

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

САВКИНА ОЛЕСЯ ВИКТОРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО  
ОПЛАТЕ ТРУДА (АО «ДЭП 152»)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

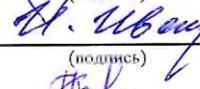
Направленность (профиль) образовательной программы

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Обучающийся

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

Нормоконтролер

 (подпись)	<u>О.В. Савкина</u> (инициалы, фамилия)
 (подпись)	<u>И.И.Ивакина</u> (инициалы, фамилия)
 (подпись)	<u>А.В. Качаева</u> (инициалы, фамилия)

Допускается к защите

И. о. зав. кафедрой экономики

к.э.н., доцент, И.В. Молодан  
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

  
(подпись)  
« 26 » 06 2025 г.

Красноярск 2025

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 Экономики

(указать полное наименование кафедры)

**ЗАДАНИЕ**

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Савкиной Олесе Викторовне группы 220-б

(указать Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда (АО «ДЭП 152»)

(указать полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «10» апреля 2025 г. № 46/1-уо на основании решения заседания выпускающей кафедры экономики

(указать полное наименование кафедры)

Протокол от «09» апреля 2025 г. № 08

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «26» июня 2025 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

Введение, Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда, Анализ деятельности АО «ДЭП 152, Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152», заключение, список использованных источников, приложения

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_

Нормоконтролер Качаева А. В.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 12.04.2025 г. по 25.04.2025 г.

2 глава с 12.04.2025 г. по 12.05.2025 г.

3 глава, заключение, оформление с 12.04.2025 г. по 25.06.2025 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 26.06.2025 г. по 10.07.2025 г.

Дата выдачи задания «12» апреля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_

(подпись)

И.И. Ивакина  
(инициалы, фамилия)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 92 с., иллюстраций 13, таблиц 30, источников 34, приложений 4.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, НАДБАВКИ, ДОПЛАТЫ, ТАРИФНАЯ СТАВКА, ОКЛАД, ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Цель работы – совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда.

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

Проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда и заработной платы. Для улучшения системы учета расчетов с персоналом по оплате труда предложены регистры внутреннего учета и описана методика их заполнения.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
<b>1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА .....</b>	<b>7</b>
1.1 Сущность оплаты труда, ее формы и виды .....	7
1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда .....	15
<b>2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «ДЭП 152».....</b>	<b>33</b>
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности .....	33
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда.....	53
<b>3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В АО «ДЭП 152».....</b>	<b>61</b>
3.1 Характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда .....	61
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	76
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>87</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....</b>	<b>89</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>93</b>

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время область организации расчетов с персоналом и оплаты труда характеризуется высоким уровнем дифференциации уровня заработной платы в зависимости от отраслевой и региональной принадлежности. Это определяет наличие социально-трудовой напряженности и возникновение различных проблем в трудовых коллективах.

Совершенствование системы оплаты труда является очень важным элементом анализа и планирования, поскольку это позволяет определить эффективное соотношение между затратами труда и уровнем их оплаты. Данный факт обретает высокую значимость на современном этапе организации производства, когда управление предприятием целиком и полностью зависит от руководящего персонала, в связи с чем возникает необходимость внедрения мероприятий по эффективному использованию трудового потенциала, постоянное повышение эффективности его использования, формирование полной, точной и правильной оценки результатов труда и его качества. Это определяет необходимость проведения регулярного анализа использования трудовых ресурсов и оценку эффективности применяемой в организации системы расчетов с персоналом.

Заработная плата является важнейшим средством повышения заинтересованности работающих в результатах своего труда, его производительности, увеличения объемов производимой продукции, улучшение ее качества и ассортимента. Расходы на оплату труда является одной из составляющих стоимости готовой продукции. Заработная плата, как главный источник доходов, является определяющим фактором формирования социальной справедливости в обществе, платежеспособности.

Целью выполнения выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В соответствии с данной целью основными задачами выпускной

квалификационной работы являются:

- изучение теоретических основ бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда;
- проведение анализа основных показателей хозяйственной деятельности организации;
- оценка состояния расчетов с персоналом по оплате труда организации;
- исследование особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда организации;
- разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования в работе выступает акционерное общество «ДЭП 152». Предметом исследования является учет расчетов с персоналом по оплате труда.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

## 1.1 Сущность оплаты труда, ее формы и виды

Понятие заработной платы отражено в ст. 129 Трудового кодекса РФ и трактуется следующее, «заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты» [2].

Размер, порядок начисления и выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у конкретного работодателя системой оплаты труда и порядком ее применения.

Применение тех или иных систем оплаты труда, включающих заработную плату за выполнение служебных обязанностей, комплекс компенсационных и стимулирующих выплат, а также системы премирования, устанавливается экономическими субъектами в коллективных договорах и соглашениях. При этом, положения внутренних локальных актов не должны противоречить действующим на отчетную дату нормам трудового права. Таким образом, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Основой организации учета расчетов с персоналом по оплате труда выступают системы и формы оплаты труда, применяемые экономическим субъектом. На их основании формируется порядок начисления основной и дополнительной заработной платы, премирования, доплат и надбавок, строится система контроля за организацией труда и его оплаты [18, с. 273].

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

В настоящее время различают несколько систем оплаты труда, имеющих

свои специфические особенности: тарифная, бестарифная, оплата труда на комиссионной основе, плавающих окладов. Характеристика основных систем оплаты труда приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1

## Характеристика систем оплаты труда и их элементов

Наименование системы	Характеристика системы оплаты труда	Основные элементы
Тарифная система	Совокупность нормативов, позволяющих регулировать оплату труда разных категорий работников в зависимости от сложности, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ [2]	Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы [2]
		Тарифная ставка – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда [2]
		Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда [2]
Бестарифная система	Ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе нет твердого оклада или тарифной ставки [18, с. 273]	
Оплата на комиссионной основе	Заработная плата начисляется в виде фиксированного процента от заранее обусловленного показателя. Это может быть доход организации, объем продаж или услуг и пр. [18, с. 273]	
Оплата на основе плавающих окладов	Строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада) [18, с. 274]	

При разработке системы оплаты труда закладываются три базовых элемента, определяющих в своем сочетании все виды оплаты труда:

- тарифные ставки;
- нормирование труда;

– формы оплаты труда.

Тарификация работ и присвоение разрядов осуществляется на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [18, с. 274].

Вторым элементом, определяющим систему оплаты труда, является норма труда. Норма труда представляет собой комплекс норм выработки, времени, объема обслуживания, численности, которые устанавливает администрация предприятия для своих работников в соответствии с определенным уровнем технологии, технического оснащения.

Третьим элементом, определяющим систему оплаты труда, являются формы его оплаты. В зависимости от количества труда и времени формы оплаты труда делятся на две основные группы – повременную и сдельную. Каждую из них подразделяют на различные виды. Сдельная форма имеет следующие виды: прямую, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную и аккордную [23, с. 157].

Характеристика повременной формы оплаты труда и ее видов представлена на рис. 1.1.

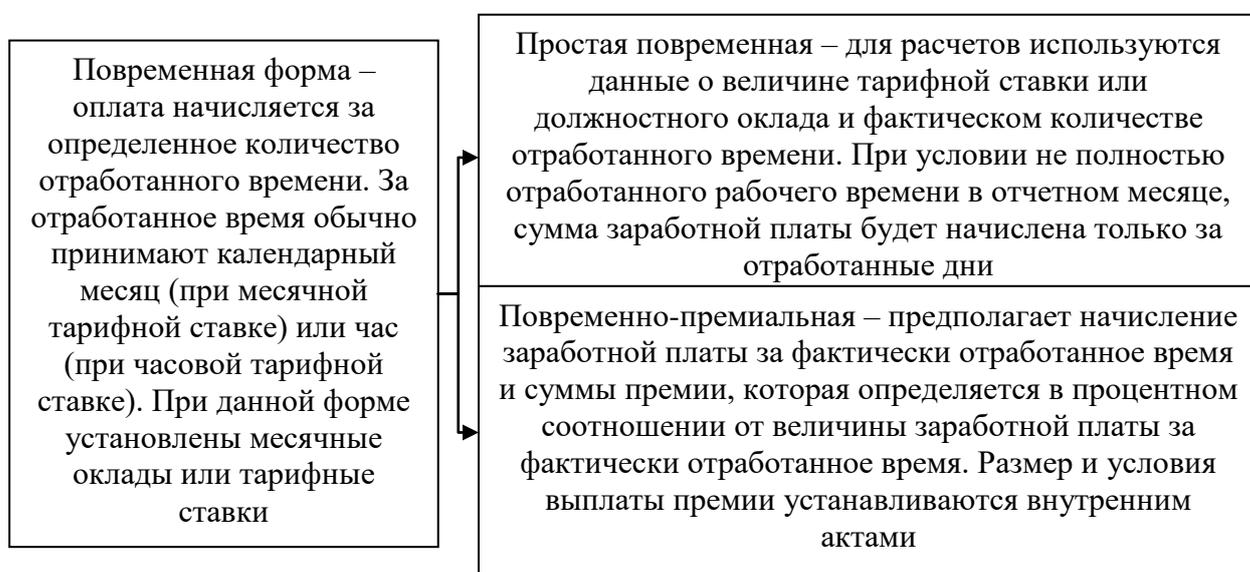


Рис. 1.1 – Характеристика и виды повременной формы оплаты труда [2]

Порядок начисления заработной платы по сдельной форме оплаты труда и ее разновидностям представлен в таблице 1.2.

Таблица 1.2

## Характеристика сдельной формы оплаты труда и ее видов [2]

Форма оплаты труда	Характеристика видов
Сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату выполненных работ в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции по сдельным расценкам	Прямая сдельная – сумма вознаграждения работнику начисляется за фактически выполненную работу по установленным в организации сдельным расценкам
	Сдельно-премиальная – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки конкретные показатели их производственной деятельности
	Сдельно-прогрессивная – объем выпущенной продукции или выполненных хозяйственных операций в пределах норм оценивается по установленной сдельной расценке. Производство продукции или хозяйственных операций сверх норм оплачивается по более высоким расценкам
	Косвенно-сдельная – применяется, как правило, при начислении заработной платы вспомогательного персонала. При расчете сумма заработной платы вспомогательных рабочих зависит от результатов труда основного персонала
	Аккордная – используется для расчета заработной платы отдельного работника или бригады, вознаграждение устанавливается за комплекс выполняемых работ. Как правило, при расчете заработной платы по аккордной системе оплаты труда, устанавливается коэффициент трудового участия, в соответствии с которым производится распределения начисленной заработной платы

Труд некоторых работников иногда оплачивается по смешанной форме, сочетая в себе признаки, как повременной, так и сдельной формы оплаты труда. Данные вопросы определяются во внутренних локальных актах конкретного экономического субъекта с указанием должностей работников, для которых предусмотрено начисление заработной платы комбинированным способом.

Заработная плата работников организации классифицируется по видам. Данная группировка предполагает выделение основной и дополнительной оплаты труда [23, с. 157].

В соответствии с указанной классификацией основная и дополнительная заработная плата включают в себя следующие виды оплаты (рис. 1.2).

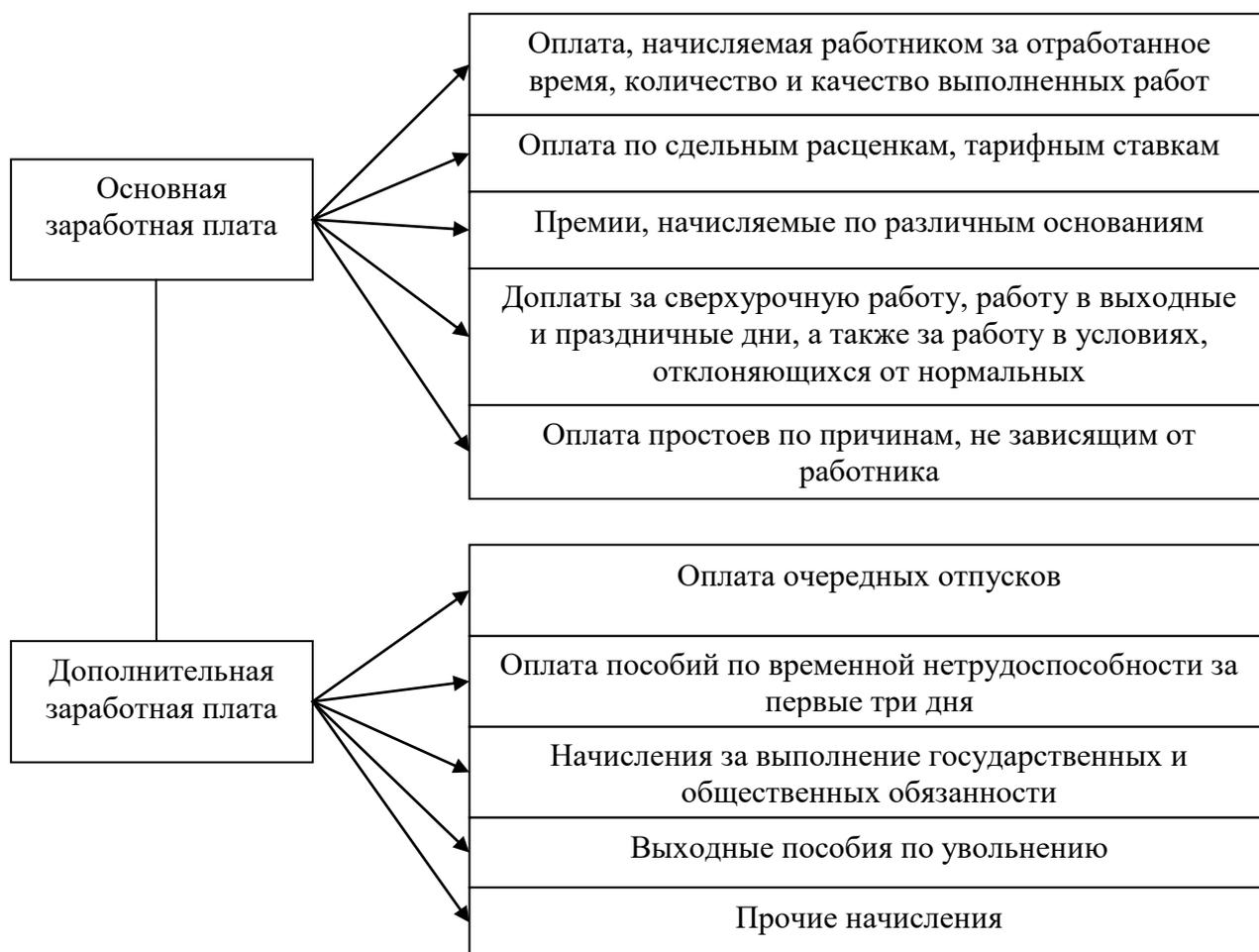


Рис. 1.2 – Виды оплаты труда [2]

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, – нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали);

- отклонения от нормальных условий работы – листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и

виновника доплат и расценку. Размеры доплат и условия их выплаты организации устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном или трудовом договоре;

– простои не по вине рабочих – листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простой сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый, или окончательный, брак оформляют актом о браке или ведомостью о браке, кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют [32, с. 132].

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

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

Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы [2].

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных

законодательством [32, с. 133].

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

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

К компенсационным выплатам относятся также:

- доплаты и надбавки за работу в особых климатических условиях и работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- иные выплаты компенсационного характера.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера. К стимулирующим выплатам относят доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Стимулирующие доплаты могут устанавливаться работнику, в частности:

- 1) за более высокую квалификацию;
- 2) за значительный опыт работы.

Доплаты и надбавки могут выплачиваться в конкретной денежной сумме или в определенном проценте от оклада (тарифной ставки). Особенности выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера в силу ч. 2 ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [2].

Премия согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ является частью заработной платы.

При этом премирование – один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности [2].

Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом – положением о премировании. В положении о премировании (коллективном договоре, соглашении) целесообразно указывать, в частности:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;
- периодичность и основания премирования (например, премирование по результатам работы за месяц, квартал, год, иной период в зависимости от специфики производства);
- методику расчета размера выплат при назначении премий конкретного вида;
- основания, показатели, условия начисления премии;
- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере [2].

Если такие условия зафиксированы, то при наличии соответствующих оснований работодатель вправе не начислять работнику премию или снизить ее размер [21, с. 50].

Порядок выплаты заработной платы установлен требованиями ст.131 ТК РФ, в соответствии с которой заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации – в рублях. Кроме того, в случаях не противоречащих законодательству, выплата может производиться и в других формах. Указанные аспекты обязательно должны быть закреплены в коллективном или трудовом договоре, выплаты осуществляются, как правило, по заявлению работника. При этом следует учитывать, что сумма выплаченной заработной платы в неденежной форме, не может превышать 20 % от совокупной начисленной заработной платы за отчетный месяц [2].

При выдаче заработной платы организация-работодатель в обязательном порядке должно извещать каждого своего работника о составе начисленной

заработной платы за отчетный период, произведенных удержаниях, а также о денежной сумме, подлежащей получению.

Выплата заработной платы осуществляется работнику по месту выполнения им работы (через кассу), либо перечисляется на соответствующий счет в банке в соответствии с условиями, перечень которых определяется трудовым или коллективным договором. Выплачиваться заработная плата должна не реже, чем каждые полмесяца. При этом, конкретные сроки, способ и порядок выплаты заработной платы устанавливается коллективным и трудовым договором, положением по оплате труда хозяйствующего субъекта [14, с. 240].

Подводя итог можно сделать вывод, что оплата труда представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам. Системы и формы оплаты труда устанавливаются экономическим субъектом самостоятельно, при этом, учитывается специфика работы конкретной организации.

## 1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Обязанность любого хозяйствующего субъекта заключается в формировании нормальных условий работы, которые будут обеспечивать стремление работников к повышению результатов своей деятельности и организации в целом. Задачи бухгалтерского учета расчетов с персоналом включают:

- обеспечение точного учета личного состава, количества отработанного времени и объема выполненных работ;

- правильное, точное и своевременное документальное оформление, расчет начисленной заработной платы и удержаний из нее;

- организацию расчетов с подотчетными лицами в соответствии с требованиями нормативных документов, контроль за полнотой и своевременностью их ведения;

- обеспечение достоверного и качественного учета расчетов с персоналом по прочим операциям [15, с. 260].

Все факты хозяйственной жизни, связанные с учетом использования рабочего времени и начислением оплаты труда оформляются соответствующими первичными документами, форма и содержание которых определяются особенностями деятельности организации [11, с. 43].

Комплекс кадровых документов можно представить в виде системы, включающей в себя группы документов, представленные на рис. 1.3.



Рис. 1.3 – Комплекс кадровых документов и документации по расчетам по оплате труда

Первичную документацию по учету труда и его оплаты можно разделить на три основные группы:

- документы по начислению заработной платы (наряды, табеля);
- регистры аналитического учета;
- сводные регистры учета по начислению, удержаниям и выдаче заработной платы.

В качестве документов могут использоваться унифицированные формы, применяемые для регистрации отработанного времени и начисления заработной платы. Также организация может самостоятельно разработать и утвердить перечень первичной документации, соблюдая при этом требования Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.11.2011 г. [5].

Комплект организационно-распорядительной документации, которая используется для учета движения кадров и организации кадровой работы включает в себя:

– приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1). Данная форма используется для подтверждения совершаемых операций по приему сотрудников на работу на основании заключенного договора между работником и работодателем. Данный приказ формируется в момент принятия сотрудника на работу, составляется на каждое лицо, принимаемое в организации. В приказе приводится информация о соответствующем структурном подразделении, куда работник принимается, указывается его должность, испытательный срок (при наличии), а также условия предстоящей работы и должностные обязанности. После подписания приказа руководителем организации, информацию, содержащуюся в нем, доносят до сотрудника, что подтверждается личной подписью. На основании данного приказа в отделе кадров открывается личная карточка, производится запись в трудовую книжку и производится открытие лицевого счета [11, с. 43];

– личная карточка работника (форма № Т-2). Указанная форме первичной документации формируется на всех сотрудников, принятых на работу в то или иное структурное подразделение организации. В личную карточку вносится информация, отраженная в приказе о приеме на работу, трудовой книжке, паспорте, военном билете и других документах, включая данные о постановке на учет в налоговом органе (свидетельство ИНН), а также органах пенсионного страхования (свидетельство СНИЛС). Дополнительно указывается информация, полученная в ходе личной беседы с сотрудником, принятым на работу;

– унифицированная форма № Т-3 «Штатное расписание». Данный

документ используется для документального оформления организационной структуры, штатного состава и численности работников организации на отчетный период. В штатном расписании приводится информация о количестве штатных единиц по каждому структурному подразделению организации с указанием должностей, окладах и надбавок, начисляемых в соответствии с применяемой в организации системой оплаты труда. После составления штатного расписания оно утверждается руководителем и используется для контроля за соблюдением штатной дисциплины. По мере необходимости, при наличии серьезных структурных изменений в штате данный документ переутверждается;

– приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5). Применение данной формы учета движения кадров осуществляется в случаях, если того или иного работника необходимо перевести в другой отдел, на другую должность или структурное подразделение организации. Данные приказы утверждаются руководителем, после чего, информация о переводе работников заносится в его личную карточку, производится соответствующая запись в трудовую книжку;

– приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6). Использование данной формы необходимо при предоставлении сотрудникам ежегодного основного оплачиваемого или дополнительного отпусков. Порядок предоставления отпусков регулируется положением по оплате труда, нормативными актами по данному вопросу. Периодичность ухода работников в отпуск устанавливается графиком отпусков, составляемым по организации и утверждаемым руководителем;

– приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8). Данная форма приказа используется для отражения в кадровом учете операций по увольнению работников и расторжению с ними трудового договора [11, с. 44];

– приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма № Т-9). Данные формы документов составляются в том случае, если

работники направляются в командировку, связанную с выполнением служебных заданий организации.

Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора [11, с. 45].

Учет рабочего времени – это обязанность работодателя, закрепленная за ним действующим законодательством. Ст. 91 ТК РФ четко разъясняет, что такое режим труда и учет рабочего времени, а также дает понимание о допустимой длительности работы. Для правильного и точного исчисления заработной платы необходима организация контроля за рабочим временем. С этой целью организуется система табельного учета, которая должна обеспечить:

- контроль за своевременной и полной явкой на работу кадрового состава организации;

- выявление работников, неявившихся на рабочее место, или явившихся с опозданием без уважительных причин;

- контроль за своевременным уходом работы, простоями по вине персонала, недоиспользованием рабочего времени в течение рабочего дня.

Для учета фактически отработанного времени, а также отсутствия работников на рабочем месте по различным причинам используется форма табеля учета рабочего времени (форма № Т-13). Широкое распространение в настоящее время получают автоматизированные методы контроля рабочего времени, к которым можно отнести:

- электронные карты;

- датчики для считывания биометрических данных;

- видеофиксация с системами распознавания образов;

- идентификация по логину / паролю в программе учета рабочего времени.

На основании данных о входах/выходах система рассчитывает рабочее

время сотрудника за месяц и формирует табель. Интеллектуальный алгоритм учета поддерживает недельные, сменные и скользящие графики работы.

Удобным инструментом учета является гибкий график, позволяющий сотрудникам распоряжаться своим рабочим временем. В графике работы сотрудника указываются допустимые отклонения, не являющиеся нарушением трудовой дисциплины. Время, потраченное на приходы позже, уходы раньше и перерывы, сотрудник может отработать [12, с. 179].

Табель строится по стандартной форме № Т-13, системы позволяют создавать и редактировать оправдательные документы, объясняющие отсутствие сотрудника на рабочем месте. Гибкий график поддерживается модулем интеграции с автоматизированными программами бухгалтерского учета, поэтому бухгалтер получает табель сформированный автоматически по форме, предусмотренной используемой программой учета.

На основании данных табельного учета бухгалтер по расчетам производит начисление заработной платы за отработанное время, производит расчет пособий по временной нетрудоспособности, оплату отпусков и выплат при увольнении.

Кроме ведения табеля учета рабочего времени следует отметить перечень документации, которая формируется в организации при возникновении ситуаций для сотрудников, текущие условия которой имеют отклонения от нормального рабочего процесса (выполнение дополнительных операций, сверхурочная работа, работа по время простоя, аварии и т.д.). Формирование данных документов является обязательным условием для начисления соответствующих доплат и надбавок, которые предусматриваются локальным нормативным актом, действующим в организации. К указанным документам относятся:

- наряды на сдельные работы, имеющие отличительную отметку, нанесенную при их составлении (другой цвет, жирный шрифт, буквенный код и т.д.);

- листки на доплату, приказы на выполнение сверхурочных работ с их

расшифровкой и тарификацией;

– бухгалтерские справки-расчеты, содержащие сведения об основаниях для начисления надбавок и доплат, а также их расчет;

– листки учета простоев с указанием причин простоя, величины заработной платы за период при простое по объективным причинам;

– акты о браке, содержащие данные об операциях по его исправлению, величине доплаты за выполняемые операции, сумме удержаний, если частично стоимость брака возмещается виновными лицами [12, с. 180].

Все вышеперечисленные документы сдаются в бухгалтерскую службу, где содержащаяся в них информация обрабатывается и используется для начисления заработной платы сотрудникам организации. Сведения по каждому работнику заносятся в расчетные листки, а затем обобщаются в расчетно-платежных (форма № Т-49), расчетных (форма № Т-51) и платежных ведомостях (форма № Т-53). Применение той или иной формы определяется организацией самостоятельно.

При выплате заработной платы через кассу, кроме расчетно-платежной или платежной ведомости, формируется также расходный кассовый ордер на всю фактически выданную сумму. В случае неполучения сотрудником заработной платы по каким-либо основаниям, в ведомости делается отметка «Депонировано», а сумма заработной платы остается на хранении в кассе до момента получения ее сотрудником, либо сдается в банк.

Если выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме – целесообразно применять только расчетную ведомость, поскольку факт выплаты оформляется соответствующим платежным реестром с установленным перечнем сотрудников и суммами к выдаче, а также выпиской банка, которая подтверждает факт списания денежных средств с расчетного счета в пользу работника [12, с. 186].

Для ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда предусмотрено использование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – активно-пассивный, однако, сальдо

по данному счету, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации по заработной плате [8].

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в организациях предполагает цикл следующих операций:

- начисление заработной платы за отработанное и неотработанное время;
- расчет суммы удержаний из заработной платы и ее выплата.

Начисление заработной платы за отработанное время предполагает оплату труда работников за выполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и должностными инструкциями. Бухгалтерские записи по начислению заработной платы за отработанное время представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы за отработанное время  
(выполнение работ)

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата:		
- работникам, занятым заготовкой и приобретением материалов	10, 15	70
- работникам, занятым капитальными вложениями	08	70
- производственным рабочим	20	70
- рабочим вспомогательного производства	23	70
- цеховому персоналу	25	70
- управленческому персоналу	26	70
- рабочим, занятым исправлением брака	28	70
- работникам обслуживающих производств и хозяйств	29	70
- рабочим, занятым сбытом и реализацией продукции	44	70
- по операциям выбытия основных средств, нематериальных активов и материалов	91-2	70
Начислены дивиденды за участие работника в уставном капитале	84	70

К наиболее распространенным видам заработной платы, начисляемой за неотработанное время, относится оплата пособия по временной нетрудоспособности (за счет работодателя), а также начисление за время

очередного оплачиваемого отпуска.

Каждому работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Минимальное количество дней отдыха, установленное законодательством – 28 дней. Отпуск может быть предоставлен частями, с учетом того, что одна часть должна быть не менее 14 дней [2].

Отпуск – это период времени, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и который он может использовать по своему усмотрению. Для отдыха работникам могут предоставляться основные или дополнительные отпуска, а также отпуска без сохранения заработной платы. Основной ежегодный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на дополнительный отпуск имеют следующие категории работников:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятными воздействиями на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов;

- работники, имеющие особый характер работы;

- работники с ненормированным рабочим днем;

- работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, отражение в учете основного и дополнительного отпусков совпадает только в том случае, если дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с этими нормами. В иных случаях дополнительный отпуск оплачивается за счет прибыли организации.

Расчет отпуска начинается с определения расчетного периода. Для большинства сотрудников, работающих в организации более года, – это 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска. При этом

календарный месяц – это период с первого по последнее число месяца включительно [28, с. 57].

Суммы, которые учитываются при расчете среднего заработка – это выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, начисленные в пользу работника в расчетном периоде. В данные суммы входят зарплата, премии, надбавки и т.д. Вместе с тем, не учитываются при расчете:

- социальные и иные нетрудовые выплаты, к примеру, оплата проезда, питания, коммунальных услуг работнику;
- суммы, полученные работником за периоды, когда он не работал, но в соответствии с законодательством за ним сохранялся средний заработок: командировочные выплаты, отпускные, пособия по временной нетрудоспособности и т.д.

Расчетный период может быть отработан сотрудником полностью или не полностью. В зависимости от этого применяются разные формулы расчета среднего заработка для отпуска. Схема расчета среднедневного заработка представлена на рис. 1.4.

$$\boxed{\text{Сумма выплат за расчетный период}} \div \boxed{12 \times 29,3} = \boxed{\text{Среднедневной заработок}}$$

Рис. 1.4 – Расчет среднедневного заработка для определения суммы отпускных

Полученное значение умножается на календарные дни отпуска. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Схема расчета сумм отпускных представлена на рис. 1.5.

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, то при расчете среднего заработка заработную плату, начисленную за расчетный период, необходимо разделить на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных

месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

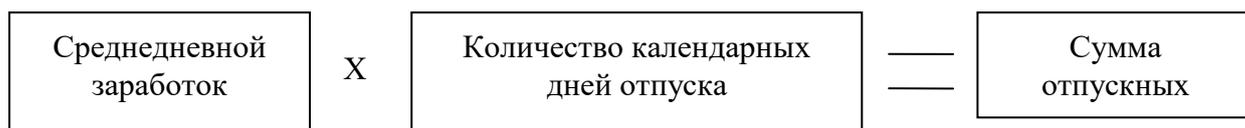


Рис. 1.5 – Расчет суммы отпускных

Схема расчета среднедневного заработка представлена на рис. 1.6.

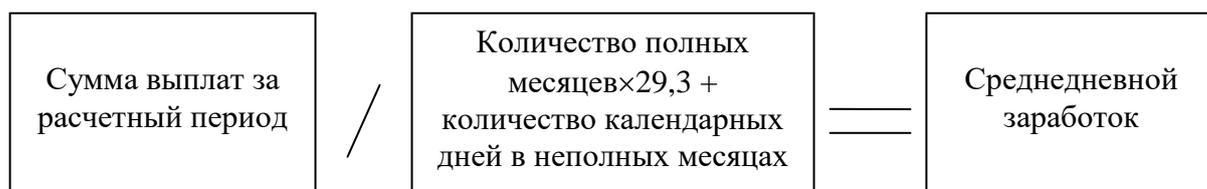


Рис. 1.6 – Расчет среднедневного заработка при расчетном периоде, отработанном не полностью

Количество календарных дней в неполном календарном месяце определяется путем деления среднемесячного числа календарных дней на количество календарных дней этого месяца и умножения количества календарных дней, приходящихся на отработанное время (рис. 1.7).

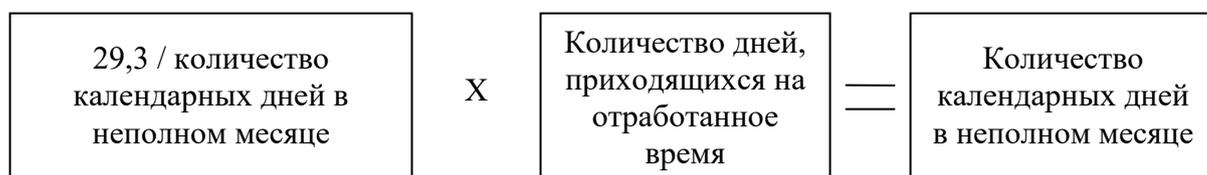


Рис. 1.7 – Расчет количества календарных дней в не полностью отработанном месяце [28, с. 58]

Сумма начисленных отпускных отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу). За счет каких источников производится

начисление отпускных, зависит не только от специфики деятельности организации и системы применяемых в учете счетов, но и от того, создавался ли для выплаты отпускных резерв предстоящих расходов. Бухгалтерские записи по начислению отпускных работникам представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4

#### Бухгалтерские записи по начислению отпускных

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
Начислены отпускные (компенсация за неиспользованный отпуск)	20, 23, 25, 26, 44	70
Начислены отпускные за счет средств резерва на отпуск	96	70

Статья 183 ТК РФ провозглашает гарантии работнику при временной нетрудоспособности, в число которых входит и выплата работнику соответствующего пособия по временной нетрудоспособности (больничного) [2]. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты прописаны в Федеральном законе от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Работодатель назначает пособие по временной нетрудоспособности в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выдачи заработной платы.

В соответствии со ст. 183 ТК РФ работодатель выплачивает заболевшему работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет работодателю:

- листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией;
- справку (справки) о сумме заработка, исходя из которой должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей) [2].

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности.

Средний заработок за время работы у других страхователей не учитывается в случаях, если пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается застрахованному лицу по всем местам работы.

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Социальный фонд России [3].

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

Если назначение и выплата застрахованному лицу пособий по временной нетрудоспособности осуществляются несколькими страхователями, то средний заработок, исходя из которого исчисляются указанные пособия, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей предельную величину, при исчислении данных пособий каждым из этих страхователей.

Средний дневной заработок для расчета пособий по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка на 730. Размер дневного пособия по временной нетрудоспособности исчисляется путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается в следующем размере:

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, – 100 % среднего заработка;

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, – 80 % среднего заработка;

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, – 60 % среднего заработка [19, с. 314].

Формула расчета пособия по временной нетрудоспособности представлена на рис. 1.8.

$$\boxed{\text{Средний дневной заработок}} \times \boxed{\text{3 дня периода временной нетрудоспособности}} = \boxed{\text{Пособие по временной нетрудоспособности}}$$

Рис. 1.8 – Расчет пособия по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств организации, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета Социального фонда России.

Начисление заработной платы за период временной нетрудоспособности начиная с 4 дня, в бухгалтерском учете организации не отражается, поскольку данные суммы перечисляются работнику организации на счет, открытый в отделении банка.

Сумма начисленного пособия по временной нетрудоспособности за счет работодателя отражается в бухгалтерском учете записью по дебету счетов учета затрат и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [8].

Из начисленной работникам оплаты труда, в том числе по договорам подряда и по совместительству, производят различные удержания, которые

можно разделить на три основные группы:

- обязательные удержания, предусмотренные законодательством;
- удержания по инициативе работодателя;
- удержания по инициативе работника.

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 % [2].

Документальное оформление удержаний зависит от их вида, отражаются данные факты хозяйственной жизни по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Удержание у работника начисленной суммы налога производится организацией за счет любых денежных средств, выплачиваемых организацией работнику, при фактической выплате указанных денежных средств сотруднику либо по его поручению третьим лицам [1].

В ст. 137 Трудового кодекса РФ перечислены удержания, производимые работодателем в свою пользу в счет погашения задолженности перед ним работника:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины

работника в невыполнении норм труда или простое;

– при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

– Однако при увольнении по основаниям, которые с точки зрения законодателя являются уважительными и которые перечислены в данном пункте, удержание за неотработанные дни отпуска не производится.

Перечисленные удержания работодатель вправе произвести, если работник не оспаривает их основания и размера и если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм.

Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то есть если работник оспаривает удержание или месячный срок истек, то работодатель теряет право на беспорное взыскание сумм и оно может быть осуществлено только в судебном порядке [2].

Кроме того, удержания из заработной платы производятся для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы) и перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам). Но само удержание во всех случаях осуществляет работодатель, поскольку он начисляет и выплачивает заработную плату.

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

По добровольному заявлению работника, представленному в письменном виде в бухгалтерию организации, из заработной платы могут производиться удержания на следующие цели:

- добровольное страхование, в том числе медицинское;
- уплата профсоюзных взносов;
- оплата коммунальных услуг;
- оплата пребывания ребенка в детском саду.

Выплата заработной платы может осуществляться через кассу, а также перечислением на пластиковые карты работников.

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

Документы на выдачу денег должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером предприятия или лицами, на это уполномоченными. Для выплаты заработной платы снимается с расчетного счета денежная наличность. В том случае, если заработная плата не будет выдана работникам – она депонируется и по истечении срока выплаты заработной платы (5 дней с учетом дня получения денежных средств) сдается в банк. При перечислении заработной платы на счет в банке работник и работодатель могут прийти к соглашению о перечислении сумм начисленной заработной платы:

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

Бухгалтерские записи по отражению в учете удержаний из заработной платы и ее выплате представлены в таблице 1.5.

Таблица 1.5

## Бухгалтерские записи по отражению удержаний из заработной платы

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
1	2	3
Произведено удержание из заработной платы налога на доходы физических лиц	70	68
Удержаны из заработной платы суммы алиментов и других выплаты по исполнительным листам	70	76
Удержана из заработной платы сумма ранее выданного аванса / излишне начисленной заработной платы	70	76
Произведено удержание из заработной платы расходов на коммунальные услуги, арендную плату, прочие расходы	70	76
Удержаны взносы по договорам добровольного страхования работников	70	76
Выплата заработной платы		

## Окончание таблицы 1.5

1	2	3
Произведена выплата заработной платы персоналу	70	50, 51
Депонирована заработная плата, не полученная работником своевременно (при выплате наличными денежными средствами из кассы)	70	76
Выплачена ранее депонированная заработная плата	76	50, 51

Подводя итог, можно сказать, что учет расчетов с персоналом является одним из важных и трудоемких участков бухгалтерского учета в организации. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, широким перечнем осуществляемых расчетов, спецификой методики некоторых расчетов.

Организация расчетов с персоналом предполагает утверждение их перечня, а также соблюдение нормативных требований.

## 2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АО «ДЭП 152»

### 2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности

Объект исследования – акционерное общество «Дорожное эксплуатационное предприятие 152» (АО «ДЭП 152»). Местонахождение предприятия: Иркутская область, Нижнеудинский район, г. Нижнеудинск, ул. Маяковского, д. 40.

АО «ДЭП 152» присвоен ИНН 3816011348, КПП 381601001, ОГРН 1103816000210, предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, является хозяйствующим субъектом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет, печать со своим наименованием, бланки, штампы и другие реквизиты, является юридическим лицом, коммерческой организацией, имеет обособленное имущество на правах собственности, отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, заключает сделки от своего имени, может выступать ответчиком или истцом в суде.

Главной целью деятельности АО «ДЭП 152» является получение прибыли. Для достижения данной цели уставными документами предприятия в качестве основного вида деятельности определена «Деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и магистралей» (ОКВЭД 52.21.22). Дополнительно АО «ДЭП 152» может осуществлять следующие виды деятельности:

- строительство автомобильных дорог и магистралей (ОКВЭД 42.11);
- производство изделий из асфальта или аналогичных материалов (ОКВЭД 23.99.2);
- строительство мостов и тоннелей (ОКВЭД 42.13);
- строительство железных дорог и метро (ОКВЭД 42.12);
- деятельность в области архитектуры (ОКВЭД 71.11).

Таким образом, основным видом деятельности АО «ДЭП 152» является

выполнение комплекса работ по содержанию, ремонту, реконструкции и строительству автомобильных дорог общего пользования и дорожных сооружений на территории Нижнеудинского района Иркутской области.

Для выполнения всего комплекса указанных выше работ и услуг АО «ДЭП 152» оснащено высокопроизводительной техникой и квалифицированными трудовыми ресурсами.

На рис. 2.1 представлена организационная структура персонала АО «ДЭП 152», которая организована по линейному признаку и предполагает наличие простых вертикальных связей, относительную самостоятельность и автономность подразделений организации.

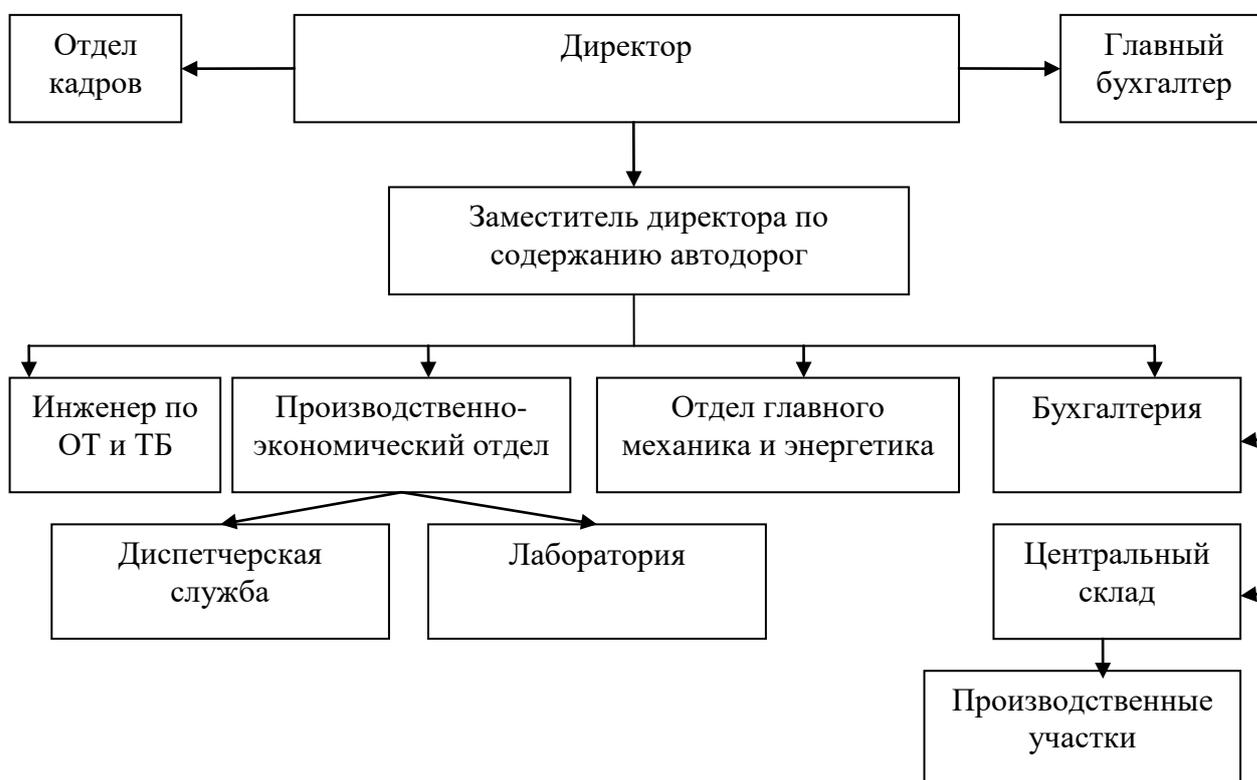


Рис. 2.1 – Организационная структура АО «ДЭП 152»

Организационная структура АО «ДЭП 152» представляет собой всю совокупность подразделений организации, а также их взаимосвязи. На основании организационной структуры АО «ДЭП 152» происходит формирование полномочий различных работников и отделов, распределение

управленческих задач, которые решаются для достижения поставленных целей и повышения эффективности деятельности данного предприятия в целом.

Возглавляет АО «ДЭП 152» генеральный директор, в обязанности которого входит представление интересов АО «ДЭП 152» в государственных органах и учреждениях банка, заключение договоров с поставщиками и заказчиками.

В непосредственном подчинении директора АО «ДЭП 152» находится главный бухгалтер, который возглавляет работу бухгалтерии и центрального склада АО «ДЭП 152».

Бухгалтерия АО «ДЭП 152» предназначена для осуществления финансовой работы, ведения бухгалтерского и налогового учета, сдачи отчетности.

Отдел кадров, который также находится в подчинении директора предприятия, занимается организацией кадровой работы, вопросами приема и увольнения работников, социальными проблемами.

Центральный склад АО «ДЭП 152» предназначен для хранения необходимых запасов и оборудования, используемого при проведении ремонтов и эксплуатационных работ по содержанию автодорог.

В подчинении заместителя директора по содержанию автодорог находится отдел главного механика и энергетика. Данные службы занимаются в АО «ДЭП 152» вопросами обеспечения работы оборудования, автомобилей и спецтехники, контролируют проведение ремонтов и соблюдение условий текущей эксплуатации.

Производственно-экономический отдел осуществляет комплекс работ по формированию смет, планов и бюджетов, занимается оперативной работой по учету себестоимости работ, услуг, формированием заявок на поставки сырья и материалов для обеспечения производственного процесса.

В структуру производственно-экономического отдела АО «ДЭП 152» входит диспетчерская служба, а также лаборатория.

Диспетчерская служба осуществляет прием и обработку заявок на

проведение ремонтных или дорожно-эксплуатационных работ, координирует работу спецтехники.

Лабораторная служба АО «ДЭП 152» осуществляет контроль за качеством проводимых работ, определяет состав необходимых материалов для проведения ремонтов с учетом погодных условий, климата, местности.

Таким образом, АО «ДЭП 152» имеет линейную организационную структуру управления персоналом, которая предполагает относительную автономность в работе и в целом характеризуется простой одномерностью связей (только вертикальные связи), возможностью самоуправления.

Для формирования общей оценки эффективности хозяйствования АО «ДЭП 152» необходимо дать оценку по ключевым показателям, что отражено в таблице 2.1.

Результаты проведенных расчетов свидетельствуют о том, что в 2024 году выручка от выполнения дорожных работ, являющаяся основным показателем хозяйственной деятельности АО «ДЭП 152», увеличилась за отчетный год на 146908 тыс. руб., что в относительном выражении составляет 27,24 %. В 2023 году прирост был более значительным – на 52,10 %.

Относительный прирост себестоимости работ и услуг в отчетном году составил 147855 тыс. руб. в абсолютном и 27,95 % в относительном выражении. Данная ситуация оценивается негативно, поскольку свидетельствует о преобладающем росте затрат на выполнение дорожных работ.

Указанное обстоятельство в совокупности с увеличением управленческих расходов (на 27,59 %), стало причиной сокращения прибыли от продаж АО «ДЭП 152» в отчетном году на 2795 тыс. руб.

Указанная ситуация заслуживает негативной оценки, поскольку эффективность основного вида деятельности АО «ДЭП 152» снижается. В 2023 году прибыль от продаж увеличивалась.

Динамика прибыли до налогообложения в отчетном году положительная, поскольку по отношению к 2023 году наблюдается прирост показателя на 946 тыс. руб.

Таблица 2.1

Анализ основных экономических показателей деятельности АО «ДЭП 152» за 2022-2024 гг.

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)		Темпы роста, %	
				2023- 2022	2024- 2023	2023/ 2022	2024/ 2023
Выручка от выполнения работ, тыс. руб.	354606	539343	686251	184737	146908	152,10	127,24
Себестоимость выполненных работ, тыс. руб.	344817	528928	676783	184111	147855	153,39	127,95
Управленческие расходы, тыс. руб.	6670	6698	8546	28	1848	100,42	127,59
Прибыль от продаж, тыс. руб.	3119	3717	922	598	-2795	119,17	24,80
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	2541	1127	2073	-1414	946	44,35	183,94
Чистая прибыль, тыс. руб.	638	717	1323	79	606	112,38	184,52
Численность работников всего, чел.	91	95	97	4	2	104,40	102,11
Производительность труда, тыс. руб./чел.	3896,7	5677,3	7074,75	1780,6	1397,45	145,70	124,61
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	206881	245846	244988	38965	-858	118,83	99,65
Фондоотдача, руб. / руб.	1,71	2,19	2,80	0,48	0,61	128,07	127,91
Режим налогообложения	Общая система налогообложения						

Чистая прибыль АО «ДЭП 152» за отчетный год увеличивается на 606 тыс. руб. и составляет 1323 тыс. руб., что оценивается положительно. В 2023 году по данному показателю также имел место прирост, следовательно, сумма чистой прибыли в отчетном году имеет максимальную величину.

На фоне роста выручки от выполнения работ в АО «ДЭП 152» отмечается повышение эффективности использования и основных ресурсов организации. Положительной оценки в 2024 году заслуживает эффективность использования трудовых ресурсов организации, поскольку на фоне роста среднесписочной численности работников на 2 человека, отмечен прирост производительности труда на 1397,45 тыс. руб. или 24,61 %.

В части использования основных средств предприятия в 2024 году также отмечается позитивная тенденция, поскольку показатель фондоотдачи увеличился в отчетном году на 0,61 руб. / руб. и составил 2,80 руб. / руб. Следует отметить, что повышение фондоотдачи происходит на фоне снижения среднегодовой стоимости основных средств организации на 858 тыс. руб.

В целом, в отчетном периоде отмечается повышение эффективности использования ресурсного потенциала и результатов хозяйственной деятельности АО «ДЭП 152», которое происходит на фоне положительной динамики прибыли от продаж и чистой прибыли. Негативным моментом является снижение прибыли от продаж вследствие прироста себестоимости выполненных работ и управленческих расходов АО «ДЭП 152».

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия был проведен с целью формирования оценки финансового состояния и результатов деятельности за анализируемый период.

Цель анализа баланса АО «ДЭП 152» – оценить динамику и структуру актива баланса предприятия, содержащего сведения о размещении капитала, имеющегося в распоряжении предприятия, и пассива баланса, позволяющего определить, какие изменения произошли в структуре собственного и заемного капитала, сколько привлечено в оборот предприятия долгосрочных и краткосрочных средств. Результаты проведенного анализа состава и динамики

баланса предприятия за 2022-2024 гг. представлены в таблицах 2.2-2.3.

На основании проведенного анализа состава и динамики баланса АО «ДЭП 152» за анализируемый период можно сделать вывод о положительной динамике стоимости валюты баланса, прирост в отчетном году равен 34618 тыс. руб., в результате чего, общая стоимость имущества и источников его формирования АО «ДЭП 152» составила 412638 тыс. руб. по состоянию на конец отчетного года.

В активе баланса АО «ДЭП 152» изменение стоимости имущества наблюдается и по внеоборотным активам и по оборотным средствам. Стоимость внеоборотных активов предприятия выросла на 21513 тыс. руб. и составила 261957 тыс. руб. Внеоборотные активы предприятия в течение анализируемого периода представлены основными средствами и отложенными налоговыми активами.

Прирост стоимости внеоборотных активов обусловлен увеличением стоимости основных средств – на 24142 тыс. руб. Стоимость отложенных налоговых активов за отчетный год снижается – на 2629 тыс. руб. Таким образом, основные средства АО «ДЭП 152» имеет наиболее высокую стоимость в составе имущества предприятия.

Доля внеоборотных активов в структуре баланса составила в отчетном году 62,30 %, увеличение по сравнению с прошлым годом составило 0,68%. Рост доли внеоборотных активов обусловлен приростом их абсолютной величины на фоне менее значительного увеличения стоимости оборотных средств АО «ДЭП 152».

Преобладающий удельный вес внеоборотных активов является характерным признаком дорожно-строительной отрасли, в которой осуществляет деятельность анализируемое предприятие.

Оборотные активы АО «ДЭП 152» увеличились на 13105 тыс. руб. и составили на конец отчетного года 150681 тыс. руб., что соответствует удельному весу по отношению к валюте баланса в размере 36,52 %, сокращение за отчетный год на 0,68 %.

Таблица 2.2

## Горизонтальный и вертикальный анализ актива баланса АО «ДЭП 152»

Наименование статей	Абсолютные величины, тыс. руб.					Структура актива, %				
	2022 год	2023 год	2024 год	изменение 2023-2022	изменение 2024-2023	2022 год	2023 год	2024 год	изменение 2023-2022	изменение 2024-2023
1.1. Основные средства	258774	232917	257059	-25857	24142	67,87	61,61	62,30	-6,26	0,68
1.2. Отложенные налоговые активы	6892	7527	4898	635	-2629	1,81	1,99	1,19	0,18	-0,80
Итого по разделу I	265666	240444	261957	-25222	21513	69,68	63,61	63,48	-6,08	-0,12
2.1. Запасы	108429	130463	143727	22034	13264	28,44	34,51	34,83	6,07	0,32
2.2. Дебиторская задолженность	6993	6987	6795	-6	-192	1,83	1,85	1,65	0,01	-0,20
2.3. Денежные средства	52	9	9	-43	-	0,01	-	-	-0,01	-
2.5. Прочие оборотные активы	119	117	140	-2	23	0,03	0,03	0,03	-	-
Итого по разделу II	115593	137576	150681	21983	13105	30,32	36,39	36,52	6,08	0,12
БАЛАНС	381259	378020	412638	-3239	34618	100,00	100,00	100,00	x	x

В составе оборотных средств АО «ДЭП 152» имеются остатки запасов с НДС, дебиторская задолженность, остатки денежных средств и прочих оборотных активов.

Существенный прирост в отчетном году отмечается по остаткам запасов АО «ДЭП 152» – на 13264 тыс. руб., доля данных активов АО «ДЭП 152» составила 34,83 % по отношению к валюте баланса. Достаточно высокий уровень запасов в структуре имущества также является характерным признаком дорожно-строительной отрасли, имеющий достаточно высокий уровень материалоемкости.

Дебиторская задолженность АО «ДЭП 152» – это задолженность заказчиков предприятия за выполненные работы по строительству и ремонту дорог. Данный показатель составляет в отчетном году 6795 тыс. руб. и снижается в динамике, а доля по отношению к валюте баланса составила 1,65 %. Текущий уровень средств в расчетах является невысоким, а сокращение за отчетный год заслуживает положительной оценки.

Остатки денежных средств АО «ДЭП 152» в 2023-2024 гг. составляют всего 9 тыс. руб., доля указанных активов менее 0,01 %. Наличие такого незначительного объема денежных средств заслуживает негативной оценки, поскольку предприятие не способно погасить текущие обязательства без привлечения дополнительных средств.

Также в отчетном году в составе имущества АО «ДЭП 152» имеют место прочие оборотные активы, стоимость которых составила 140 тыс. руб., а доля по отношению к валюте баланса равна 0,03 %.

Таким образом, стоимость имущества за отчетный год увеличивается, в структуре активов преобладают внеоборотные активы.

Стоимость пассива баланса АО «ДЭП 152» увеличилась в отчетном году в результате прироста стоимости собственного и заемного капитала, причем собственные источники предприятия увеличились менее значительно – на 1323 тыс. руб., в то время как заемные средства краткосрочного характера выросли на 37142 тыс. руб.

Таблица 2.3

## Горизонтальный и вертикальный анализ пассива баланса АО «ДЭП 152»

Наименование статей	Абсолютные величины, тыс. руб.					Структура пассива, %				
	2022 год	2023 год	2024 год	изменение 2023-2022	изменение 2024-2023	2022 год	2023 год	2024 год	изменение 2023-2022	изменение 2024-2023
3.1. Уставный капитал	39703	39703	39703	-	-	10,41	10,50	9,62	0,09	-0,88
3.2. Нераспределенная прибыль	27659	28376	29699	717	1323	7,25	7,51	7,20	0,25	-0,31
Итого по разделу III	67362	68079	69402	717	1323	17,67	18,01	16,82	0,34	-1,19
4.1. Заемные средства	10489	1975	-	-8514	-1975	2,75	0,52	-	-2,23	-0,52
4.2. Отложенные налоговые обязательства	10989	12035	10163	1046	-1872	2,88	3,18	2,46	0,30	-0,72
Итого по разделу IV	21478	14010	10163	-7468	-3847	5,63	3,71	2,46	-1,93	-1,24
5.1. Заемные средства	70	13	-	-57	-13	0,02	-	-	-0,01	0,00
5.2. Кредиторская задолженность	292270	289469	329114	-2801	39645	76,66	76,58	79,76	-0,08	3,18
5.3. Оценочные обязательства	79	6449	3959	6370	-2490	0,02	1,71	0,96	1,69	-0,75
Итого по разделу V	292419	295931	333073	3512	37142	76,70	78,28	80,72	1,59	2,43
БАЛАНС	381259	378020	412638	-3239	34618	100,00	100,00	100,00	x	x

Собственные источники предприятия включает уставный капитал стоимостью 39703 тыс. руб. и нераспределенную прибыль в размере 29699 тыс. руб. Следствием менее интенсивного роста собственного капитала АО «ДЭП 152» стало снижение удельного веса собственных источников в структуре пассивов на 1,19 %, в отчетном году его доля составила 16,82 %, т.е. на данную группу пассивов приходится менее 50 %, что заслуживает негативной оценки.

Долгосрочные обязательства предприятия, сформированные в отчетном году отложенными налоговыми обязательствами, снизились на 1872 тыс. руб., в результате чего, удельный вес данной группы заемных источников сократился на 1,24 % и составил 2,46 %.

В составе краткосрочных обязательств увеличение за отчетный год происходит в части кредиторской задолженности, по данной статье пассивов отмечается абсолютный прирост на 39645 тыс. руб.

На конец отчетного года доля кредиторской задолженности составила 79,76 %, т.е. пассивы предприятия почти на 80 % формируются за счет текущих обязательств.

Заемные средства краткосрочного характера в отчетном году сокращаются до нуля, оценочные обязательства снижаются на 2490 тыс. руб., в результате чего, совокупная доля краткосрочных обязательств составила 80,72 %.

Таким образом, соотношение собственного и заемного капитала позволяет сделать вывод о нерациональной структуре пассива баланса, поскольку заемные источники составляют более 80 %, причем в отчетном году наблюдается рост удельного веса заемных источников формирования имущества за счет существенного повышения кредиторской задолженности.

Обобщая результаты анализа баланса АО «ДЭП 152» можно дать следующую оценку состава и структуры баланса. Общая стоимость валюты баланса увеличивается, в активе прирост происходит в основном, за счет основных средств и остатков запасов.

Преобладающим элементом в структуре активов выступают внеоборотные

средства с удельным весом 63,48 %.

В структуре пассива баланса преобладает заемный капитал, что является свидетельством нерациональной структуры. Динамика заемного капитала негативная, поскольку растет его абсолютная величина за счет кредиторской задолженности и доля собственного капитала в структуре пассивов сокращается.

Анализ ликвидности баланса АО «ДЭП 152», представленный далее, проводился при помощи метода сравнения, цель проведения которого – соотношение активов, сгруппированных по степени ликвидности, и пассивов, сгруппированных по срокам погашения. Результаты проведенной группировки представлены в таблице 2.4.

Проведенный анализ ликвидности баланса АО «ДЭП 152» позволяет сделать вывод, что за 2023-2024 гг. увеличивается платежный недостаток наиболее ликвидных активов для покрытия наиболее срочных обязательств (соотношение по первой группе). Это свидетельствует, что финансовое положение предприятия по этому показателю ухудшилось, поскольку отмечается рост платежного недостатка с 292218 тыс. руб. в 2022 году до 329105 тыс. руб.

Также в 2022-2024 гг. постоянные пассивы АО «ДЭП 152» не покрывают трудно реализуемые активы, причем за отчетный год отмечается прирост платежного недостатка с 172365 тыс. руб. до 192555 тыс. руб., т.е. имеет место несоответствие уровня абсолютной ликвидности баланса по четвертому условию.

Таким образом, в АО «ДЭП 152» в течение 2022-2024 гг. выполняются только два условия абсолютной ликвидности баланса –  $A_2 > P_2$ ;  $A_3 > P_3$ , это позволяет сделать вывод, что уровень ликвидности баланса равен 50 %.

Основная цель анализа коэффициентов платежеспособности, представленного далее, – оценить платежные возможности АО «ДЭП 152» и рассмотреть степень покрытия краткосрочных обязательств оборотными активами.

Таблица 2.4

## Анализ ликвидности баланса АО «ДЭП 152», тыс. руб.

Актив	Период			Пассив	Период			Платежный излишек (недостаток)		
	2022 год	2023 год	2024 год		2022 год	2023 год	2024 год	2022 год	2023 год	2024 год
Наиболее ликвидные активы (А <sub>1</sub> )	52	9	9	Наиболее срочные пассивы (П <sub>1</sub> )	292270	289469	329114	-292218	-289460	-329105
Быстро реализуемые активы (А <sub>2</sub> )	6993	6987	6795	Краткосрочные пассивы (П <sub>2</sub> )	149	6462	3959	6844	525	2836
Медленно реализуемые активы (А <sub>3</sub> )	108548	130580	143867	Долгосрочные пассивы (П <sub>3</sub> )	21478	14010	10163	87070	116570	133704
Трудно реализуемые активы (А <sub>4</sub> )	265666	240444	261957	Постоянные пассивы (П <sub>4</sub> )	67362	68079	69402	-198304	-172365	-192555
Баланс	381259	378020	412638	Баланс	381259	378020	412638	х	х	х

Результаты анализа показателей платежеспособности представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

## Коэффициенты платежеспособности АО «ДЭП 152»

Наименование показателя	Нормативное значение	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+/-)	
					2023-2022	2024-2023
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\geq 0,2:0,5$	0,0001	0,0001	0,0001	-0,0001	-
Коэффициент «критической оценки»	$\geq 0,7:0,8$	0,024	0,024	0,020	-	-0,003
Коэффициент текущей ликвидности	$\geq 2,0:3,5$	0,395	0,465	0,452	0,070	-0,013

Как показывают рассчитанные показатели, коэффициент абсолютной ликвидности не соответствует нормативу и составляет всего 0,0001. Это означает, что АО «ДЭП 152» способно погасить краткосрочные обязательства в размере 0,1 % от совокупной величины. Низкое значение коэффициента ликвидности связано с незначительной долей денежных средств по отношению к валюте баланса и высоким объемом кредиторской задолженности.

Коэффициент «критической оценки» составил в отчетном году 0,020, что не соответствует минимально допустимому значению, в динамике показатель снижается, происходит это за счет прироста сокращения дебиторской задолженности АО «ДЭП 152» и ее незначительной стоимости в сравнении с величиной текущих обязательств.

Значение коэффициента текущей ликвидности не соответствует нормативному значению. За 2023-2024 год наблюдается снижение коэффициента на 0,013, что является негативным моментом, происходит это за счет прироста краткосрочных обязательств предприятия. Расчетное значение коэффициента текущей ликвидности составило в отчетном году 0,452, следовательно, АО «ДЭП 152» имеет низкий уровень платежеспособности, который не обеспечивается даже совокупным оборотным капиталом. Уровень

абсолютной ликвидности критически низкий вследствие незначительной величины денежных средств.

Далее представлен расчет абсолютного показателя финансовой независимости АО «ДЭП 152», цель определения которого – идентификация типа финансовой устойчивости АО «ДЭП 152» (таблица 2.6).

Таблица 2.6

Определение типа финансовой ситуации АО «ДЭП 152», тыс. руб.

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+/-)	
				2023-2022	2024-2023
Общая величина запасов	108429	130463	143727	108429	130463
Наличие собственных оборотных средств	-198304	-172365	-192555	-198304	-172365
Функционирующий капитал	-187815	-170390	-192555	-187815	-170390
Общая величина источников формирования запасов	-187745	-170377	-192555	-187745	-170377
Излишек (+) или недостаток (-) собственных оборотных средств	-306733	-302828	-336282	-306733	-302828
Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных оборотных средств	-296244	-300853	-336282	-296244	-300853
Излишек (+) или недостаток (-) общей величины источников формирования запасов (собственные, долгосрочные и краткосрочные заемные источники)	-296174	-300840	-336282	-296174	-300840
Тип финансового состояния	Кризисный			-	-

Таким образом, в АО «ДЭП 152» в 2022-2023 гг. имеет место кризисный тип финансового состояния, основными признаками которого является недостаточная стоимость собственных оборотных средств, дефицит которых не покрывается краткосрочными и долгосрочными кредитами и займами. В 2024 году заемных средств, используемых для покрытия запасов и затрат, предприятие не имеет.

Основной причиной данной ситуации является значительный объем и рост в динамике внеоборотных активов предприятия, величина которых

превышает собственный капитал, а также высокая стоимость запасов АО «ДЭП 152».

Целью коэффициентного анализа финансовой устойчивости АО «ДЭП 152», представленного далее, являлась оценка степени независимости от заемных источников финансирования. Коэффициенты финансовой устойчивости АО «ДЭП 152» представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

## Коэффициенты финансовой устойчивости АО «ДЭП 152»

Наименование показателя	Норматив	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+/-)	
					2023- 2022	2024- 2023
Коэффициент капитализации	$\leq 1,5$	4,341	4,347	4,799	0,006	0,452
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	$\geq 0,5$	-1,716	-1,253	-1,278	0,463	-0,025
Коэффициент автономии	$\geq 0,4:0,6$	0,177	0,180	0,168	0,003	-0,012
Коэффициент финансирования	$\geq 0,7$	0,230	0,230	0,208	0,000	-0,022
Коэффициент финансовой устойчивости	$\geq 0,6$	0,177	0,180	0,168	0,003	-0,012

Представленные в таблице 2.7 коэффициенты подтверждают вывод о кризисной финансовой ситуации.

Значение коэффициента капитализации АО «ДЭП 152» в течение 2022-2024 гг. превышает минимальный норматив, что говорит о наличии финансовой зависимости предприятия от привлеченных источников, отмечается негативная динамику данного коэффициента за отчетный год, что происходит в результате более интенсивного увеличения заемных источников АО «ДЭП 152» и снижения удельного веса собственного капитала. Расчетное значение показателя в отчетном году составило 4,799, т.е. заемные средства АО «ДЭП 152» почти в пять раз превышают объем собственных источников.

Значение коэффициента автономии составляет всего 0,168, что ниже норматива и свидетельствует о недостаточной доле собственного капитала по

отношению к валюте баланса (всего 16,8 %). Поскольку долгосрочные кредиты и займы в АО «ДЭП 152» в отчетном году отсутствуют, значение коэффициента финансовой устойчивости, характеризующее величину перманентного капитала, равно коэффициенту финансовой независимости – 0,168.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами показывает, в какой степени оборотные активы имеют источником покрытия собственные оборотные средства. Значение коэффициента имеет отрицательную величину (-1,278), которая в динамике растет, что говорит об отсутствии достаточного объема собственных оборотных средств организации и наметившейся негативной тенденции.

Снижение коэффициента финансирования АО «ДЭП 152» в отчетном году на 0,022 говорит о сокращении доли собственного капитала по отношению к заемным средствам. Расчетное значение показателя в отчетном году составило 0,208.

Таким образом, АО «ДЭП 152» является полностью зависимым от внешних источников. Негативным моментом является рост удельного веса заемного капитала в структуре пассивов, что говорит о постепенном наращивании объема средств, привлекаемых извне, доля собственного капитала незначительна и снижается в динамике.

Цель анализа финансовых результатов, представленного далее, – оценить динамику и структуру показателей, формирующих финансовые результаты. Результаты анализа представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Анализ финансовых результатов АО «ДЭП 152», тыс. руб.

Наименование показателя	Период			Отклонение (+; -)	
	2022 год	2023 год	2024 год	2023-2022	2024-2023
1	2	3	4	5	6
Выручка	354606	539343	686251	184737	146908

## Окончание таблицы 2.8

1	2	3	4	5	6
Себестоимость	344817	528928	676783	184111	147855
Валовая прибыль	9789	10415	9468	626	-947
Управленческие расходы	6670	6698	8546	28	1848
Прибыль от продаж	3119	3717	922	598	-2795
Проценты к уплате	1418	375	21	-1043	-354
Прочие доходы	14762	11451	6173	-3311	-5278
Прочие расходы	13922	13666	5001	-256	-8665
Прибыль до налогообложения	2541	1127	2073	-1414	946
Налог на прибыль	1903	410	750	-1493	340
Чистая прибыль	638	717	1323	79	606

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о росте выручки от выполнения работ в АО «ДЭП 152» за 2023-2024 гг., увеличение которой составило 184737 тыс. руб. и 146908 тыс. руб. соответственно.

Себестоимость выполненных работ в АО «ДЭП 152» в отчетном году составила в абсолютном выражении 676783 тыс. руб., что выше показателя 2023 года на 147855 тыс. руб., в результате чего, показатель валовой прибыли сократился на 947 тыс. руб. и составил 9468 тыс. руб.

В 2023 году валовая прибыль предприятия имела прирост в размере 626 тыс. руб., т.е. за отчетный год имеет место более значительный прирост расходов на проведение работ.

Управленческие расходы АО «ДЭП 152» за отчетный год увеличиваются на 1848 тыс. руб., что стало причиной сокращения прибыли от продаж на 2795 тыс. руб. В результате, финансовый результат предприятия от основной деятельности в отчетном году имеет минимальное значение – 922 тыс. руб.

Слагаемые финансового результата АО «ДЭП 152» от прочей деятельности включают прочие доходы и расходы, а также проценты к уплате, которые участвуют в формировании прибыли до налогообложения и оказывают существенное влияние на ее изменение.

Положительной оценки в отчетном году заслуживает преобладание суммы прочих доходов над доходами (6173 тыс. руб. > 5001 тыс. руб.), а также сокращение процентов к уплате до 21 тыс. руб. Наличие положительного сальдо прочих доходов и расходов стало причиной прироста прибыли до

налогообложения на 946 тыс. руб., в результате чего, данный показатель составил 2073 тыс. руб.

Чистая прибыль АО «ДЭП 152» за отчетный период увеличилась на 606 тыс. руб., в результате чего, ее значение составило 1323 тыс. руб., что является максимально высоким за 2022-2024 гг.

В целом, можно сделать вывод о положительном изменении выручки от выполнения работ, также по отношению к 2023 году отмечается прирост прибыли до налогообложения и чистой прибыли предприятия. Негативной оценки заслуживает динамика прибыли от продаж.

Цель анализа показателей рентабельности, представленного далее – относительная оценка эффективности деятельности. Результаты анализа представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

## Анализ показателей рентабельности АО «ДЭП 152», %

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)	
				2023-2022	2024-2023
Рентабельность капитала	0,20	0,19	0,33	-0,01	0,15
Рентабельность собственного капитала	1,12	1,06	1,92	-0,06	0,87
Рентабельность продаж	0,88	0,69	0,13	-0,19	-0,55
Рентабельность расходов	0,89	0,69	0,13	-0,19	-0,56
Рентабельность по чистой прибыли	0,18	0,13	0,19	-0,05	0,06
Рентабельность оборотных средств	0,61	0,57	0,92	-0,04	0,35

Результаты анализа позволяют отметить, что повышение чистой прибыли АО «ДЭП 152» в отчетном году стало причиной положительной динамики показателей рентабельности капитала и оборотных средств, что заслуживает позитивной оценки, поскольку увеличение их стоимости сопровождалось повышением эффективности использования. По данным показателям рентабельности прирост за отчетный год составил 0,15 % и 0,35 % соответственно, т.е. в отчетном году предприятие с каждого рубля указанных ресурсов получает больше чистой прибыли. Рентабельность собственного

капитала АО «ДЭП 152» увеличивается на 0,87 %.

Сокращение рентабельности продаж и расходов в отчетном году на 0,55 % и 0,56 % соответственно, вызвано тем, что прибыль от продаж АО «ДЭП 152» сокращается, в то время как сумма выручки от выполнения работ и себестоимость выполненных работ растут.

В ходе анализа деловой активности АО «ДЭП 152», представленного далее, был проведен расчет коэффициентов оборачиваемости предприятия с целью дать оценку скорости окупаемости активов и капитала. Результаты анализа коэффициентов оборачиваемости представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

## Анализ коэффициентов оборачиваемости АО «ДЭП 152»

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2022 год	Отклонение (+; -)	
				2023-2022	2022-2023
Выручка от продажи, тыс. руб.	354606	539343	686251	184737	146908
Средняя величина активов, тыс. руб.	316234	379640	395329	63406	15689
Средняя величина оборотных активов, тыс. руб.	105124	126585	144129	21461	17544
Средняя величина собственного капитала, тыс. руб.	56945	67721	68741	10776	1020
Средняя величина заемного капитала, тыс. руб.	259289	311919	326588	52630	14669
Коэффициенты оборачиваемости, оборотов					
- активов	1,12	1,42	1,74	0,30	0,32
- оборотных активов	3,37	4,26	4,76	0,89	0,50
- собственного капитала	6,23	7,96	9,98	1,74	2,02
- заемного капитала	1,37	1,73	2,10	0,36	0,37

Как показывают данные, в АО «ДЭП 152» в 2024 году отмечается общее увеличение коэффициентов оборачиваемости по причине существенного прироста выручки от выполнения работ, что является свидетельством повышения общего уровня деловой активности. В 2023 году изменение также носило положительный характер, т.е. отмечалось ускорение оборачиваемости активов и капитала предприятия.

Среднегодовая стоимость активов и оборотных активов увеличивается в

отчетном году на 15689 тыс. руб. и 17544 тыс. руб. соответственно, однако, прирост выручки от выполнения работ более значительный, потому соответствующие коэффициенты оборачиваемости активов выросли на 0,32 и 0,50 оборотов. Ускорение оборачиваемости можно отметить и в части собственного и заемного капитала, прирост одноименных коэффициентов в отчетном году составил 2,02 и 0,37 оборотов.

Таким образом, ускорение оборачиваемости активов и капитала предприятия обусловлено приростом выручки от выполнения работ АО «ДЭП 152», что свидетельствует об общем повышении уровня эффективности использования ресурсов и снижении периода их оборота.

Результаты проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности АО «ДЭП 152» позволяют сделать вывод о росте стоимости активов и пассивов. Преобладающим элементом в структуре активов выступают внеоборотные средства, в структуре пассива преобладает заемный капитал, что является свидетельством нерациональной структуры.

Динамика пассивов негативная, поскольку растет стоимость заемных источников за счет кредиторской задолженности, доля собственного капитала в структуре пассивов сокращается, следствием чего является кризисный тип финансового состояния и низкий уровень платежеспособности. Динамика финансовых результатов положительная, в результате чего, наблюдается повышение уровня рентабельности и деловой активности.

## 2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Основной целью проведения анализа являлась оценка состояния и эффективности использования трудовых ресурсов АО «ДЭП 152», а также расходов на оплату труда.

Проведение анализа расчетов с персоналом по оплате труда включало в себя следующие этапы:

- оценку состава и структуры персонала по категориям;

- расчет уровня средней заработной платы по предприятию;
- оценку состава и структуры расходов на оплату труда в разрезе видов начислений;
- анализ эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда.

Анализ динамики состава и структуры персонала, представленный далее, был проведен с целью оценки численности по категориям работников и структурной динамики работающих, для чего был рассчитан удельный вес каждой категории работников в общей структуре персонала. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11

## Анализ динамики состава и структуры персонала АО «ДЭП 152»

Показатели	2022 год		2023 год		2024 год		Отклонение (+; -)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2023-2022	2024-2023
Численность работников, всего	91	100	95	100	97	100	2	1
Численность персонала основного вида деятельности, всего, в т.ч.	91	100	95	100	97	100	2	1
- рабочие	54	59,34	55	57,89	57	58,76	1	2
- специалисты и служащие	23	25,27	24	25,26	24	24,74	1	-
- управленческий персонал	14	15,38	14	14,74	14	14,43	-	-

Проведенный анализ динамики состава и структуры персонала АО «ДЭП 152» показал, что за 2023-2024 гг. отмечается увеличение численности персонала – в 2023 году абсолютный прирост составил 2 человека, в 2024 году – также 2 человека. Таким образом, прирост персонала основного вида деятельности АО «ДЭП 152» отмечается в течение всего анализируемого периода, в отчетном году значение показателя максимальное – 97 человек.

Прирост численности сотрудников АО «ДЭП 152» наблюдается по

рабочим – на 1 и 2 человек в 2023-2024 гг., в отчетном году численность данной категории персонала ставила 57 человек. Также в 2023 году отмечено увеличение численности специалистов и служащих – с 23 до 24 человек, в отчетном году изменения отсутствуют.

Численность управленческого персонала АО «ДЭП 152» за 2022-2024 гг. изменений не имеет и составляет 14 человек.

Структура персонала АО «ДЭП 152» формируется в соответствии с особенностями деятельности, о чем свидетельствует преобладающий удельный вес рабочих дорожных бригад – 58,76 % в отчетном году. Доля специалистов и служащих в отчетном году снизилась с 25,26 % до 24,74 %, удельный вес управленческого персонала составил 14,43 % (рис. 2.2).

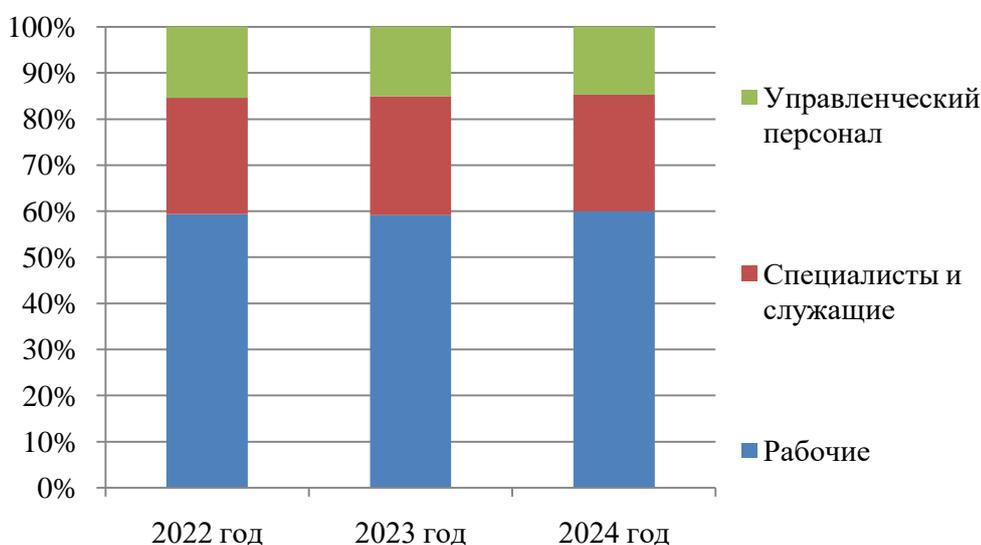


Рис. 2.2 – Структура персонала АО «ДЭП 152» в 2022-2024 гг.

Таким образом, по мере роста выручки от выполнения работ и количества обслуживаемых объектов АО «ДЭП 152» увеличивает численность персонала, который формируется только работниками основной деятельности. В структуре персонала преобладающей категорией являются рабочие дорожных бригад, непосредственно осуществляющие выполнение работ по основному

направлению деятельности предприятия.

Анализ средней заработной платы работников, представленный далее, проводился с целью оценить динамику среднегодовой и среднемесячной заработной платы одного работника предприятия. Результаты анализа представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

## Анализ средней заработной платы АО «ДЭП 152»

Показатели	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)		Темпы роста, %	
				2023- 2022	2024- 2023	2023/ 2022	2024/ 2023
Расходы на оплату труда, тыс. руб.	67871	71583	73968	3712	2385	105,47	103,33
Среднесписочная численность работников, человек	91	95	97	4	2	104,40	102,11
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	745,84	753,51	762,56	7,67	9,05	101,03	101,20
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	62,15	62,79	63,55	0,64	0,75	101,03	101,20

Проведенный анализ средней заработной платы в АО «ДЭП 152» позволяет сделать вывод, что совокупная величина расходов на оплату труда в исследуемом периоде стабильно увеличивается и достигает максимального значения в отчетном году – 67968 тыс. руб.

Прирост расходов на оплату труда происходит по мере роста численности работников предприятия. В 2023 году численность выросла на 4 человека, что сопровождалось приростом расходов на оплату труда на 5,47 %, за отчетный год количество работников возросло менее значительно – на 2 человека, фонд оплаты труда вырос на 3,33 %.

Следовательно, рост численности работников в 2023-2024 гг. сопровождался повышением среднегодовой и среднемесячной заработной платы. Наглядно динамика среднемесячной заработной платы персонала

представлена на рис. 2.3.

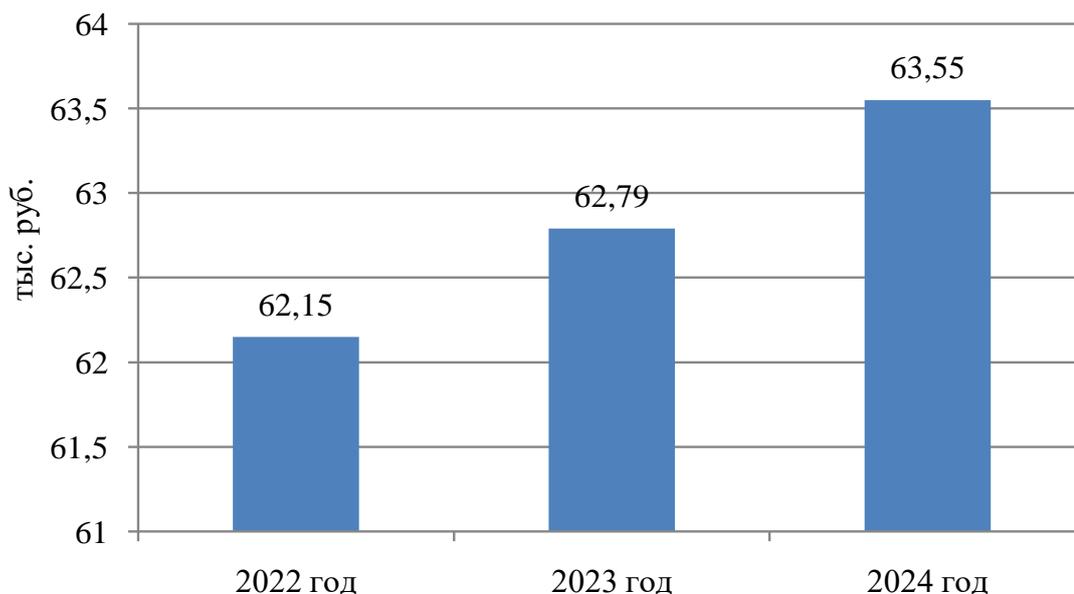


Рис. 2.3 – Динамика среднемесячной заработной платы в АО «ДЭП 152» за 2022-2024 гг.

Как показывают данные рис. 2.3, среднемесячная заработная плата в отчетном году достигла максимального значения – 63,55 тыс. руб. (прирост на 0,75 тыс. руб.)

Таким образом, совокупная сумма расходов на оплату труда АО «ДЭП 152» увеличивается ежегодно, причем происходит это как за счет прироста численности работников, так и за счет текущего повышения средней заработной платы. В отчетном году показатели достигают максимально высокого значения.

На следующем этапе представлен анализ расходов на оплату труда по видам начислений, цель анализа – оценка динамики и структуры расходов на оплату труда, результаты анализа представлены в таблице 2.13.

Проведенный анализ состава и структуры расходов на оплату труда позволяет сделать вывод, что в течение 2022-2024 гг. максимальную величину имеет оплата труда, начисленная работникам предприятия за отработанное

время. Данный показатель в АО «ДЭП 152» увеличивается с 67871 тыс. руб. в 2022 году до 73968 тыс. руб. в 2024 году, т.е. прирост происходит по мере роста численности работников и средней заработной платы.

Таблица 2.13

Анализ структуры расходов на оплату труда АО «ДЭП 152»  
в разрезе видов начислений

Показатели	2022 год		2023 год		2024 год		Отклонение (+; -)	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	2023-2022	2024-2023
Расходы на оплату труда, тыс. руб., всего, в том числе:	67871	100	71583	100	73968	100	3712	2385
- оплата за отработанное время	47102	69,4	51110	71,4	47236	63,86	4008	-3874
- премии	9563	14,09	10380	14,5	10725	14,5	817	346
- оплата за неотработанное время	9373	13,81	8103	11,32	13166	17,8	-1270	5063
- прочие начисления	1826	2,69	1990	2,78	2840	3,84	164	850

Оплата труда за отработанное время в АО «ДЭП 152» включает в себя суммы начисленной заработной платы работникам предприятия по тарифной ставке с учетом надбавок и доплат, а также премиальные выплаты. Доля данной группы начислений имеет наиболее высокий удельный вес – 63,86 % и 14,5 % в 2024 году.

За отчетный год наблюдается существенный прирост оплаты труда работников АО «ДЭП 152», начисленной за неотработанное время, которая включает в себя оплату отпусков и пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя. Абсолютный прирост данной группы начислений составил 5063 тыс. руб., а доля в структуре выросла с 11,32 % до 17,80 %.

Минимальную стоимость и долю в структуре расходов на оплату труда

имеют прочие начисления, которые в АО «ДЭП 152» формируются за счет материальной помощи и денежных подарков. В отчетном году сумма данного вида выплат выросла на 850 тыс. руб. и составила 2840 тыс. руб., доля в совокупной величине начислений 3,84 %.

Таким образом, структура начислений оплаты труда работникам соответствует применяемой форме – повременно-премиальной оплате труда. За отчетный год наблюдается прирост премиальных выплат и оплаты труда за неотработанное время.

Цель проведения анализа эффективности расходов на оплату труда, представленного далее – оценка динамики средств, затрачиваемых предприятием на оплату труда работников и определение доли расходов на оплату труда в объеме оказанных услуг. Результаты анализа представлены в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Анализ эффективности использования АО «ДЭП 152» расходов на оплату труда

Показатели	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)	
				2023- 2022	2024- 2023
Выручка от выполнения работ, тыс. руб.	354606	539343	686251	184737	146908
Расходы на оплату труда, тыс. руб.	67871	71583	73968	3712	2385
Расходы по обычной деятельности, тыс. руб.	351487	535626	685329	184139	149703
Доля расходов на оплату труда в расходах по обычной деятельности, тыс. руб.	19,31	13,36	10,79	-5,95	-2,57
Прибыль от продажи, тыс. руб.	3 119	3 717	922	598	-2795
Зарплатоемкость, руб.	0,19	0,13	0,11	-0,06	-0,02
Зарплатоотдача, руб.	5,22	7,53	9,28	2,31	1,74
Прибыль от продаж на 1 рубль заработной платы, руб.	0,05	0,05	0,01	0,01	-0,04

Доля расходов на оплату труда в расходах предприятия снизилась в 2024 году на 2,57 %, в 2023 году также наблюдается сокращение – на 2,57 %, что подтверждается значением показателя зарплатоемкости, который

рассчитывается как отношение суммы расходов на оплату труда к сумме выручки, и показывает, сколько рублей заработной платы приходится на 1 рубль выручки. Значение показателя в 2023 году составляло 0,13 руб., в 2024 году наблюдается снижение – на 0,02 руб. Динамика зарплатоотдачи положительная, в 2023 году с каждого рубля расходов на оплату труда получено 7,53 руб. выручки, в 2024 году – 9,28 руб. выручки, прирост составил 1,74 руб./руб. Негативная динамика наблюдается в части прибыли, приходящейся на 1 рубль заработной платы, которая снизилась в 2024 году на 0,04 руб. и составила 0,01 руб. с каждого рубля средств, затраченных на оплату труда. Основной причиной положительной динамики анализируемого показателя является сокращение прибыли от продаж АО «ДЭП 152».

Проведенный анализ трудовых ресурсов и расходов на оплату труда предприятия, позволяет сделать следующие выводы. Структура работников рациональная и соответствует отраслевой специфике предприятия, весь персонал относится в основном виду деятельности. За анализируемый период наблюдается прирост расходов на оплату труда по мере увеличения среднесписочной численности работников.

Эффективность использования средств на оплату труда увеличивается, что подтверждается сокращением уровня зарплатоемкости и повышением зарплатоотдачи, доля прибыли от продаж, приходящейся на 1 рубль заработной платы снижается в результате уменьшения прибыли от основной деятельности. Также в отчетном году наблюдается рост уровня средней заработной платы.

### 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В АО «ДЭП 152»

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

Учет расчетов с персоналом в АО «ДЭП 152» ведется бухгалтером по заработной плате с использованием вычислительной техники и применением бухгалтерской программы «1С: Предприятие версия 8.3». Для расчета заработной платы в АО «ДЭП 152» используется конфигурация «1С: Зарплата и Управление Персоналом».

Первичной задачей АО «ДЭП 152» в данной информационной системе является ведение кадрового учета. Для оформления трудовых отношений АО «ДЭП» применяются следующие формы документов (рис. 3.1).

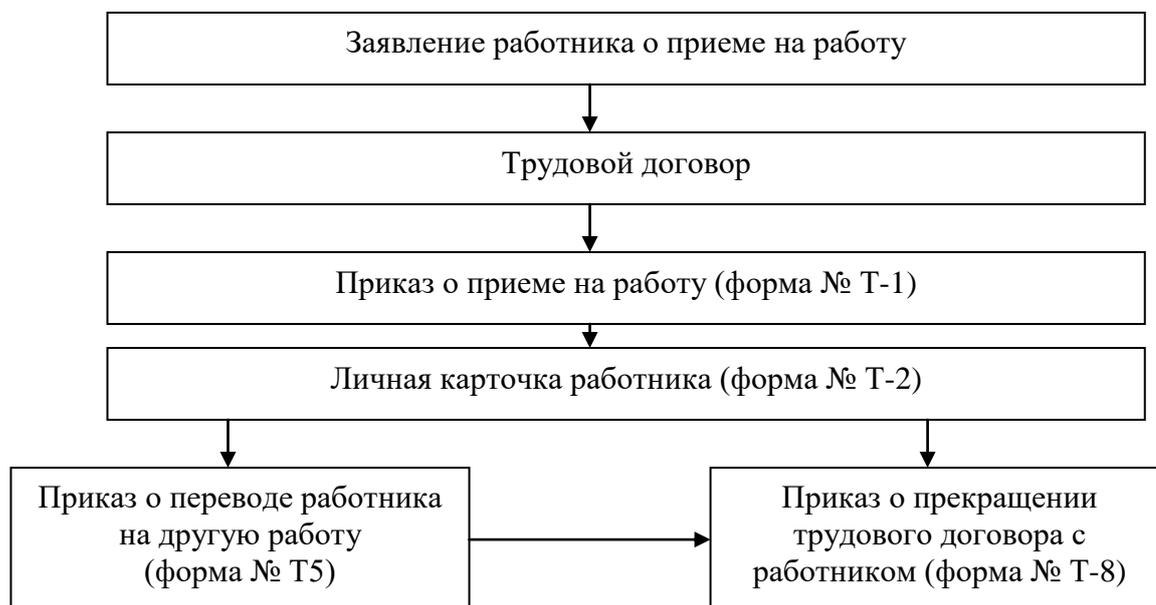


Рис. 3.1 – Схема документооборота по движению кадров в АО «ДЭП 152»

Таким образом, первичными документами по учету рабочих и служащих в АО «ДЭП 152» и их движении являются приказы (распоряжения) о приеме, увольнении или переводе на другую работу и о предоставлении отпусков. Прием на работу сотрудников в АО «ДЭП 152» производится на основании

заявления и приказа о приеме на работу. С сотрудником заключается трудовой договор, с отдельными работниками также заключается договор о материальной ответственности (кассир, заведующий центральным складом и кладовщики, старший механик).

При приеме на работу также сотрудник знакомится с внутренними локальными актами организации, касающиеся трудовых отношений. Это правила внутреннего трудового распорядка в АО «ДЭП 152», штатное расписание.

Бухгалтером по расчетам АО «ДЭП 152» на основании первичных документов открывают на каждого работника лицевой счет в котором отражаются все виды начислений, удержаний и выплата заработной платы за каждый календарный месяц. Лицевой счет открывается на календарный год, данные лицевых счетов по суммам начисленной заработной платы формируются на основании расчетной ведомости.

Каждому работнику при приеме на работу в АО «ДЭП 152» присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы. В случаях увольнения работника его табельный номер, не присваивается другому работнику в течение одного или двух лет.

Начисление заработной платы за месяц – итоговая операция, к моменту начисления заработной платы в программу «1С: ЗУП 8.3» АО «ДЭП 152» уже введены все произошедшие за месяц кадровые изменения (приемы, переводы и увольнения сотрудников), изменения окладов и других плановых начислений, отражены все разовые начисления и проведены все неявки сотрудников за рассчитываемый месяц.

В «1С: ЗУП», применяемой АО «ДЭП 152» начисление заработной платы за месяц производится документом «Начисление зарплаты и взносов». Схема документооборота по первичному учету начисления заработной платы за отработанное и неотработанное время в АО «ДЭП 152» представлена на рис. 3.2.

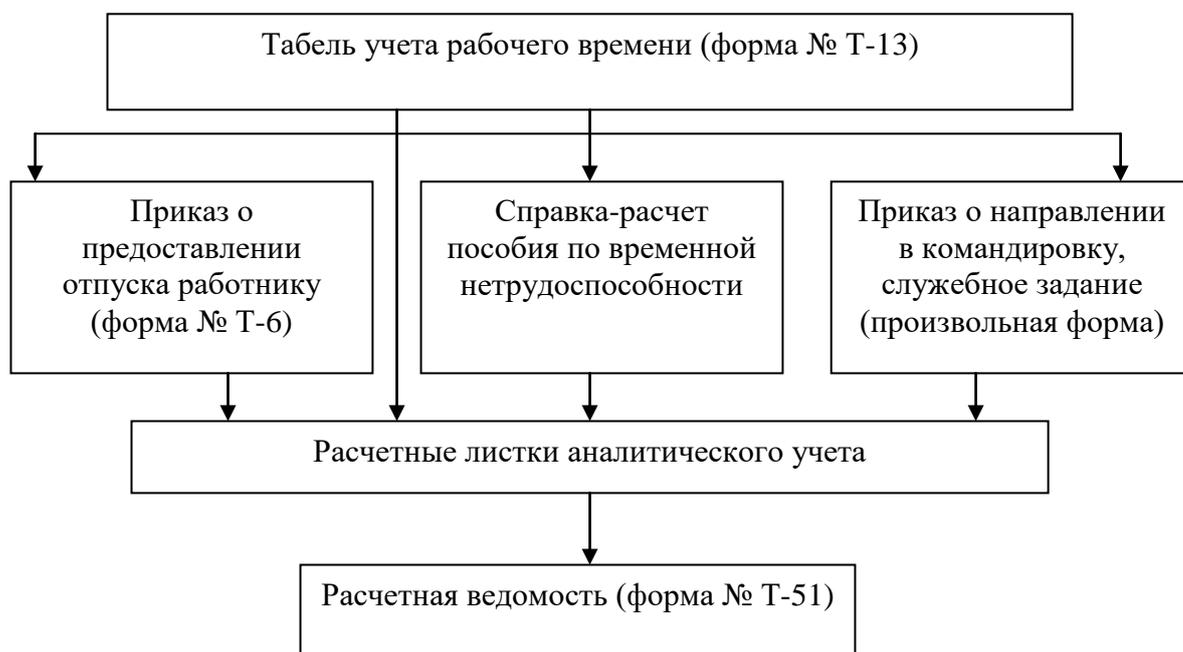


Рис. 3.2 – Схема документооборота по начислению заработной платы в АО «ДЭП 152»

После начисления заработной платы и осуществления удержаний АО «ДЭП 152» отражается ее выплата.

Для этого в программе «1С: ЗУП» используется документ, расположенных в разделе «Выплаты» – ведомость в банк.

После расчета и выплаты заработной платы за месяц в «1С: ЗУП» АО «ДЭП 152» формируются отчеты с информацией по заработной плате.

Отчеты формируются из раздела «Зарплата – Отчеты по зарплате»: Расчетную ведомость можно сформировать по унифицированной форме № Т-51 (с помощью отчета Расчетная ведомость (Т-51)) или в произвольном формате (с помощью отчета «Анализ зарплаты по сотрудникам»).

Для формирования проводок по заработной плате в «1С: ЗУП» предназначен документ «Отражение зарплаты в бухгалтерском учете».

В АО «ДЭП 152» для управленческого персонала и специалистов установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в производственных подразделениях.

Продолжительность ежедневной работы (смены), время и окончания работы, время перерывов в работе (смене), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, для персонала, занятого в непрерывном производстве, устанавливается графиками сменности, утвержденными руководителем АО «ДЭП 152», и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Порядок учета рабочего времени, начисления заработной платы и ее выплаты, условия премирования, социальные аспекты приведены в Положении по оплате труда АО «ДЭП 152».

В соответствии с действующим Положением по оплате труда в АО «ДЭП 152» используется тарифная система оплаты труда, в основе которой заложен принцип начисления заработной платы в соответствии с отработанным временем. Заработная плата начисляется с использованием повременно-премиальной формы оплаты труда:

- для персонала основного производства (рабочих производственных участков, выполняющих работы по ремонту и содержанию автодорог) – на основании тарифной ставки;

- для специалистов (персонала отдела главного механика и энергетика, диспетчерской службы, лаборатории, центрального склада) – на основании тарифной ставки;

- для административно-управленческого персонала организации (отдела кадров, бухгалтерии, заместителя директора и руководителей отделов) – на основании оклада. Выполнение показателя премирования определяется по данным оперативного и табельного учета на производственных участках и по предприятию в целом. Размер премии за месяц для работников АО «ДЭП 152» устанавливается в процентном отношении, ежемесячная премия в размере варьирует от 35 % до 100 % от базового оклада, базовой часовой тарифной ставки при отсутствии критериев депремирования по результатам работы.

Премия работникам АО «ДЭП 152» начисляется ежемесячно и выплачивается в установленные сроки выплаты заработной платы, на

основании приказа директора АО «ДЭП 152». Характеристика формы оплаты труда, применяемой на предприятии, представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1

## Характеристика формы оплаты труда АО «ДЭП 152»

Наименование	Характеристика
Повременно-премиальная (тарифная ставка)	Размер тарифной части оплаты труда – часовой тарифной ставки для рабочего определяется согласно существующей тарифной сетке, которая определяет размер тарифной ставки разрядов по профессиям (группам профессий). Тарифная сетка утверждается приказом генерального директора АО «ДЭП 152» при каждом изменении тарифных ставок
Повременно-премиальная (оклад)	Размер тарифной части оплаты труда – оклада определяется согласно единой схеме должностных окладов, которая объединяет все существующие на предприятии должности (профессии) в группы и определяет «шаги» – варианты окладов внутри каждой группы. Схема окладов утверждается приказом генерального директора АО «ДЭП 152» и пересматривается при каждом повышении должностных окладов

Оплата труда рабочих АО «ДЭП 152» осуществляется по окладам/тарифным ставкам в соответствии с присвоенным разрядом в диапазоне с 1 по 6 разряд за фактически отработанное время. В исключительных случаях генеральный директор АО «ДЭП 152» вправе устанавливать (отменять) распорядительным документом отдельным высококвалифицированным рабочим персональные оклады.

Генеральный директор АО «ДЭП 152» вправе устанавливать (отменять) распорядительным документом отдельным высококвалифицированным руководителям и специалистам персональные оклады.

Персональные оклады устанавливаются за высокую профессиональную компетентность и особый режим работы (дополнительные затраты рабочего времени, высокую интенсивность труда) в конкретных суммах и могут быть увеличены при повышении тарифной части заработной платы. Персональные оклады могут быть отменены в случаях невыполнения требований распорядительных документов, локальных нормативных актов АО «ДЭП 152», должностных инструкций.

Кроме начисления заработной платы за отработанное время на основании тарифной ставки или оклада, в АО «ДЭП 152» Положением по оплате труда предусмотрена система доплат и надбавок, представленных в таблице 3.2.

Таблица 3.2

## Система доплат и надбавок, начисляемых в АО «ДЭП 152»

Наименование	Характеристика
1	2
Доплаты за работу в тяжелых и вредных или особо тяжелых и особо вредных условиях труда	Устанавливается в размере 4 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки)
Доплата за работу в выходные и праздничные дни	Начисляется всем работникам в размере двойной часовой тарифной ставки или дневной части оклада за каждый отработанный час
Доплата за работу в ночное время	Производится всем работникам АО «ДЭП 152» в случае их работы в ночное время с 22:00 вечера до 6:00 утра в размере 20 % от тарифной части за фактически отработанные в ночное время часы
Доплата за ненормированный рабочий день	Производится отдельным работникам с особым режимом работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени
Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	Для категории рабочих устанавливается в размере 20 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки)
	Для инженерно-технических работников, работников административно-управленческого аппарата устанавливается в размере до 40 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки)
Районный коэффициент	Производится всем работникам АО «ДЭП 152» без учета стажа работы в соответствии с установленным коэффициентом – 1,3 к фактическому заработку работника – ко всем видам выплат и действующим законодательством, кроме стимулирующих выплат
Процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области	Начисляется к фактическому заработку работника – ко всем видам выплат, предусмотренных настоящим Положением и действующим законодательством, кроме стимулирующих выплат, всем работникам АО «ДЭП 152» за стаж работы в зависимости от стажа работы, а именно
	В размере 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не выше 30 % заработка

1	2
	- для молодежи до 30 лет – 10 % по истечении 6 месяцев;
	- по 10 % по истечении каждых следующих 6 месяцев до достижения общего размера надбавки 30 %

Доставка работников на производственные базы по разработанным транспортным маршрутам осуществляется силами АО «ДЭП 152» в рабочие дни. При возникновении необходимости выезда работников на производственные базы и участки с целью организации непрерывного процесса обеспечения деятельности в выходные и нерабочие праздничные дни, работникам АО «ДЭП 152» компенсируется стоимость поездок при наличии соответствующих подтверждающих документов.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы АО «ДЭП 152» производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы работников производится ежегодно в последний рабочий день текущего года. При индексации заработной платы используются официально опубликованные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов.

Размер и порядок индексации заработной платы определяется приказом генерального директора АО «ДЭП 152».

В соответствии с планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности АО «ДЭП 152» и инструкцией по его применению учет расчетов по оплате труда работников АО «ДЭП 152» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Основным регистром синтетического учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152» является свод по заработной плате. Аналитический учет оплаты труда в АО «ДЭП 152» ведется по каждому работнику с использованием расчетных листов в программе «1С: Зарплата и управлением персоналом».

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы за отработанное время, а также предусмотренных Положением по оплате труда доплат и

надбавок в организации, представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Отражение в учете АО «ДЭП 152» начисления заработной платы за отработанное время

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата за отработанное время персоналу организации:		
- рабочим производственных участков по содержанию и ремонту автодорог и магистралей	20	70
- руководящему персоналу (специалистам и служащим)	25	70
- административно-управленческому персоналу	26	70
Начислены доплаты и надбавки, установленные Положением по оплате труда	20, 25, 26	70
Отражена сумма ежемесячно начисляемой премии	20, 25, 26	70
Начислена компенсация работникам за выезд на производственные базы и участки в выходные и праздничные дни	20, 25, 26	70

Следует отметить, что порядок начисления компенсаций за выезд на производственные базы и участки в выходные и праздничные дни не систематизирован, поскольку действующей формой расчетного листка не предусмотрено отражение соответствующей информации, необходимой для расчета компенсации.

В силу специфики деятельности в АО «ДЭП 152», рабочие производственных участков, а также специалисты (инженеры, механики, электрики) направляются в командировки на участки проведения дорожных работ. На весь период командировки за работниками АО «ДЭП 152» сохраняется средний заработок, а за период командировки начисляется заработная плата, расчет которой осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

Вместе с тем, при однодневной командировке сотрудников АО «ДЭП 152» (выезд специалистов на участки проведения дорожных работ и возвращение в г. Нижнеудинск в этот же день) заработная плата начисляется по

тарифной ставке, что является нарушением требований ч. 1 ст. 167 ТК РФ, поскольку оплата однодневной командировки должна начисляться исходя из среднего заработка.

Начисление заработной платы за период командировки в АО «ДЭП 152» отражается записями, аналогичными представленной в таблице 3.3 корреспонденции счетов. Сумма заработной платы за период командировки включается в состав оплаты труда за отработанное время.

Поскольку проведение АО «ДЭП 152» дорожных работ на производственных участках напрямую зависит от погодных условий, Положением по оплате труда предприятия предусмотрен порядок начисления заработной платы за период простоя. Начисление заработной платы за период простоя в АО «ДЭП 152» по причинам, независящим от работодателя и работника, производится в размере не менее  $2/3$  среднего заработка.

Начисление заработной платы в АО «ДЭП 152» за период простоя по объективным причинам исходя из среднего заработка является нарушением требований ст. 157 ТК РФ, поскольку при простое по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в том числе из-за санкций, заработная плата начисляется исходя из  $2/3$  дневной части оклада (часовой тарифной ставки) за каждый рабочий день.

Начисление заработной платы за период простоя по объективным причинам в АО «ДЭП 152» отражается записями, аналогичными представленной в таблице 3.3 корреспонденции счетов. Сумма заработной платы за период простоя включается в состав оплаты труда за отработанное время.

Выплаты за неотработанное время в АО «ДЭП 152» включают оплату пособий по временной нетрудоспособности (первые три дня периода нетрудоспособности), а также оплату очередных отпусков. Далее рассмотрен порядок начисления пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя, а также оплаты отпусков в АО «ДЭП 152»:

- 1) Пособие по временной нетрудоспособности за счет работодателя

(первые три дня периода временной нетрудоспособности). Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности в бухгалтерию АО «ДЭП 152» направляется электронный листок нетрудоспособности, оформленный медицинской организацией, к которой по месту регистрации прикреплен работник. При расчете суммы пособия бухгалтер АО «ДЭП 152» сначала подсчитывает сумму начислений сотрудника за 24 месяца, предшествующих месяцу болезни. При этом в него включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, кроме пособий социального характера. В 2025 году предельная величина среднедневного заработка для начисления пособий по временной нетрудоспособности составляет 5673,97 руб.

После подсчета среднего заработка, который определяется путем деления суммы доходов за предшествующие два года на 730, определяется размер дневного пособия работника. Размер пособия по временной нетрудоспособности в АО «ДЭП 152» корректируется в зависимости от страхового стажа работников организации. Так, процент страхового стажа, корректирующий среднедневной заработок работников АО «ДЭП 152», имеет следующие значения: менее 5 лет – 60 %; от 5 до 8 лет – 80 %; свыше 8 лет – 100 %.

Первые три периода дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет АО «ДЭП 152», последующие – за счет Социального фонда России. Средства перечисляются на личную карту работника АО «ДЭП 152», обслуживаемую платежной системой «МИР».

2) Оплата очередных и учебных отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам АО «ДЭП 152» продолжительностью 28 календарных дней. Также предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 (восемь) календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям».

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых

отпусков устанавливается АО «ДЭП 152» с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется в АО «ДЭП 152» на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

По решению руководства АО «ДЭП 152» в исключительных случаях по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Учебные отпуска предоставляются сотрудникам АО «ДЭП 152» на основании соответствующей справки-вызова, направляемой учебным заведением. Продолжительность отпуска зависит от образовательного плана учреждения и определяется АО «ДЭП 152» индивидуально по каждому сотруднику.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в АО «ДЭП 152» исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска работника, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Средний дневной заработок исчисляется в АО «ДЭП 152» путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Затем величина среднего заработка работника АО «ДЭП 152» умножается на число дней отпуска, и полученная сумма является оплатой отпуска или компенсацией взамен его при увольнении работника, расчет оформляется в записке-расчете предоставления отпуска.

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, то средний дневной заработок в АО «ДЭП 152» рассчитывается исходя из фактической заработной платы за расчетный период, деленной на 29,3 дней и скорректированного расчетного периода с учетом количества дней в неполных календарных месяцах.

Расходы по оплате отпусков в АО «ДЭП 152» учитываются в составе расходов по обычным видам деятельности, оценочное обязательство организацией не создается. Бухгалтерские записи по начислению заработной платы за неотработанное время представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Отражение в учете АО «ДЭП 152» начисления заработной платы за неотработанное время

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности (первые три дня периода нетрудоспособности) работникам организации	20, 25, 26	70
Начислена оплата очередного оплачиваемого отпуска работникам организации	20, 25, 26	70
Начислена оплата учебных отпусков работникам организации	20, 25, 26	70

Суммы начисленной заработной платы работникам АО «ДЭП 152» уменьшаются на величину обязательных удержаний, перечень которых представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Удержания из заработной платы работников АО «ДЭП 152»

Вид удержания	Ставка, %
Налог на доходы физических лиц	13
Алименты на содержание несовершеннолетних детей	25, 33
Прочие удержания по исполнительным листам	Индивидуально в соответствии с данными исполнительного листа

В соответствии с требованиями НК РФ плательщиками налога на доходы физических лиц выступают работники АО «ДЭП 152» – физические лица, фактически получающие доход за выполнение должностных обязанностей. АО «ДЭП 152» выступает в качестве налогового агента, на которого возлагается обязанность по исчислению и удержанию налога, а также его уплате и предоставлении соответствующих налоговых сведений в органы ИФНС.

Перечень налоговых ставок для целей исчисления налога на доходы физических лиц установлен ст. 224 НК РФ. В АО «ДЭП 152» удержание налога на доходы физических лиц осуществляется только по ставке 13 %.

При расчете налога на доходы физических лиц в АО «ДЭП 152» применяются соответствующие стандартные вычеты в размере 1400 руб. на первого ребенка, 2800 руб. – на второго ребенка и 6000 руб. – на третьего и последующих детей, предоставляемые на основании заявлений работников. Налоговый вычет применяется до месяца, в котором доход налогоплательщика достигнет 450 тыс. руб. Указанные вычеты в АО «ДЭП 152» 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.

Алименты в АО «ДЭП 152» удерживаются по ставке 25 % и 33 %, т.к. удержание производится у работников, уплачивающих алименты на содержание одного несовершеннолетнего ребенка, а также двух несовершеннолетних детей.

Основанием для удержания алиментов являются исполнительные листы, направленные в АО «ДЭП 152» соответствующими отделами судебных приставов.

Кроме того, в АО «ДЭП 152» производятся удержания по исполнительным листам по принятым судебным решениям о взыскании задолженности перед кредитными организациями.

Данные удержания производятся на основании исполнительных листов отделов судебных приставов, размер суммы удержаний определяется в

зависимости от суммы начисленной заработной платы и налога на доходы физических лиц в пределах не выше 50 % при удержании по одному или нескольким исполнительным документам в соответствии с требованиями Федерального закона № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 г.

Учет расчетов по удержаниям из заработной платы работников в пользу физических лиц по исполнительным документам бухгалтерией АО «ДЭП 152» ведется на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-6 «Расчеты по исполнительным документам работников». Аналитический учет ведется по каждому получателю средств.

Бухгалтерские записи по отражению в учете АО «ДЭП 152» удержаний из заработной платы представлены в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Отражение в учете АО «ДЭП 152» удержаний из заработной платы

Хозяйственная операция	Бухгалтерская запись	
	Дебет	Кредит
Произведено удержание налога на доходы физических лиц	70	68
Удержаны алименты на содержание несовершеннолетних детей по исполнительному листу	70	76-6
Перечислены удержанные алименты получателю	76-6	51
Произведены удержания в счет оплаты задолженности перед кредитными организациями	70	76-7
Перечислены удержания в счет оплаты задолженности перед кредитными организациями	76-7	51

Выплата заработной платы производится в соответствии с порядком, установленном в организации – перечислением на лицевые счета работников. Расходы по перечислению заработной платы в банк несет АО «ДЭП 152». В учете организации это отражается запись:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 51 «Расчетные счета» – перечислена заработная плата на карточные счета работников АО «ДЭП 152».

Основываясь на результатах проведенного исследования можно сделать вывод, что в АО «ДЭП 152» бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в соответствии с требованиями нормативных документов, а также внутренних актов, регулирующих порядок начисления заработной платы.

На предприятии действует система доплат, надбавок, в соответствии со спецификой производственной деятельности.

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

- действующая форма расчетного листка, формируемая по каждому работнику автоматизированной программой учета, не содержит развернутых данных для точного расчета компенсации за проезд к производственным базам и участкам в выходные и праздничные дни;

- при однодневной командировке сотрудников (выезд специалистов на участки проведения дорожных работ) заработная плата начисляется по тарифной ставке;

- при начислении заработной платы производственным рабочим, осуществляющим монтаж оборудования, время простоя на объектах дорожных работ по объективным причинам (отсутствие материалов, погодные условия, непригодные для выполнения отдельных технологических операций) оплачивается АО «ДЭП 152» исходя из среднедневного заработка;

- неправильно рассчитываются алименты при удержании их на двух и более детей, рожденных в разных браках, когда удержание алиментов осуществляется не по фиксированным ставкам, а на основании долевого соотношения.

Данные недостатки в учете расчетов с персоналом по оплате труда ведут к снижению качества учетной работы и формирования отчетной информации о состоянии учета и налогообложения расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152».

### 3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Проведенное изучение порядка ведения учета расчетов по оплате труда в АО «ДЭП 152» показало, что бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в соответствии с требованиями нормативных документов, а также Положения по оплате труда.

На предприятии действует система доплат, надбавок, в соответствии со спецификой производственной деятельности. При этом, система расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152» имеет ряд недостатков, устранение которых возможно за счет применения рекомендаций, перечень которых представлен в таблице 3.7.

Таблица 3.7

#### Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152»

Недостаток в организации учета	Разработанные рекомендации
Действующая форма расчетного листка, формируемая по каждому работнику автоматизированной программой учета, не содержит развернутых данных для точного расчета компенсации за проезд к производственным базам и участкам в выходные и праздничные дни	Справка-расчет компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни
Неправильный расчет заработной платы при однодневной командировке сотрудников (выезд специалистов на участки проведения дорожных работ)	Справка-расчет оплаты труда за период однодневных командировок
Неправильный расчет заработной платы за время простоя на объектах дорожных работ по объективным причинам (отсутствие материалов, погодные условия, непригодные для выполнения отдельных технологических операций)	Справка-расчет оплаты труда за период простоя

На первом этапе необходимо разработать рекомендации, направленные на систематизацию порядка начисления компенсаций за проезд работников АО «ДЭП 152» к месту работы в выходные и праздничные дни.

Поскольку данная выплата предусмотрена Положением по оплате труда, она включается в фонд оплаты труда данного предприятия.

Для отражения учетной информации о суммах начисленных работникам компенсаций АО «ДЭП 152» рекомендуется справку-расчет компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни по форме, представленной в таблице 3.8.

Составление данной справки-расчета, рекомендуемого АО «ДЭП 152» необходимо для систематизации данных о сумме начисленных компенсаций и контроля за правомерностью возмещаемых сумм в соответствии с предоставленными проездными документами.

В графе № 1 указываются ФИО и должность работника, которому начисляется компенсация за проезд.

В графе № 2 приводится наименование структурного подразделения АО «ДЭП 152», к которому относится данный сотрудник. Поскольку начисление компенсаций не относится к регулярным выплатам и происходит только по мере производственной необходимости, данная справка формируется по предприятию в целом.

Дата и номер заявления, которое должен предоставить работник в бухгалтерию, указывается в графе № 3.

Основанием для начисления компенсации за проезд к месту работы являются проездные документы, которые предоставляются в бухгалтерию АО «ДЭП 152».

В графе № 4 указывается наименование документов (как правило, это кассовый чек, выдаваемый водителями такси, или проездной документ на проезд в общественном транспорте).

В графе № 5 приводится пункт назначения, куда работнику АО «ДЭП 152» необходимо прибыть.

Километраж пути следования вносится в графу № 6, заполнение данной графы производится при условии проезда на такси, поскольку величина оплаты по тарифу зависит от продолжительности пути.

Таблица 3.8

Справка-расчет компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни

Наименование предприятия: АО «ДЭП 152»

Отчетный период: «01» июня 2025 г. – «30» июня 2025 г.

ФИО, должность работника	Структурное подразделение	Дата и номер заявления на выплату компенсации	Начислено компенсации по проездным документам					Итого компенсация, руб.
			Наименование документа	Пункт назначения	Километраж, км	Стоимость проезда, руб.		
						Проезд по тарифу	Дополнительное ожидание и заезды	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Мигунов Е.Д., кладовщик	Центральный склад	№ 11-25 от 25.06.2025	Кассовый чек от 08.06.2025 (маршрут 68)	Склад № 1, г. Нижеудинск	-	47,00	-	94,00
			Кассовый чек от 08.06.2025 (маршрут 80)			47,00	-	
Швецов Г.Ю., электрик	Отдел главного механика и энергетика	№ 12-25 от 29.06.2025	Кассовый чек от 08.06.2025	Участок № 4, 5 км трассы	16,0	1100,00	250,00	1350,00
Итого	-	-	-	-	-	1194,00	250,00	1444,00

Ответственный за составление \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата составления «30» июня 2025 года

В графе № 7 отражается тариф за проезд, согласно данным предоставленных проездных документов, в графе № 8 приводится доплата за ожидание сверх установленного лимита и дополнительные заезды по производственной необходимости.

Общая сумма компенсации, подлежащая выплате сотруднику АО «ДЭП 152» рассчитывается в графе № 9. По итоговой строке регистра рассчитывается общая сумма начисленной и выплаченной работникам предприятия за отчетный месяц. Сформированные в справке-расчете суммы переносятся в расчетную ведомость при определении суммы заработной платы за отчетный месяц по каждому работнику.

Применение предложенной справки-расчета, позволит предприятию систематизировать начисление указанных выплат и обеспечит контроль за правильностью их начисления в соответствии с предоставленными проездными документами и выходом на работу в выходные и праздничные дни.

На втором этапе необходимо разработать рекомендации, направленные на устранение недостатка, связанного с расчетом оплаты труда за период однодневных командировок. Данные ситуации имеют место при выезде на участки проведения дорожных работ специалистов лаборатории, механиков и электриков, которые после выполнения необходимых технологических операций возвращаются в г. Нижнеудинск.

Выезд сотрудников на объекты проведения работ осуществляется, как правило, в рабочие дни, но возможен и вызов в выходные дни при возникновении производственной необходимости.

Начисление заработной платы за период однодневной командировки производится следующим образом:

– если однодневная командировка приходится на рабочий день, то он оплачивается в размере среднего заработка (ч. 1 ст. 167 ТК РФ, п. 9 Положения о служебных командировках);

– если однодневная командировка приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то он оплачивается не менее чем в двойном

размере исходя из системы оплаты труда, установленной для работника, либо в одинарном размере, если работнику предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ, п. 5 Положения о служебных командировках).

Поскольку в настоящее время в АО «ДЭП 152» расчет заработной платы производится по тарифной ставке, это является нарушением трудового законодательства, для устранения которого предприятию рекомендуется составление справки-расчета оплаты труда за период однодневных командировок (таблица 3.9).

Составление справки-расчета оплаты труда за период однодневных командировок по рекомендованной форме, АО «ДЭП 152» следует осуществлять в течение каждого месяца.

Сведения в справку-расчет вносятся по каждому сотруднику предприятия, которые в течение отчетного периода направлялись в однодневные командировки, ФИО и должность сотрудников отражаются в графе № 1.

В графе № 2 указывается соответствующее структурное подразделение, в котором числится данный сотрудник АО «ДЭП 152».

Дата и номер соответствующего приказа, в соответствии с которым сотрудник АО «ДЭП 152» направляется в командировку, указывается в графе № 3.

В графе № 4 отражается фактическая дата однодневной командировки.

Поскольку период однодневной командировки оплачивается в соответствии с величиной среднедневного заработка, для его определения необходимо обобщение соответствующих сведений и расчет.

В графе № 5 приводится общий доход сотрудника АО «ДЭП 152», учитываемый при определении среднего заработка в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ №922 от 24.12.2007 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Это необходимо, поскольку выходные дни командировки оплачиваются работнику в двойном размере в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ.

Таблица 3.9

## Справка-расчет оплаты труда за период однодневных командировок

Наименование предприятия: АО «ДЭП 152»

Отчетный период: «01» июня 2025 г. – «30» июня 2025 г.

ФИО, должность сотрудника	Струк- турное подраз- деление	Дата и номер приказа на команди- ровку	Дата команди- ровки	Среднедневной заработок			Начислено за период командировки командировку, руб.		
				Начис- лено за расчетный период, руб.	Отрабо- тано дней	Средне- дневной заработок, руб.	Всего, руб.	в том числе за командировку	
								в рабочий день	в выходной (праздничный) день
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Носов Н.Д., лаборант	Лабора- тория	16.06.2025 № 122-К	18.06.2025	484950,00	238	2037,61	6112,83	2037,61	-
		20.06.2025 № 123-К	22.06.2025					-	4075,22
Ефремов А.А., электрик	Отдел главного механика и энергетика	28.06.2025 № 124-К	30.06.2025	560450,60	244	2296,93	2296,93	2296,93	-
Итого	-		-	-	-	-	8409,76	4334,54	4075,22

Ответственный за составление \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата составления «30» июня 2025 года

Количество отработанных за расчетный период дней, используемых при расчете среднедневного заработка, вносится в графу № 6.

В графе № 7 определяется величина среднедневного заработка каждого сотрудника.

Общая сумма заработной платы, начисленной сотруднику АО «ДЭП 152» отражается в графе № 8.

В графе № 9 и 10 отражается развернутая информация о начислении при однодневной командировке в рабочий день (однократный размер среднедневного заработка) и выходной день (двукратный размер среднедневного заработка).

В конце отчетного месяца производится подсчет итоговых показателей по сформированной справке-расчету, обобщаются сведения по каждому сотруднику АО «ДЭП 152».

Сводные данные о начисленной за периоды однодневной командировки заработной плате по сотрудникам АО «ДЭП 152» переносятся в расчетную ведомость при определении суммы заработной платы за отчетный месяц за отработанное время.

Применение справки-расчета оплаты труда за период однодневных командировок, позволит предприятию правильно рассчитать сумму заработной платы в соответствии с днем командировки (рабочим или выходным), обеспечить правильность начисления оплаты труда в целом за отработанное время.

На следующем этапе необходимо разработать рекомендации, направленные на устранение недостатка, связанного с расчетом оплаты труда за период простоя по объективным причинам. Данные ситуации имеют место в том случае, когда проведение дорожно-ремонтных или дорожно-строительных работ на участках их проведения невозможно в случае отсутствия необходимых материалов или погодных условий.

В соответствии с требованиями ст. 157 ТК РФ при простое по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в том числе из-за санкций,

заработная плата начисляется исходя из  $2/3$  дневной части оклада (часовой тарифной ставки) за каждый рабочий день.

Поскольку в настоящее время в АО «ДЭП 152» расчет заработной платы за период простоя производится исходя из среднего заработка, это является нарушением трудового законодательства, для устранения которого предприятию рекомендуется составление справки-расчета оплаты труда за период простоя по объективным причинам (таблица 3.10).

Составление справки-расчета оплаты труда за период простоя по объективным причинам по рекомендованной форме, АО «ДЭП 152» следует осуществлять в течение каждого месяца. Сведения в справку-расчет вносятся по каждому члену производственной бригады, которая в течение отчетного простаивала по объективным причинам, ФИО и должность рабочих бригады отражаются в графе № 1.

Часовая тарифная ставка отражается в графе № 2. Значение данного показателя вносится в справку-расчет, поскольку период простоя не всегда равен целому рабочему дню.

Дата и номер акта, которым оформляется простой производственной бригады на участке ремонта или строительства автодорог, вносится в графу № 3. В графе № 4 приводится причина простоя.

Графа № 5 предназначена для регистрации периода простоя с указанием даты и количества фактических часов. Данная информация необходима в связи с тем, что простой может приходиться на выходные дни.

Согласно ст. 107 ТК РФ выходные дни являются видом времени отдыха работника, то есть временем, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В выходной день работник не должен исполнять свои трудовые обязанности.

Приходящиеся на период простоя выходные отражаются в таблице с использованием кода «В». Следовательно, эти дни не подлежат оплате.

Таблица 3.10

Справка-расчет оплаты труда за период простоя по объективным причинам

Наименование предприятия: АО «ДЭП 152»

Отчетный период: «01» июня 2025 г. – «30» июня 2025 г.

Бригада и участок проведения работ: участок автодороги № 415, бригада № 6

ФИО, должность работника	Часовая тарифная ставка, руб.	Дата и номер акта о простое	Причина простоя	Период простоя	Заработная плата за время простоя		
					Кол-во оплачиваемых часов простоя (рабочий день)	2/3 часовой тарифной ставки	Начислено, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Самсонов А.Н., рабочий	284,66	06.06.2025 №12-ПР	Погодные условия	06.06.2025 (7 часов)- 07.06.2025 (4 часа)	7 часов	189,77	1328,41
Романов Н.Т., рабочий	309,66					206,44	1445,08
Волков Г.Д., водитель погрузчика	415,90					277,27	1940,87
Немчинов О.Л., рабочий	284,66					189,77	1328,41
Григорьев А.Н., рабочий	309,66					206,44	1445,08
Итого	-		-		-	-	7487,85

Ответственный за составление \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата составления «30» июня 2025 года

В графу № 6 вносится фактическое количество часов простоя производственной бригады АО «ДЭП 152», которые подлежат оплате, поскольку приходится на рабочее время.

Сумма заработной платы за период простоя начисляется в размере  $2/3$  дневной части оклада (часовой тарифной ставки) за каждый рабочий день, поэтому в графу № 7 включается расчетное значение  $2/3$  от часовой тарифной ставки производственных рабочих АО «ДЭП 152», определяемой в соответствии со штатным расписанием.

Общая величина начисленной заработной платы за время простоя производственной бригады АО «ДЭП 152» по объективным причинам определяется в графе № 8.

Сводные данные о начисленной заработной плате за период простоя по объективным причинам в АО «ДЭП 152» переносятся в расчетную ведомость при определении суммы заработной платы за отчетный месяц за отработанное время.

Ведение бухгалтерской справки-расчета расчета оплаты труда за период простоя по объективным причинам позволит АО «ДЭП 152» рассчитывать заработную плату за период простоя в соответствии с требованиями нормативной документации, контролировать начисление заработной платы за часы простоя в рабочие дни, что обеспечит правильное ее начисление с учетом причин и продолжительности простоя.

Проведенное изучение порядка ведения учета расчетов по оплате труда в АО «ДЭП 152» показало, что система расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152» имеет ряд недостатков, устранение которых возможно за счет применения рекомендаций, перечень которых и обобщающая оценка представлены в таблице 3.11.

Таким образом, разработанные рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда позволят АО «ДЭП 152» устранить выявленные недостатки, систематизировать порядок расчета компенсаций за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни, оплаты

труда за период однодневных командировок, а также в период простоя по объективным причинам.

Таблица 3.11

Обобщающая оценка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ДЭП 152»

Разработанные рекомендации	Обобщающая оценка
Справка-расчет компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни	Позволит предприятию систематизировать начисление компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни и обеспечит контроль за правильностью расчета в соответствии с предоставленными проездными документами и выходом на работу в выходные и праздничные дни
Справка-расчет оплаты труда за период однодневных командировок	Позволит предприятию правильно рассчитать сумму заработной платы в соответствии с днем командировки (рабочим или выходным), обеспечить правильность начисления оплаты труда в целом за отработанное время
Справка-расчет оплаты труда за период простоя	Позволит предприятию рассчитывать заработную плату за период простоя в соответствии с требованиями нормативной документации, контролировать начисление заработной платы за часы простоя в рабочие дни, что обеспечит правильное ее начисление с учетом причин и продолжительности простоя

Следовательно, применение рекомендаций позволит усовершенствовать состояние учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью выполнения выпускной квалификационной работы являлась разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В первой главе выпускной квалификационной работы были рассмотрены теоретические аспекты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда: приведена сущность оплаты труда, ее виды, формы и системы, изучен порядок документального оформления и бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе выпускной квалификационной работы представлены результаты проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности и расчетов с персоналом по оплате труда, по итогам которого сделаны следующие выводы.

Предприятие имеет кризисный тип финансового состояния и низкий уровень платежеспособности. Динамика финансовых результатов положительная, в результате чего, наблюдается повышение уровня рентабельности и деловой активности.

Структура работников рациональная и соответствует отраслевой специфике предприятия, весь персонал относится в основном виду деятельности. За анализируемый период наблюдается прирост расходов на оплату труда по мере увеличения среднесписочной численности работников, эффективность использования средств на оплату труда увеличивается, наблюдается рост уровня средней заработной платы.

В третьей главе выпускной квалификационной работы был исследован порядок ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации. На основании выполненного исследования было установлено, что в АО «ДЭП 152» бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в соответствии с требованиями нормативных документов, а также внутренних актов, регулирующих порядок начисления заработной платы.

Также был выявлен ряд недостатков, для устранения которых АО «ДЭП 152» рекомендовано формирование:

– справки-расчета компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни, что позволит предприятию систематизировать начисление компенсации за проезд к месту работы в выходные и праздничные дни и обеспечит контроль за правильностью расчета в соответствии с предоставленными проездными документами и выходом на работу в выходные и праздничные дни;

– справки-расчета оплаты труда за период однодневных командировок, что позволит предприятию правильно рассчитать сумму заработной платы в соответствии с днем командировки (рабочим или выходным), обеспечить правильность начисления оплаты труда в целом за отработанное время;

– справки-расчета оплаты труда за период простоя, что позволит предприятию рассчитывать заработную плату за период простоя в соответствии с требованиями нормативной документации, контролировать начисление заработной платы за часы простоя в рабочие дни, что обеспечит правильное ее начисление с учетом причин и продолжительности простоя.

Разработанные рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда позволят АО «ДЭП 152» устранить выявленные недостатки и усовершенствовать состояние учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) : федеральный закон № 117-ФЗ : [принят Гос. Думой 19 июля 2000 г. : одобр. Советом Федерации 26 июля 2000 г. : в ред. Федерального закона от 28.12.2024 г. № 530-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон № 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федерального закона от 07.04.2025 г. № 64-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

3. 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 29.10.2024 г. № 365-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

4. 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 25.12.2023 г. № 639-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

5. 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 12.12.2023 г. № 498-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

6. Российская Федерация. Правительство. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства Рос. Федерации № 922 : [от 24 декабря 2007 г. : в ред. Постановления Правительства

России от 10.12.2016 г. № 1339]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

7. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 33н : [от 06 мая 1999 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 06.04.2015 г. № 57н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

8. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкции по его применению : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 94н : [принят 31 октября 2000 г. : в ред. Приказа Минфина России от 08.11.2010 г. № 142н]. – СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: локальная сеть.

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

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

11. Билалова, З. Х. Организация документооборота операций по учету расчетов с работниками по оплате труда / З. Х. Билалова // Инновационная наука. – 2023. – № 10-1 – С. 43-45.

12. Бухгалтерский финансовый учет : учебник для ВУЗов / под редакцией В. Г. Гетьмана. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 591 с.

13. Бухгалтерский учет : учебник для ВУЗов / под редакцией И. М. Дмитриевой, В. Б. Малицкой, Ю. К. Харакоз. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 582 с.

14. Воронченко, Т. В. Бухгалтерский финансовый учет. В 2 частях. Ч. 1 : учебник для вузов / Т. В. Воронченко – 3-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 365 с.

15. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет : учебное пособие / И. М. Дмитриева. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 319 с.

16. Ефремов, П. Г. Направления совершенствования бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда / П. Г. Ефремов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 6-1 (100). – С. 132-135.

17. Ибрагимова, А. Х. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда по РСБУ и МСФО / А. Х. Ибрагимова, А. Г. Гаджимурадов // Финансовый бизнес. – 2023. – № 1 (211). – С. 25-29.

18. Иванова, А. П. Системы оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации оплаты труда / А. П. Иванова // Моя профессиональная карьера. – 2024. – Т.1. – № 60. – С. 273-279.

19. Захаров, И. В. Бухгалтерский учет и анализ : учебник для ВУЗов / И. В. Захаров, О. Н. Тарасова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 418 с.

20. Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет : учебник для бакалавров / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. – 582 с.

21. Красносельская, А. И. Актуальные вопросы учета расчетов по оплате труда / А. И. Красносельская // NovaInfo Ru. – 2023. – № 122. – С. 49-52.

22. Лимонникова, А. С. Оплата сверхурочной работы / А. С. Лимонникова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2023. – № 6. – С. 37-42.

23. Лытнева, Н. А. Бухгалтерский учет : учебник / Н. А. Лытнева, Л. И. Малявкина. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 535 с.

24. Островская, О. Л. Бухгалтерский финансовый учет : учебник и

практикум для ВУЗов / О. Л. Островская, Л. Л. Покровская, М. А. Осипов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 438 с.

25. Осипова, Т. А. Нормативно-правовое регулирование и учет расчетов по оплате труда / Т. А. Осипова, В. М. Клычников, М. С. Санталова // Вестник Академии управления и производства. – 2023. – № 2-2. – С. 40-46.

26. Пащенко, Т. В. Бухгалтерский финансовый учет и отчетность : практическое пособие для ВУЗов / Т. В. Пащенко. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 179 с.

27. Пугачев, А. А. Налоговые вычеты по НДФЛ / А. А. Пугачев // Финансы. – 2024. – № 4. – С. 19-24.

28. Тарасова, Е. А. Особенности исчисления среднего заработка для расчета отпускных / Е. А. Тарасова // Налог на прибыль: учет доходов и расходов. – 2024. – № 9. – С. 57-63.

29. Толпегина, О. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник и практикум для ВУЗов / О. А. Толпегина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 610 с.

30. Шадрина, Г. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум для ВУЗов / Г. В. Шадрина, Л. И. Егорова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 429 с.

31. Шадрина, Г. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник для СПО / Г. В. Шадрина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 461 с.

32. Фельдман, И. А. Бухгалтерский учет и анализ : учебник для ВУЗов / И. А. Фельдман. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 287 с.

33. Чернышева, Ю. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации) : учебник / Ю. Г. Чернышева. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 421 с.

34. Экономический анализ : учебное пособие / под ред. Н. Б. Акуленко. – Москва. – 2022. – 157 с.

## Бухгалтерский баланс

На 31 декабря 2023 г.

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
<b>Актив</b>					
<b>I. Внеоборотные активы</b>					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
2.1	Основные средства	1150	232 917	258 774	154 988
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	7 527	6 892	1 565
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	240 444	265 666	156 553
<b>II. Оборотные активы</b>					
4.1	Запасы	1210	130 463	108 429	76 336
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	0	0	0
5.1	Дебиторская задолженность	1230	6 987	6 993	8 722
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	9	52	2
	Прочие оборотные активы	1260	117	119	9 595
	<b>Итого по разделу II</b>	1200	137 576	115 593	94 655
	<b>БАЛАНС</b>	1600	378 020	381 259	251 208

## ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 1

<i>Пояснения<sup>1</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>Пассив</b>					
<b>III. Капитал и резервы</b>					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	39 703	39 703	39 703
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) <sup>2</sup>	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	28 376	27 659	6 824
	<b>Итого по разделу III</b>	1300	68 079	67 362	46 527
<b>IV. Долгосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1410	1 975	10 489	26 764
	Отложенные налоговые обязательства	1420	12 035	10 989	3 760
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	<b>Итого по разделу IV</b>	1400	14 010	21 478	30 524
<b>V. Краткосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1510	13	70	180
5.3	Кредиторская задолженность	1520	289 469	292 270	172 974
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
7	Оценочные обязательства	1540	6 449	79	1 003
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	<b>Итого по разделу V</b>	1500	295 931	292 419	174 157
	<b>БАЛАНС</b>	1700	378 020	381 259	251 208

**Отчет о финансовых результатах**  
За 2023 г.

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2023 г.</i>	<i>За 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка <sup>4</sup>	2110	539 343	354 606
6	Себестоимость продаж	2120	(528 928)	(344 817)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	10 415	9 789
	Коммерческие расходы	2210	(-)	(-)
	Управленческие расходы	2220	(6 698)	(6 670)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	3 717	3 119
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(375)	(1 418)
	Прочие доходы	2340	11 451	14 762
	Прочие расходы	2350	(13 666)	(13 922)
	<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	1 127	2 541
	Налог на прибыль <sup>5</sup>	2410	(410)	(1 903)
	в т.ч.:			
	текущий налог на прибыль	2411	(0)	(0)
	отложенный налог на прибыль <sup>6</sup>	2412	(410)	(1 903)
	Прочее	2460	0	0
	<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	2400	717	638
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода <sup>5</sup>	2530	-	-
	<b>Совокупный финансовый результат периода<sup>7</sup></b>	2500	717	638

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2023 г.</i>	<i>За 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<b>СПРАВОЧНО</b>				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

## Бухгалтерский баланс

На 31 декабря 2024 г.

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2024 г.	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.
1	2	3	4	5	6
<b>Актив</b>					
<b>I. Внеоборотные активы</b>					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	257 059	232 917	258 774
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	4 898	7 527	6 892
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	<b>Итого по разделу I</b>	1100	261 957	240 444	265 666
<b>II. Оборотные активы</b>					
	Запасы	1210	143 722	130 463	108 429
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	15	0	0
	Дебиторская задолженность	1230	6 795	6 987	6 993
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	9	9	52
	Прочие оборотные активы	1260	140	117	119
	<b>Итого по разделу II</b>	1200	150 681	137 576	115 593
	<b>БАЛАНС</b>	1600	412 638	378 020	381 259

## ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 3

<i>Пояснения<sup>1</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2024 г.</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>Пассив</b>					
<b>III. Капитал и резервы</b>					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	39 703	39 703	39 703
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) <sup>2</sup>	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	29 699	28 376	27 659
	<b>Итого по разделу III</b>	1300	69 402	68 079	67 362
<b>IV. Долгосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1410	0	1 975	10 489
	Отложенные налоговые обязательства	1420	10 163	12 035	10 989
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	<b>Итого по разделу IV</b>	1400	10 163	14 010	21 478
<b>V. Краткосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1510	0	13	70
	Кредиторская задолженность	1520	329 114	289 469	292 270
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	3 959	6 449	79
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	<b>Итого по разделу V</b>	1500	333 073	295 931	292 419
	<b>БАЛАНС</b>	1700	412 638	378 020	381 259

Отчет о финансовых результатах

За 2024 г.

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2024 г.</i>	<i>За 2023 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка <sup>4</sup>	2110	686 251	539 343
	Себестоимость продаж	2120	(676 783)	(528 928)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	9 468	10 415
	Коммерческие расходы	2210	(-)	(-)
	Управленческие расходы	2220	(8 546)	(6 698)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	922	3 717
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(21)	(375)
	Прочие доходы	2340	6 173	11 451
	Прочие расходы	2350	(5 001)	(13 666)
	<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	2 073	1 127
	Налог на прибыль <sup>5</sup>	2410	(750)	(410)
	в т.ч.:			
	текущий налог на прибыль	2411	(7)	(0)
	отложенный налог на прибыль <sup>6</sup>	2412	742	(410)
	Прочее	2460	0	0
	<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	2400	1 323	717
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода <sup>5</sup>	2530	-	-
	<b>Совокупный финансовый результат периода<sup>7</sup></b>	2500	1 323	717

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2024 г.</i>	<i>За 2023 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<b>СПРАВОЧНО</b>				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

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, Савкина Анна Владимировна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 220-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 расходов с персоналом по статье затрат (№ ДЭТ 152)

(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.

« 26 » 06 20 25 г.

  
(подпись)

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

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в электронно-библиотечной системе  
Znanium.com

Автор работы	Савкина Олеся Викторовна
Подразделение	Экономический факультет
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА (АО «ДЭП 152»)
Название файла	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА (АО «ДЭП 152»).doc
Процент заимствования	7,89 %
Процент оригинальности	92,11 %
Дата проверки	26.06.2025
Работу проверил	Качаева Алена Валерьевна
Подпись ответственного	

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) Савкиной Олеси Викторовны группы 220-б  
(Ф.И.О. полностью)

на тему Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда (АО «ДЭП 152»)

наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 92 страницах, содержит приложение(ия) на 6 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 (35 источников). 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 студент проявил самостоятельность в выборе темы работы, которая в дальнейшем была согласована с руководителем, а также в подборе литературы и разработке рекомендаций

8. Недостатки работы нет

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы при работе над темой выпускной квалификационной работы студентка 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)

«24» июня 2025 г.

  
(подпись руководителя)

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

Экономический факультет

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика  
направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет,  
анализ и аудит

Выпускающая кафедра Экономики

(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Савкиной Олеси Викторовны группы 220-Б

на тему Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда  
(АО «ДЭП 152»)

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 92  
Страницах, содержит приложение(ия) на 6 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы Учет расчетов с персоналом является одним из важных и трудоемких участков бухгалтерского учета в организации. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, широким перечнем осуществляемых расчетов, спецификой методики некоторых расчетов.
2. Логическая последовательность В работе соблюдена логическая последовательность изложения материалов исследования, анализа и рекомендаций по совершенствованию.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Разработанные рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда позволят АО «ДЭП 152» устранить выявленные недостатки и усовершенствовать состояние учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.
4. Полнота проработки литературных источников Проведено глубокое научное исследование особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда, для разработки теоретических положений работы использовано 35 источников, включая нормативно-правовые акты, современные научные труды и материалы периодической печати
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков Оформление таблиц, иллюстрации и приложений соответствует требованиям к оформлению. Структурирование информации в таблицах и отражение на графиках и иллюстрациях позволяет более полно и наглядно представить результаты научного исследования и практические разработки.

6. Положительные стороны работы Предложенные рекомендации носят практический характер и позволят улучшить состояние расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

7. Недостатки работы Недостатков существенно снижающих качество работы не выявлено.

8. Оценка сформированности ОК, ОПК, и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы При разработке темы выпускной квалификационной работы студент показал высокий уровень сформированности ОК, ОПК и ПК.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику \_\_\_\_\_  
Все разработанные рекомендации целесообразно применить в АО «ДЭП 152» для улучшения состояния 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)

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

Рецензент выпускной квалификационной работы Сидоркевич Ирина Егоровна, гл. бухгалтер, АО «ДЭП 152»

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

« 26 » 06 20 25 г.



(подпись рецензента)