.

В первой графе отражается номер по порядку.

Во второй графе указывается фамилия и инициалы работника, который в отчетном периоде находился на больничном, его табельный номер.

В третьей, четвертой и пятой графах указываются сведения листка нетрудоспособности, полученного организацией, в частности номер и дата выдачи и дата получения сведений о нетрудоспособности из ФСС.

В шестой и седьмой графах отражается период нетрудоспособности с указанием даты начала и даты окончания болезни сотрудника.

ООО «Красноярский цемент»

Ведомость учета начисления пособий по временной нетрудоспособности

№ 1 от «31» января 2023 года

за январь 2023 года

| №<br>п/п | Фамилия<br>И.О.,<br>табельный<br>номер | Листок нетрудоспо-<br>собности |                |                        | Период<br>нетрудоспо-<br>собности |                | Количество<br>дней,<br>подлежащих<br>оплате |                             | Страхо-<br>вой<br>стаж | Про-<br>цент<br>опла-<br>ты, % | Сумма<br>начислений<br>за<br>расчетный<br>период, руб. | Средне-<br>дневной<br>зара-<br>боток,<br>руб. | Сумма пособия<br>за счет средств<br>организации,<br>руб. |                | Счет<br>учета |
|----------|----------------------------------------|--------------------------------|----------------|------------------------|-----------------------------------|----------------|---------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------|---------------|
|          |                                        | номер                          | дата<br>выдачи | дата<br>получе-<br>ния | начало                            | конец          | всего                                       | за счет<br>органи-<br>зации |                        |                                |                                                        |                                               | начис-<br>лено                                           | к вып-<br>лате |               |
| 1        | 2                                      | 3                              | 4              | 5                      | 6                                 | 7              | 8                                           | 9                           | 10                     | 11                             | 12                                                     | 13                                            | 14                                                       | 15             | 16            |
| 1.       | Андриенко<br>П.В., таб.<br>номер 103   | 145458<br>758696               | 09.01.<br>2023 | 16.01.<br>2023         | 09.01.<br>2023                    | 16.01.<br>2023 | 8                                           | 3                           | 7 лет 6<br>мес.        | 80-00                          | 865005,40                                              | 1184,94                                       | 3554,82                                                  | 3092,82        | 20            |
| 2.       | Васильев<br>В.В., таб.<br>номер 45     | 001554<br>626552               | 16.01.<br>2023 | 26.01.<br>2023         | 16.01.<br>2023                    | 26.01.<br>2023 | 11                                          | 3                           | 2 года<br>3 мес.       | 60-00                          | 601224,04                                              | 823,59                                        | 2470,78                                                  | 2149,79        | 25            |
| 3.       | Пономарева<br>А.С., таб.<br>номер 297  | 201101<br>443201               | 17.01.<br>2023 | 28.01.<br>2023         | 17.01.<br>2023                    | 28.01.<br>2023 | 12                                          | 3                           | 15 лет<br>3 мес.       | 100-00                         | 527565,43                                              | 722,69                                        | 2168,08                                                  | 1886,08        | 26            |
| ...      | ...                                    | ...                            | ...            | ...                    | ...                               | ...            | ...                                         | ...                         | ...                    | ...                            | ...                                                    | ...                                           | ...                                                      | ...            | ...           |
| -        | Итого                                  | -                              | -              | -                      | -                                 | -              | -                                           | -                           | -                      | -                              | -                                                      | -                                             | 8193,68                                                  | 7128,69        | -             |

Бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Рис. 3.3 – Фрагмент ведомости учета начисления пособий по временной нетрудоспособности

ООО «Красноярский цемент»

В восьмой и девятой графах отражается количество дней нетрудоспособности, подлежащих оплате, всего и за счет организации. По законодательству за счет организации оплачивается первых три календарных дня нетрудоспособности.

В десятой графе рекомендованной ведомости указывается страховой стаж сотрудника ООО «Красноярский цемент», от которого зависит размер выплачиваемого пособия.

В одиннадцатой графе ведомости отражается процент оплаты в зависимости от стажа: до 5 лет 60 %, от 5 до 8 лет – 80 %, свыше 8 лет – 100 %.

В двенадцатой графе приводится сумма начислений за расчетный период, то есть за два года, предшествующих году начала нетрудоспособности работника организации.

В тринадцатой графе указывается среднедневной заработок, рассчитанный как отношение суммы начислений за расчетный период и 730 календарных дней.

В четырнадцатой и пятнадцатой графах проставляется сумма пособия по временной нетрудоспособности, которая подлежит оплате за счет средств организации, к начислению и выплате.

Первая определяется как произведение среднедневного заработка и количества дней нетрудоспособности, оплачиваемых за счет средств работодателя, а вторая – за вычетом НДФЛ.

В шестнадцатой графе отражается счет учета расходов по оплате пособия по временной нетрудоспособности сотрудника.

Основанием для заполнения ведомости являются листок временной нетрудоспособности, лицевой счет работника, из которого берутся сведения о суммах начислений за расчетный период.

Ведомость учета начисления пособий по временной нетрудоспособности позволит ООО «Красноярский цемент» обеспечить точный, правильный, своевременный расчет пособий в пользу работников.

Оценка эффективности предложенных ООО «Красноярский цемент»

рекомендаций приведена в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Оценка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»

| Рекомендации                                                                    | Влияние на учет                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Формирование ведомости учета расчетов с работниками за сверхурочную работу      | Повышение качества ведения учета, документального оформления расчетов с работниками за сверхурочную работу                                   |
| Формирование ведомости учета удержанных и перечисленных алиментов               | Повышение точности расчета сумм алиментов, удерживаемых из заработной платы, а также обеспечение своевременности их перечисления получателям |
| Формирование ведомости учета начисления пособий по временной нетрудоспособности | Обеспечение правильности расчета пособий по временной нетрудоспособности работникам за счет средств организации                              |

Таким образом, рекомендации были связаны с совершенствованием документального оформления отдельных видов расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент», что позволит повысить качество ведения бухгалтерского учета.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе выполнения работы была достигнута поставленная цель – исследованы теоретические и практические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда и разработаны рекомендации по совершенствованию учета.

В процессе достижения цели были решены определенные ранее задачи работы:

- раскрыты теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучены особенности деятельности объекта исследования;
- проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучены особенности организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда объекта исследования;
- разработаны рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда объекта исследования.

В первой главе работы были рассмотрены особенности организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов в области учета. Кроме этого, рассмотрено документальное оформление фактов хозяйственной жизни по учету расчетов с персоналом по оплате труда. Приведены основные формы и системы оплаты труда, порядок начисления отпускных и пособий по временной нетрудоспособности, порядок оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни. Отражены основные корреспонденции счетов организаций по учету расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе работы представлена экономическая характеристика ООО «Красноярский цемент», обозначены основные поставщики, покупатели, сведения об учредителях и уставном капитале. Также приведена организационная структура управления ООО «Красноярский цемент».

Приведены результаты анализа финансовой отчетности ООО «Красноярский цемент» в динамике за 2019-2021 годы. Анализ показателей работы организации, дает основание судить о том, что бухгалтерский баланс организации не является ликвидным, при этом отсутствуют проблемы с финансовой устойчивостью. Деятельность ООО «Красноярский цемент» является прибыльной и рентабельной.

Кроме этого, в работе проанализированы расчеты с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент». По результатам анализа было выявлено, что в составе работников преобладают рабочие, что связано с деятельностью по производству цемента. В связи с этим большая часть фонда оплаты труда приходится на оплату труда рабочих. В организации наблюдается рост фонда оплаты труда, что связано с ростом численности персонала и среднемесячной заработной платы. Расчеты с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент» включают различные виды начислений заработной платы, премий и др. и удержаний из начисленных сумм.

В третьей главе раскрыты особенности организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент», а также параметры учетной политики. Представлены корреспонденции счетов по начислению заработной платы, выплате сумм, причитающихся работникам, удержаниям из заработной платы в ООО «Красноярский цемент». Приведен порядок документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент».

По результатам изучения порядка ведения бухгалтерского учета для ООО «Красноярский цемент» были предложены рекомендации, связанные с формированием ведомостей по учету расчетов с работниками за сверхурочную работу, по учету удержанных и перечисленных алиментов, по учету начисления пособий по временной нетрудоспособности.

Рекомендации позволят исключить счетные ошибки в данных областях расчетов с персоналом по оплате труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 223-ФЗ : [принят Гос. Думой 08 декабря 1995 г. : в ред. Федерального закона от 19.12.2022 г. № 538-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

2. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон № 146-ФЗ : [принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г. : в ред. Федерального закона от 28.12.2022 г. № 565-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

3. 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.

4. Российская Федерация. Законы. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон № 82-ФЗ : [принят Гос. Думой 02 июня 2000 г. : одобр. Советом Федерации 07 июня 2000 г. : в ред. Федерального закона от 19.12.2022 г. № 522-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 РФ № 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. М-во финансов. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 94н : [от 31 октября 2000 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 г. № 142н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

9. Российская Федерация. М-во финансов. 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.

10. Российская Федерация. Центральный Банк РФ. О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства : указание Банка России № 3210-У : [принят от 11 марта 2014 г. : в ред. Указания Банка России от 05.10.2020 г. № 5587-У]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

11. Бугаенко, М. В. Концептуальные основы и экономическая сущность понятия «оплата труда» / М. В. Бугаенко // Вестник Национального Института Бизнеса. – 2020. – № 40. – С. 102-106.

12. Бухгалтерский учет : учебник / А. Ф. Дятлова, Е. Н. Колесникова, В. А. Бородин [и др.]; под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Дятловой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2021. – 624 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692039> (28.01.2023).

13. Бухгалтерский учет : учебник / П. Я. Папковская, А. Н. Соболевская, А. В. Федоркевич и др.; под ред. П. Я. Папковской. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИПО, 2019. – 377 с. – URL : <https://biblioclub.ru/599904> (29.01.2023).

14. Вовк, О. Ю. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда / О. Ю. Вовк // Вестник науки. – 2020. – Т. 4. – № 10 (31). – С. 26-31.

15. Жогина, К. А. Формы и системы оплаты труда в современном мире / К. А. Жогина, Т. А. Никитина // Научный вестник Гуманитарно-социального института. – 2022. – № 15. – С. 13.

16. Кайро, О. В. Анализ финансовой отчетности (для бакалавров): учебное пособие / О. В. Кайро, С. И. Кузнецов, Л. К. Плотникова. – Москва: КноРус, 2019. – 234 с. – URL : <https://e.lanbook.com/> (29.01.2023).

17. Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет : учебник / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 583 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621648> (30.01.2023).

18. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет : учебник / Н. П. Кондраков. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 384 с.

19. Косолапова, М. В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / М. В. Косолапова, В. А. Свободин. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 247 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=62165> (31.01.2023).

20. Крачко, Л. И. Понятие и сущность оплаты труда / Л. И. Крачко // Инновации. Наука. Образование. – 2022. – № 52. – С. 1169-1175.

21. Ламок, Ю. А. Формы и системы оплаты труда / Ю. А. Ламок // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской Федерации. – 2020. – С. 135-138.

22. Макаров, П. А. Понятия оплаты труда и заработной платы / П. А. Макаров // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры экономики и финансов. – 2022. – С. 159-161.

23. Манахова, А. М. Учет расчетов с персоналом по оплате труда / А. М.

Манахова // Научно-практические исследования. – 2020. – № 6-6 (29). – С. 47-49.

24. Миняйлова, А. А. Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда / А. А. Миняйлова, С. Н. Никулина, Н. В. Васильева // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 3-2. – С. 512-519.

25. Неяскина, Е. В. Экономический анализ деятельности организации : учебник для академического бакалавриата / Е. В. Неяскина, О. В. Хлыстова. – изд. 2-е, перераб. и доп. – Москв ; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 400 с. – URL : <https://biblioclub.ru/> (29.01.2023).

26. Поленникова, Г. И. Основные аспекты: понятие, системы, формы, виды, порядок начисления оплаты труда в современных условиях / Г. И. Поленникова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 62-11. – С. 5-8.

27. Прыкина, Л. В. Экономический анализ предприятия : учебник / Л. В. Прыкина. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К, 2021. – 253 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621928> (29.01.2023).

28. Сичкар, В. А. Понятие и юридическая природа локального правового регулирования оплаты труд / В. А. Сичкар, В. Ю. Гиленко // Сборник научных работ серии «Право». – 2021. – № 4 (24). – С. 138-147.

29. Соболев, С. А. Развитие форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики России / С. А. Соболев, М. А. Герасимова, О. В. Юдина // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2020. – № 1. – С. 244-246.

30. Турукина, Е. К. Теоретические основы и организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в рыночной экономике / Е. К. Турукина // Научный альманах. – 2020. – № 5-1 (67). – С. 138-143.

31. Чанышева, Е. В. Основные формы и системы оплаты труда / Е. В. Чанышева // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 8-5 (64). – С. 76-82.

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, Калинина Надежда Александровна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы у229-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

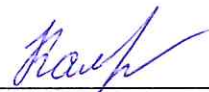
ООО «Красноярский цемент»

(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 20 23 г.

  
(подпись)

# Отчет о проверке на заимствования №1



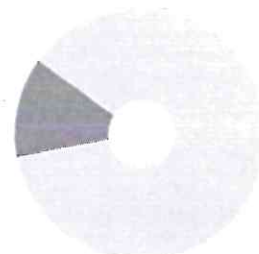
Автор: Качаева Алена Валерьевна  
 Проверяющий: Качаева Алена Валерьевна  
 Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://users.antiplagiat.ru>

## ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 398  
 Начало загрузки: 27.02.2023 11:59:37  
 Длительность загрузки: 00:00:03  
 Имя исходного файла: Калинина, Н.А.  
 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент».pdf  
 Название документа: Калинина, Н.А.  
 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»  
 Размер текста: 138 кБ  
 Символов в тексте: 141178  
 Слов в тексте: 15906  
 Число предложений: 1038

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 27.02.2023 08:59:40  
 Длительность проверки: 00:00:08  
 Комментарии: не указано  
 Модули поиска: Интернет Free



**СОВПАДЕНИЯ**  
13.34%

**САМОЦИТИРОВАНИЯ**  
0%

**ЦИТИРОВАНИЯ**  
0%

**ОРИГИНАЛЬНОСТЬ**  
86.66%

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; общеупотребительные 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 правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

| №    | Доля в тексте | Доля в отчете | Источник                                                                                                                                                        | Актуален на | Модуль поиска | Блоков в отчете | Блоков в тексте |
|------|---------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|-----------------|-----------------|
| [01] | 7,36%         | 7,33%         | Скачать<br><a href="http://worldreferat.ru">http://worldreferat.ru</a>                                                                                          | 27 Окт 2018 | Интернет Free | 198             | 214             |
| [02] | 7,9%          | 0%            | Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда, Курсовая работа (т). Читать текст online -<br><a href="http://bibliofond.ru">http://bibliofond.ru</a> | 07 Ноя 2017 | Интернет Free | 0               | 211             |
| [03] | 7,62%         | 0%            | Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда<br><a href="http://worldreferat.ru">http://worldreferat.ru</a>                                         | 14 Мая 2020 | Интернет Free | 0               | 202             |

Еще источников: 6  
 Еще совпадений: 6,02%

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

(указать полное наименование кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Калининой Надежде Александровне группы у229-б  
(Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда  
ООО «Красноярский цемент»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 86 страницах, содержит приложение(ия) на — страницах.

1. Актуальность и значимость темы представленная тема достаточно актуальна для любой организации, включая объект исследования
2. Логическая последовательность работа изложена в логической последовательности и соответствует установленным требованиям; работа состоит из трех глав, в которых рассматриваются теоретические вопросы по данной теме, их преломление для объекта исследования, а также даны рекомендации по совершенствованию учета на объекте исследования
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений сделанные предложения целесообразны и в достаточной степени обоснованы. Заслуживает внимания разработанная система учетных регистров.
4. Полнота проработки литературных источников в работе достаточно полно приведен обзор литературных источников (31 источник). При написании работы использовались нормативные и законодательные акты, труды отечественных авторов и материалы периодической печати
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков Работа в целом аккуратно оформлена в соответствии с существующими правилами. Для анализа статистические данные представлены в виде таблиц, диаграмм и графиков. Представленные графические материалы полностью раскрывают и характеризуют полученные результаты работы.

6. Положительные стороны работы Аналитическая часть работы выполнена на высоком профессиональном уровне с использованием современных методик анализа финансового состояния и заработной платы. Приведена характеристика организации, ее организационная структура. Исследован порядок бухгалтерского учета расчетов по оплате труда на объекте исследования.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы студентка проявила самостоятельность в выборе темы работы, которая в дальнейшем была согласована с руководителем, а также в подборе литературы и разработке рекомендаций

8. Недостатки работы не достаточно полно раскрыты локальные нормативные акты по учету заработной платы

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Калинина Н.А. при работе над темой выпускной квалификационной работы проявила высокий уровень сформированности ОК, ОПК и ПК

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 Ивакина Ираида Ивановна, доцент, к.пед.н., доцент

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

«17» 02 2023 г.

И. Ивакина  
(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) Калининой Надежды Александровны группы у229-б

(Ф.И.О. полностью)

на тему: Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 86 страницах, содержит приложение(ия) на — страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы представленная тема достаточно актуальна для ООО «Красноярский цемент»
2. Логическая последовательность работа состоит из трех глав, в которых рассматриваются теоретические вопросы по данной теме, а также даны рекомендации по совершенствованию учета по оплате труда с персоналом в ООО «Красноярский цемент»
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений сделанные предложения целесообразны и в достаточной степени обоснованы
4. Полнота проработки литературных источников в работе приведен обзор 31 литературного источника, также использовались нормативные и законодательные акты, труды отечественных авторов и материалы периодической печати
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков работа оформлена в соответствии с правилами. Статистические данные представлены в виде таблиц, из которых видно, что материал полностью раскрывает и характеризует полученные результаты работы
6. Положительные стороны работы аналитическая часть работы выполнена на высоком уровне с применением современных методов и анализа финансового состояния и заработной платы

7. Недостатки работы в работе допущены некоторые неточности, которые, тем не менее, не искажают смысл и логику изложения материала

8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Калинина.Н.А. проявила высокий уровень сформированности ОК, ОПК и ПК

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику по результатам изучения порядка ведения бухгалтерского учета для ООО «Красноярский цемент» были предложены рекомендации, связанные с формированием ведомостей по учету расчетов с работниками за сверхурочную работу, по учету удержанных и перечисленных алиментов, по учету начисления пособий по временной нетрудоспособности. Рекомендации позволяют исключить счетные ошибки в данных областях расчетов с персоналом по оплате труда

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, начальник ПЭО  
ООО «Красноярский цемент» Полякова. О. В

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

« 17 » 02 2023 г.



(подпись рецензента)



ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
**«Красноярский цемент»**

**Руководитель:** Управляющий директор

Киреев Дмитрий Сергеевич

ИНН: 2464054271

КПП: 246401001

ОГРН: 1042402506299

**Юридический адрес:**

660019, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Краснопресненская, д. 1

Декану экономического факультета  
Сибирского института бизнеса  
управления и психологии  
Лалетину Николаю Викторовичу  
От управляющего директора  
ООО «Красноярский цемент»  
Киреева Дмитрия Сергеевича

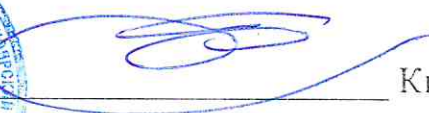
Уважаемый Николай Викторович!

ООО «Красноярский цемент» просит закрепить за студенткой вашего института Калининой Надеждой Александровной тему бакалаврской выпускной квалификационной работы «Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»».

Управляющий директор

ООО «Красноярский цемент»



  
Киреев Д. С.



ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
**«Красноярский цемент»**

**Руководитель:** Управляющий директор

Киреев Дмитрий Сергеевич

ИНН: 2464054271

КПП: 246401001

ОГРН: 1042402506299

**Юридический адрес:**

660019, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Краснопресненская, д. 1

Ректору АНО ВО СИБУП

Забуга Владимиру Федоровичу

От управляющего директора

ООО «Красноярский цемент»

Киреева Дмитрия Сергеевича

Уважаемый Владимир Федорович!

Рекомендации, предложенные студенткой группы у229-б Калининой Надеждой Александровной, в выпускной квалификационной работе на тему «Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Красноярский цемент»» были нами рассмотрены.

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

Управляющий директор

ООО «Красноярский цемент»



Киреев Д. С.