

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ**  
**ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Институт электронного обучения  
Направление подготовки бухгалтерский учёт, анализ и аудит  
Кафедра экономики

**ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА**

|                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Учет и анализ оплаты труда в розничной торговле на примере ООО<br/>«Космос»</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|

УДК 657.471.

Студент

| Группа | ФИО             | Подпись | Дата |
|--------|-----------------|---------|------|
| З-3502 | Толстолес А. Е. |         |      |

Руководитель

| Должность | ФИО              | Ученая степень,<br>звание   | Подпись | Дата |
|-----------|------------------|-----------------------------|---------|------|
| Доцент    | Золотарёва Г. А. | Кандидат экономических наук |         |      |

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

| Зав. кафедрой | ФИО            | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|---------------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Профессор     | Барышева Г. А. | Доктор экономических наук |         |      |

Томск - 2016 г.

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

| Код результата                      | Результат обучения<br>(выпускник должен быть готов)                                                                                                                                                                                                                                                                               | Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон                                                                                      |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Универсальные компетенции</i>    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                               |
| P1                                  | Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.                                                                                                                 | Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)                                                                                                             |
| P2                                  | Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации                                                                | Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)                                                                                                             |
| P3                                  | Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.                                                                                                                                      | Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)                                                                                                               |
| P4                                  | <i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности                                                                                                                                                                                                     | Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11)<br>Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> |
| P5                                  | Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях                                                                                           | Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)                                                                                                          |
| <i>Профессиональные компетенции</i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                               |
| P6                                  | Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;     | Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5<br>ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)                                                                           |
| P7                                  | принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта; | Требования ФГОС<br>ПК-5; ПК-7; ОК-5,8                                                                                                         |
| P8                                  | Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем                                                                   | Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);                                                                                                      |
| P9                                  | Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.                                                          | Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;                                                                                               |
| P10                                 | На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.                                                          | Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8<br>ПК-10; ПК-13; ПК-5<br>ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13                                                              |
| P11                                 | Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности                                                                                                                                                             | Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12                                                                                                                |
| P12                                 | осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.                                                                             | Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;                                                                                                            |
| P13                                 | Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий                                                                   | Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)                                                                                                 |
| P14                                 | Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики                                                                                         | Требования ФГОС ПК-4,9                                                                                                                        |
| P15                                 | организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.                                        | Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)                                                                      |

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ**  
**ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения  
 Направление подготовки (специальность) бухгалтерский учет, анализ и аудит  
 Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:  
 Зав. кафедрой  
 Барышева Г.А.

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**Дипломного проекта**

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

|        |                           |
|--------|---------------------------|
| Группа | ФИО                       |
| 3-3502 | Толстолес Анна Евгеньевна |

Тема работы:

**Учет и анализ оплаты труда в розничной торговле на примере ООО «Космос»**

Утверждена приказом директора (дата, номер) №881/С от 08.02.2016

|                                          |            |
|------------------------------------------|------------|
| Срок сдачи студентом выполненной работы: | 15.05.2016 |
|------------------------------------------|------------|

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Исходные данные к работе</b><br><i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i> | Объект исследования - фонд оплаты труда на предприятии розничной торговли г. Томска ООО «Космос». Исходные данные: периодические материалы, законодательные акты, информационные правовые источники, ресурсы Интернет, первичные бухгалтерские документы, внутренние нормативные документы, бухгалтерская финансовая отчетность и т.д. |
| <b>Перечень графического материала</b><br><i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда;<br>Рисунок 2 – Пример распределение заработной платы по грейдам;<br>Рисунок 3- Организационная структура ООО «Космос»;<br>Рисунок 4 – Структура заработной платы продавцов в ООО «Космос»                                                                                                    |
| <b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b><br><i>(с указанием разделов)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Раздел                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Консультант                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Социальная ответственность                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Феденкова Анна Сергеевна                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                            |            |
|------------------------------------------------------------|------------|
| Дата выдачи задания на выполнение ВКР по линейному графику | 12.01.2016 |
|------------------------------------------------------------|------------|

**Задание выдал руководитель**

| Должность | ФИО                             | Ученая степень,<br>звание         | Подпись | Дата |
|-----------|---------------------------------|-----------------------------------|---------|------|
| Доцент    | Золотарёва<br>Галина Алексеевна | Кандидат<br>экономических<br>наук |         |      |

**Задание принял к исполнению студент:**

| Группа | ФИО                       | Подпись | Дата |
|--------|---------------------------|---------|------|
| 3-3502 | Толстолес Анна Евгеньевна |         |      |

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 129 с, 4 рис., 26 табл., 52 источника, 9 прил.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, формы и системы оплаты труда, учет начислений и удержаний.

---

Объектом исследования является фонд оплаты труда на предприятии розничной торговли г. Томска ООО «Космос».

---

Цель работы : исследовать особенности учёта труда и заработной платы на предприятии розничной торговли.

В процессе исследования проводились: изучение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и оценка действующей системы оплаты труда в организации.

В результате исследования: выявлены особенности формирования оплаты труда в торговых организациях

Степень внедрения: результаты исследования запланированы к внедрению на второе полугодие 2016 года

Область применения: коммерческая деятельность хозяйствующих субъектов

Экономическая эффективность/значимость работы: внедрение разработанной системы оплаты труда позволит повысить мотивацию труда и эффективность деятельности организации

В будущем планируется: продолжать работу по совершенствованию системы оплаты труда административного персонала.

## Оглавление

|                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Введение.....                                                                                                 | 7   |
| 1 Теоретические аспекты оплаты труда.....                                                                     | 11  |
| 1.1 Функции заработной платы, формы и системы оплаты труда.....                                               | 11  |
| 1.2 Формирование фонда оплаты труда, начисление налогов с ФОТ.....                                            | 25  |
| 1.3 Учёт удержаний из заработной платы.....                                                                   | 35  |
| 1.4 Аудит как способ оценки достоверности и полноты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате..... | 40  |
| 2 Учет и анализ оплаты труда на примере ООО «Космос».....                                                     | 47  |
| 2.1 Общая характеристика ООО«Космос».....                                                                     | 47  |
| 2.2 Анализ экономических показателей ООО «Космос».....                                                        | 52  |
| 2.3 Учет расчетов по оплате труда в ООО «Космос». Формирование фонда оплаты труда.....                        | 57  |
| 2.4 Бухгалтерский учет начислений и удержаний в ООО «Космос».....                                             | 63  |
| 3 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Космос».....                                   | 74  |
| 3.1 Обоснование необходимости изменения действующей системы оплаты труда.....                                 | 74  |
| 3.2 Разработка системы оплаты труда для ООО «Космос».....                                                     | 77  |
| 3.3 Отражение изменений в локальных документах и бухгалтерском учёте.....                                     | 85  |
| 4. Сравнительный анализ систем оплаты труда.....                                                              | 90  |
| 5. Социальная ответственность.....                                                                            | 96  |
| Заключение.....                                                                                               | 107 |
| Список использованных источников.....                                                                         | 110 |
| Приложение А Отчет о финансовых результатах ООО «Космос» за 2015 год.....                                     | 111 |
| Приложение Б Расчетная ведомость ООО «Космос» .....                                                           | 112 |
| Приложение В Табель учета рабочего времени за февраль 2016 г.....                                             | 113 |
| Приложение Г Записка-расчет о предоставлении отпуска сотруднику Эклер Н. С.....                               | 121 |
| Приложение Д Записка-расчет о предоставлении учебного отпуска сотруднику Вторушкиной Л. Ю.....                | 123 |
| Приложение Е Записка-расчет при прекращении трудового договора с работником.....                              | 125 |
| Приложение Ж Расчет пособия по временной нетрудоспособности сотруднику Лимон Г. А.....                        | 127 |
| Приложение И Расчет пособия по временной нетрудоспособности сотруднику Трифионовой Д. С.....                  | 128 |
| Приложение К Расчет пособия по уходу за ребенком.....                                                         | 129 |

## **Введение**

Оплата труда (заработная плата) – вознаграждение работника за его труд, размер которого зависит от сложности, условий осуществления, качества и количества затраченного труда, а также стимулирующие и компенсационные выплаты.

В условиях современной экономики тема оплаты труда весьма актуальна. Особенно актуальны вопросы, связанные с организацией и регулированием оплаты труда, такие как: выбор оптимальной формы и системы оплаты труда на предприятии, разработка эффективной системы трудовой мотивации персонала, рациональное использование средств на оплату труда. Все эти вопросы имеют практическую значимость.

В период централизованной экономики условия оплаты труда четко фиксировались государством в зависимости от отрасли, профессии и должности, и проблемы в этой области не стояли так остро, поскольку государство было единственным работодателем, а государственный бюджет – источником всех выплат.

С переходом на рыночную экономику организации получили самостоятельность в выборе модели, формы и системы оплаты труда. В розничной торговле единственным источником средств на заработную плату является выручка от реализации товаров. Если организация будет предлагать покупателю товары, не отвечающие его потребностям или по значительно завышенной цене, такая организация не сможет выжить на рынке. Значительную роль в деятельности любого предприятия играют трудовые ресурсы, так как являются важным фактором его устойчивого развития. Профессиональный и качественный штатный состав гарантирует стабильное функционирование всей организации. При правильном построении организационной структуры предприятия и наличии квалифицированного состава персонала, предприятию гарантировано стабильное функционирование. Благодаря профессиональным знаниям, опыту, творческим и

предпринимательским способностям сотрудников обеспечивается получение положительных экономических результатов.

Заработная плата – денежная компенсация, которую получает работник в обмен на свой труд и это основной источник дохода для большинства людей, поэтому вопросы относительно её величины и начисления, а также применения тех или иных систем оплаты труда являются актуальными как для работодателя, так и для работников организации. Руководство организации должно обеспечить максимальное раскрытие информации относительно начисления заработной платы и её составляющих компонентов. Каждый сотрудник должен четко понимать, как строится система премирования, или по каким причинам возможны удержания из его заработной платы. Система вознаграждения, выстраиваемая на предприятии, должна соответствовать цели и миссии организации.

В интересах собственников предприятия, совета директоров и высшего менеджмента лежит снижение расходов, рост прибыли и благосостояния акционеров. Сотрудников предприятия интересует достойная оплата их труда. Аудит эффективности вознаграждения персонала позволяет оценить продуктивность, экономичность и рациональность выбранной на предприятии системы оплаты труда. Благодаря анализу расчетов с персоналом по оплате труда, собственники предприятия получают достоверную и своевременную информацию о формировании фонда заработной платы.

Ведение на предприятии бухгалтерского, статистического и налогового учета труда позволяет контролировать численность персонала, использование рабочего времени, документальное оформление труда, своевременность начисления заработной платы и перечисления налогов и страховых взносов.

Несмотря на то, что в условиях рыночной экономики предприятия получили свободу действий, государство продолжает регулировать оплату труда, устанавливая её минимальный размер, продолжительность и порядок оплаты отпусков, государство выступает гарантом определенных выплат при сокращении персонала или ликвидации организации, контролирует

соблюдение прав работников. При отсутствии системы государственного регулирования и контроля в обществе возможно возникновение острых социальных конфликтов.

Степень научной разработанности выбранной темы весьма высока. Вопросам разработки эффективной системы оплаты труда и ведения бухгалтерского учёта расчетов с персоналом на предприятии посвящено большое количество работ отечественных и иностранных авторов. Однако каждая организация выстраивает собственную систему оплаты труда и его учета в зависимости от сферы и масштабов деятельности, финансовых возможностей фирмы, целей, которые ставит компания перед работником.

Цель данной выпускной квалификационной работы – исследовать особенности учёта труда и заработной платы на предприятии розничной торговли. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты оплаты труда;
- исследовать систему бухгалтерского учета заработной платы на примере предприятия розничной торговли;
- провести анализ экономических показателей, характеризующих труд и его оплату;
- выявить проблемы в системы оплаты труда на исследуемом предприятии;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.

Предметом исследования является система организации учета расчетов с сотрудниками по оплате труда.

Объект исследования – фонд оплаты труда на предприятии розничной торговли г. Томска ООО «Космос».

Практическая значимость данной работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в ООО «Космос» для

повышения эффективности труда работников вследствие чего увеличится чистая прибыль компании.

Информационной базой для выполнения работы послужила научная литература по выбранной тематике, учебники, учебные пособия, актуальные периодические статьи, трудовой кодекс РФ, нормативные документы, справочно-правовые программы, внутренние документы компании.

В работе были использованы следующие методы: системный подход, логический анализ, метод обработки и обобщения данных, метод исследования операций, сравнительный анализ, графический метод, метод построения аналитических таблиц и другие методы.

# **1 Теоретические аспекты оплаты труда**

## **1.1 Функции заработной платы, формы и системы оплаты труда**

Заработной плате принадлежит особая роль в структуре доходов работников, поскольку для большинства населения работоспособного возраста, она является основным источником дохода. Заработная плата – это мощный стимул повышения результативности труда [1].

Стоимость жизненных средств определяет стоимость рабочей силы. Каждому человеку необходимо воспроизводить потраченные во время работы силы, обеспечивать остальных членов своей семьи, получать профессиональное и духовное развитие. Уровень физиологических потребностей зависит не только от конкретного индивида, но и от развития экономики страны. В развитых странах объем потребностей у человека больше, чем в развивающихся странах. Таким образом, стоимость рабочей силы соответствует стоимости суммы жизненных благ, которые работник может приобрести на вознаграждение, которое получает за свой труд. Форма цены рабочей силы в денежном выражении и есть заработная плата. Размер заработной платы может иметь отличия от стоимости рабочей силы, которые возникают из-за изменения покупательской способности денег. При повышении цен на товары происходит снижение реальной заработной платы.

Также влияние на размер заработной платы оказывает соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Для того чтобы работодатели не устанавливали зарплаты ниже стоимости рабочей силы, государство устанавливает прожиточный минимум [2] и минимальную заработную плату, которая не может быть меньше уровня физиологического прожиточного минимума [3].

Заработная плата имеет множество функций, рассматривать которые необходимо в совокупности. Нельзя уделять большее значение одним, недооценивая другие, так как это может привести к нарушению их единства и,

как следствие, ошибочным выводом при организации системы оплаты труда на предприятии.

В современной экономической литературе выделяют четыре основные функции заработной платы [4]:

- воспроизводственная - предполагает восстановление рабочей силы;
- стимулирующая (мотивационная) – повышает заинтересованность в развитии компании;
- социальная – реализует принцип социальной справедливости;
- учетно-производственная – учитывает долю затрат на оплату труда в общих издержках.

Некоторые функции заработной платы приводят к её выравниванию, другие, наоборот, к её дифференциации. Для создания эффективной системы заработной платы необходимо усиливать одни функции и ослаблять другие, разрабатывая идеальную систему для конкретного предприятия.

Существует ряд показателей, измеряющих эффективность заработной платы на предприятии. Например, коэффициент отдачи средств на оплату труда, с помощью которого определяют сумму выручки, приходящуюся на один рубль заработной платы. Для предприятия розничной торговли формула (1) имеет вид [5]:

$$K_o = \text{выручка} / \text{ФОТ}, \quad (1)$$

где  $K_o$  – коэффициент отдачи средств на оплату труда;

ФОТ – фонд оплаты труда;

выручка – выручка от реализации товара.

Производительность труда показывает сумму выручки, которую приносит один сотрудник организации и имеет следующую формулу (2):

$$ПТ = \text{выручка} / \text{СПЧ}, \quad (2)$$

где ПТ – производительность труда;

выручка – выручка от реализации товаров;

СПЧ – среднесписочная численность.

Кроме того, в экономической практике успешно используются показатели обратные показателю эффективности заработной платы, например, трудоемкость продукции, которая рассчитывается по формуле (3):

$$Te = \text{ФОТ/выручка}, \quad (3)$$

где  $Te$  – трудоёмкость продукции;

ФОТ – фонд оплаты труда;

выручка – выручка от реализации товара.

Практические расчеты данных показателей приведены во второй главе работы.

В системе оплаты труда существуют государственные гарантии это ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, ограничение выплат в натуральной форме и т.д.

Оплата труда на предприятиях регулируется договорами двух видов: коллективным и индивидуальным трудовым. Коллективный договор, который содержит форму, систему, размер оплаты труда, перечень выплат и компенсаций, а также механизмы регулирования уровня заработной платы с учетом инфляции и другие моменты. В трудовой договор рассматривается уровень регулирования работник-работодатель, здесь определяется цена труда конкретного сотрудника.

Локальные акты организации устанавливают форму и систему оплаты труда, размер тарифных ставок и окладов (исключение составляют организаций бюджетной сферы), размеры доплат и надбавок к окладу, премиальную систему, условия повышения размера оплаты при выполнении работ в нестандартных условиях.

Форма оплаты труда зависит от объекта учета труда, подлежащего оплате, им может быть рабочее время, либо количество выполненной работы. Существует две основные формы заработной платы: повременная и сдельная. На основе двух форм заработной платы формируются различные системы заработной платы, как представлено на рисунке 1 [6]:

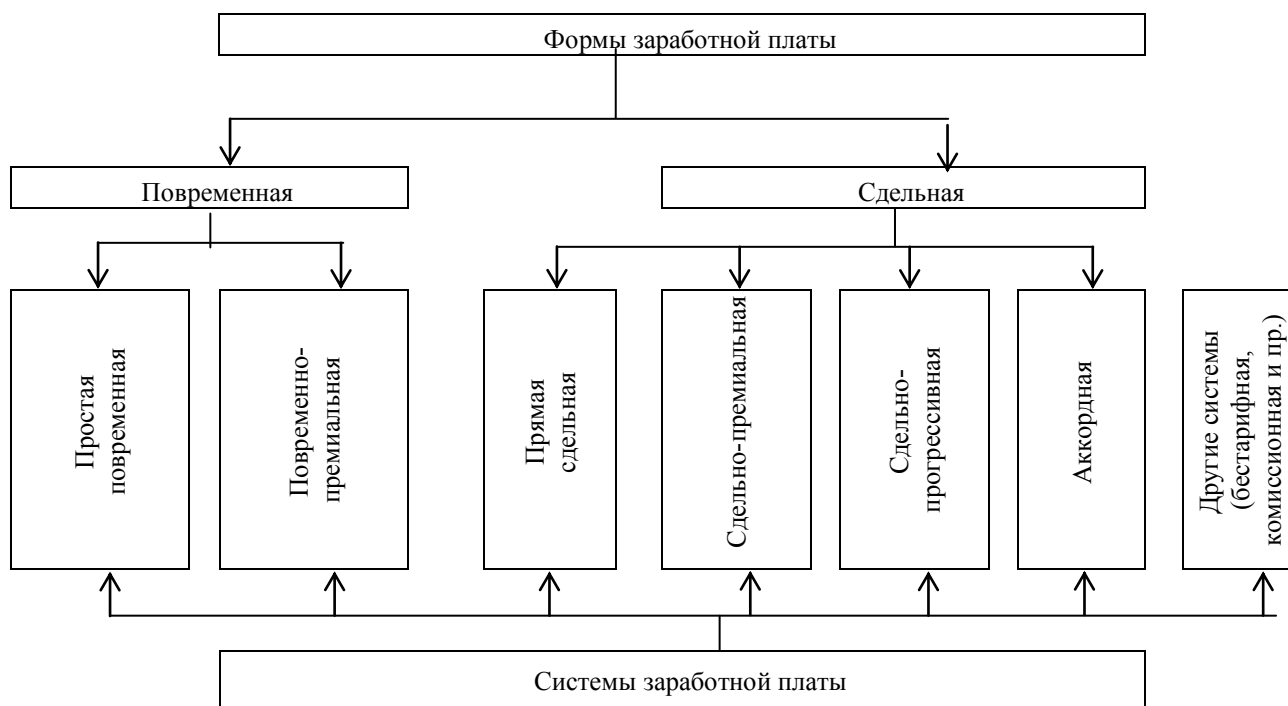


Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

В современной экономической литературе, в дополнение к двум основным формам, некоторые авторы выделяют и другие формы заработной платы, такие как аккордная или бестарифная форма, которые в классическом понимании являются системами [7]. Система оплаты труда более точно определяет взаимосвязь показателей, характеризующих труд и его оплату в пределах нормы и сверх нормы на основании согласованной между работодателем и работником цены рабочей силы.

Формы и системы оплаты труда обеспечивают учет количественных и качественных показателей труда, материально мотивируют работников к улучшению своих рабочих результатов и итоговых результатов организации. Формы и системы труда имеют различия в начислении заработной платы, но какая бы система не использовалась на предприятии, работник должен понимать каким образом ему начисляется заработная плата, как соотносится качество его работы с величиной его заработной платы. Далее будет более подробно рассмотрена каждая форма оплаты труда:

1) Повременная форма оплата труда и существующие на её основе системы.

Повременная форма предполагает зависимость заработной платы от фактически отработанного времени. В расчетах заработной платы участвует тарифная ставка или должностной оклад в соответствии со штатным расписанием организации и количество отработанного сотрудником времени в соответствии с табелем учета рабочего времени. Пример: заработная плата менеджера 20000 рублей, в месяце было 20 рабочих дней, из которых сотрудник отработал 15. Заработная плата составит 15000 рублей ( $20000/20*15$ ).

Повременная оплата труда может быть простой или повременно-премиальной, при которой к основному окладу может полагаться премия за достижение особых результатов в работе. Пример: премия от должностного оклада составляет 20%. Оклад 15000 рублей. Заработная плата составит 18000 рублей ( $15000*20\%=3000+15000=18000$ ).

При применении данной формы и её систем в организации необходимо соблюдать следующие требования:

- строгий контроль и учет фактически отработанного времени по каждому сотруднику;
- объективность соотношения должности и оклада в соответствии с индивидуальными особенностями сотрудника;
- контроль эффективного использования рабочего времени;
- пропорциональное распределение должностных обязанностей для выравнивания затрат труда среди сотрудников с одинаковыми должностями и окладами.

Применяемая в организации повременная оплата труда является для работника гарантией стабильного заработка, внутри рабочего коллектива царит положительная атмосфера, в связи с отсутствием соревнований между коллегами в погоне за экономическим результатом. Практически отсутствует проблема текучести кадров, в качестве мотивационной модели можно использовать дополнительные выплаты за долговременное сотрудничество с компанией. Для работодателя минус повременной оплаты в том, что у

работника отсутствует стимулы к улучшению качества своего труда. Поэтому руководителю необходимо организовать жесткую систему контроля, которая позволит отследить эффективность использования рабочего времени.

Применительно к предприятию розничной торговли наиболее оптимально использовать повременную оплату труда для административного персонала, офисных работников. При этом важно, чтобы в компании была разработана система должностных обязанностей при наличии должностных инструкций и система контроля её исполнения [8].

## 2) Сдельная форма оплаты труда и её системы.

Подразумевает начисление заработка работнику по установленной расценке за единицу произведенной продукции, выполненной работы или услуги. Пример: за единицу изготовленной скамейки работник получает 1000 рублей. За месяц сотрудник сделал 20 скамеек, соответственно, его заработок составит 20000 рублей.

При применении сдельно-премиальной системы сверх заработка работнику выплачивается премия за качество или количество выполненной работы. Пример: норма выработки составляет 100 стульев, расценка за единицу 200 рублей, за выполнение плана предусмотрена премия в размере 10%. Сотрудник изготовил за месяц 100 стульев. Заработная плата составит 22000 рублей ( $100 * 20 = 20000$ ,  $20000 * 10\% = 2000$ ,  $20000 + 2000 = 22000$ ).

При сдельно прогрессивной оплате используются различные расценки за выполненную работу в пределах нормы и сверх нормы. Если работник выполняет работу сверх нормы, то это оплачивается по сдельным расценкам. Пример сдельно-прогрессивной системы оплаты: работник изготовил 100 единиц изделия, сдельная расценка за единицу до 40 штук 100 рублей, от 40 до 80 штук 200 рублей, от 80 штук 250 рублей. Расчет производится в следующем порядке  $40 * 100 + 40 * 200 + 20 * 250 = 17000$  рублей.

Аккордная система подразумевает оплату труда за комплекс хозяйственных операций, без учета отдельных производственных операций. Пример: работник занимается сборкой скамеек, которые состоят их пяти

деталей, изготавливаемых сотрудником. Расценка за одну скамейку 1000 рублей. Сотрудник изготовил 200 деталей, при этом собрал только 25 скамеек. Его заработная плата составит 25000 рублей ( $25 \text{ скамеек} \times 1000 \text{ рублей за ед.}$ )

Косвенная система предполагает, что уровень заработка работника напрямую зависит от результатов труда обслуживаемых им работников. Пример: Вспомогательный работник получает 70% от заработка основного работника. За месяц основной работник получил 20000 рублей, заработок вспомогательного составит 14000 рублей ( $20000 \times 70\%$ ).

Выбор системы оплаты труда зависит от задач, которые ставит перед собой работодатель. При любой сдельной системе полезность работника легко определяется по его результатам, если не было место факторам, не зависящим от работника, но влияющим на результат (болезнь, простои и т.д.). Кроме того нужно помнить, что результат зависит не только от лично вклада работника, но и от технического обеспечения самого предприятия.

Минусом выбранной системы оплаты может быть то, что в погоне за количеством, может пострадать качество. Кроме того, при данной системе, сотрудник ориентирован на свои личные достижения, которые влияют на его заработную плату, его мало интересует результат компании в целом, у работника отсутствуют стимулы в долгосрочном периоде, в связи с этим при данной системе наблюдается высокая текучесть кадров. Внутренняя атмосфера компании не такая дружелюбная, потому что сотрудники конкурируют между собой за объемы продаж, большую заработную плату и т.д. Некоторых сотрудников, имеющих стабильные расходы в виде кредитных займов или других крупных платежей, волнует непредсказуемость своей заработной платой, так как при данной системе оплаты они не имеют гарантий стабильно заработка [9].

### 3) Бестарифная система оплаты труда.

В последнее время некоторые организации экспериментируют в применении систем оплаты труда, вводя бестарифные системы оплаты. Принцип бестарифной модели – долевое распределение средств с учетом

различных критериев и принципа вклада работника в конечный результат. Например, все работники объединяются в отделы, заработанные средства распределяются между отделами в соответствии с нормативами, характеризующими степень участия и её важность в конечном результате. Таким же способом происходит распределение средств внутри отдела. Также устанавливается диапазон коэффициентов, например, продавец – 1,0 директор – 5,0 и т.д. Пример: фонд заработной платы составляет 1000000 рублей, на отдел бухгалтерии приходится 10%, что составляет 100000 рублей, на отдел маркетинга 15%, что составляет 150000 рублей. Состав отдела бухгалтерии 4 человека. Заработная плата главного бухгалтера 35% от фонда оплаты отдела ( $100000 \cdot 35\% = 35000$  рублей) и т.д.

Бестарифная система включает различные способы определения доли заработной платы работника на основе учета:

- паевых взносов;
- «шкал справедливости»;
- интегрированных шкал;
- экспертных оценок и др. [10].

Другой распространенной моделью бестарифной системы является оплата труда на основе «вилки» соотношений труда разного качества. Соотношения в оплате труда устанавливаются в зависимости от квалификаций, фактического трудового вклада в конечный результат отдельных категорий работников. Эта система обеспечивает необходимую дифференциацию доходов рабочих и руководителей, упраздняет использование премий и надбавок.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система - заключение договора на определенный срок между работодателем и исполнителем. Контракты между работником и руководителем предприятия заключаются, как правило, на три–пять лет и содержат в себе следующие основные разделы: условия и оплата труда, общая суть контракта, социальное обеспечение, условия расторжения, порядок прекращения, дополнительные условия, решение спорных ситуаций и прочее.

Основное преимущество контрактной системы – строгое разграничение прав и обязанностей работников и руководителей.

Бестарифные модели достаточно просты, имеют несложный для понимания механизм начисления заработной платы для каждого работника, но не совсем оправдывают своё название, поскольку подразумевают использование базовых показателей, которые отражают заработок работника за некоторое время до введения этих систем, базирующийся на стандартных тарифных системах.

#### 4) Комиссионная система оплаты труда.

Данная система получает все большую популярность, она стимулирует продажи, соответственно, находит своё применение в отрасли торговли.

Комиссионная система бывает двух видов: комиссионно-премиальная и комиссионно-сдельная. Комиссионная оплата является весьма схожей со сдельной системой оплаты труда, которая ориентирована на сферу производства, но разработана с учетом специфики торговых организаций [11].

Комиссионно-премиальная система оплаты предполагает невысокий размер базовой части, но не меньше минимальной заработной платы и высокую потенциальную премиальную часть. На практике используется множество способов соотношения переменной части оплаты с результатами работника, например:

- комиссионная выплата равна фиксированному проценту выручки от продаж (заработная плата продавца в день равна 5% от дневной выручки);
- для различных видов продукции устанавливаются разные проценты комиссионных выплат (детская одежда 5% от выручки, одежда для беременных – 7% от выручки);
- комиссионная выплата зависит от стоимости послепродажного обслуживания (применима для организаций, оказывающих консультационные услуги);

- комиссионная выплата устанавливается за каждую проданную единицу товара и различна по каждому виду товаров (например: диван «книжка» - 2%, диван «еврокнижка» - 3% и т.д.);

- комиссионная выплата устанавливается в виде гибкого процента в зависимости от сезонности.

Комиссионно-сдельная система оплаты рассчитывается умножением фиксированного процента от объема продаж (фиксированной суммы) на количество единиц проданного товара. Пример: за каждую поданную дверь продавец получает 5%. За месяц сотрудник продал 10 дверей по 20000 рублей и 5 дверей по 30000 рублей. Заработная плата составит 17500 рублей  $((10 \cdot 20000 + 5 \cdot 30000) \cdot 5\% = 17500)$ . При данной системе оплаты труда и наличия ассортимента разной ценовой категории, необходим контроль остатков товарных позиций. Продавец имеет материальную мотивацию на продажу более дорогих товаров, при этом более дешевые товары могут находиться на складе долгое время [12].

#### 5) Система плавающих окладов.

Используется в маленьких компаниях с нестабильными финансовыми результатами и небольшим количеством сотрудников, может использоваться в системе розничной торговли на начальном этапе работы организации, однако более уместна в сфере малого производства и малого семейного бизнеса.

При данной системе оплаты заработная плата зависит от трех показателей: результат работы сотрудника, полученной прибыли и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. В зависимости от суммы денежных средств, направленной на выплату заработной платы, директор издает указ о повышении или понижении заработной платы на определенный коэффициент.

Данная система достаточно эффективна, мотивация сотрудников высока, направлена на личное материальное благо, которое достигается за счет положительных экономических результатов компании.

При выборе данной системы, руководитель должен установить минимальные оклады в рамках законодательства, установить фонд оплаты труда и основания его увеличения, прописать применяемую систему во внутренних документах, издавать указ о размере фонда оплаты на основании бухгалтерских расчетов прибыли [13].

б) Системы оплаты труда, с учётом иностранного опыта.

Система грейдов – эффективная система должностных окладов на основе балльного метода, была разработана американским экспертом Эдвардом Хейм в 1962 году. Хей разработал универсальную тарифную сетку, оценивающую личный вклад каждого сотрудника.

Данная система оплаты является эффективной и мотивирующей, способствует развитию и продвижению сотрудников, понятна и прозрачна для персонала. Для разработки системы привлекаются группы экспертов, чаще всего это руководители подразделений, но объективнее привлекать независимых экспертов [14].

Внедрение системы грейдов требует глубоко изучения хозяйственной деятельности конкретного предприятия и занимает достаточно много времени.

При разработке системы в первую очередь устанавливаются факторы – движущие силы процесса, приводящие к результату [15]. Факторами могут быть опыт, знание работы, рабочее место и т.д. Затем экспертная группа распределяет общую сумму баллов, допустим, она равна тысячи, по факторам в зависимости от приоритетности. На опыт приходится 300 баллов, рабочее место 150 баллов и т.д. на примере таблицы 1.

Таблица 1 – Факторы и их значение в удельном весе

| Факторы             | Вес фактора (в баллах) |
|---------------------|------------------------|
| опыт                | 350                    |
| знание работы       | 300                    |
| масштаб руководства | 200                    |
| рабочее место       | 150                    |
| всего               | 1000                   |

Затем происходит описание каждого фактора по классам, допустим, всего четыре класса, как в таблице 2.

Таблица 2 – Описание факторов

| Фактор  | Классы                   |                                                |                                                        |                                                          |
|---------|--------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
|         | 1                        | 2                                              | 3                                                      | 4                                                        |
| 1. Опыт | опыт работы не требуется | требуется опыт работы в данной области от года | требуется большой опыт работы в данной области 3-5 лет | требуется опыт на руководящей должности в данной области |

Для ясного понимания пределов оценки, вес каждого фактора распределяется по классам как показано в таблице 3.

Таблица 3 – Шкала факторов в баллах

| Фактор                 | Классы |     |       |     |
|------------------------|--------|-----|-------|-----|
|                        | 1      | 2   | 3     | 4   |
| 1. Опыт                | 87,5   | 175 | 262,5 | 350 |
| 2. Знание работы       | 75     | 150 | 225   | 300 |
| 3. Масштаб руководства | 50     | 100 | 150   | 200 |
| 4. Рабочее место       | 37,5   | 75  | 112,5 | 150 |

Далее осуществляется подсчет баллов по каждой должности. Самый высокий суммарный бал с учетом всех факторов, будет у директора организации, далее по убывающей, таким образом, выстраивается иерархическая пирамида, которая разбивается на грейды. В один грейд попадают должности, набравшие приблизительно одинаковое количество баллов, то есть сотрудники с однородной функциональностью и значимостью. Грейд – это должности собранные в интервал, в одном грейде могут находиться примерно равнозначные должности, например, начальники отделов.

Следующий этап – установление должностных окладов с учетом результата рассчитанных баллов. Для утверждения оклада необходимо

произвести анализ рынка труда, и анализ собственных платежных способностей и принять взвешенное решение, установив для каждого грейда диапазон окладов. Разница окладов внутри каждого грейда и между грейдами рассчитывается исходя из финансового положения и потенциала компании.

На рисунке 2 изображено распределение заработной платы в зависимости от группы (грейда).

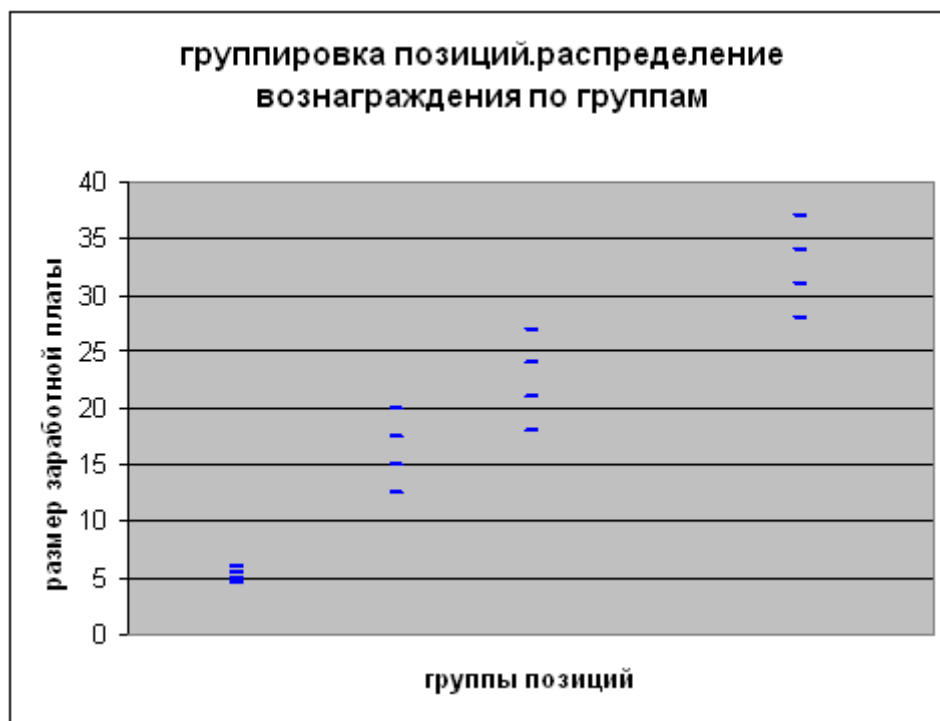


Рисунок 2 – Пример распределение заработной платы по грейдам [16]

Предприятие может повысить конкурентоспособность на рынке труда, поставив среднерыночный оклад на стартовый уровень грейда.

Данная система оплаты имеет ряд преимуществ:

- размер оклада зависит от значимости вклада сотрудника в финансовый результат компании;
- внутри грейда есть интервал окладов, который является мотивацией для сотрудников;
- удобный инструмент для определения базового оклада в случае появления новой должности;

- устраняет неэффективность работы, выявляет дублирование должностей;
- определяет сумму должности любого уровня и т.д.
- отсутствие сложной и многоступенчатой системы премиальных выплат;

Первыми компаниями, которые внедрили данную систему оплаты, были европейские компании, вышедшие на российский рынок, такие как международная транспортная компания DHL, крупнейшая компания по производству и реализации напитков и продуктов питания Вимм-Билль-Данн (Агуша, Домик в деревне и т.д.).

При внедрении данной системы оплаты компании сталкиваются с проблемой создания эффективных экспертных групп, которые должны определить границы грейда. Для разработки данной системы желательно привлекать специалистов, имеющих практический опыт по методу Хей и обладающих тренерскими методиками. В состав экспертной группы должны входить руководители организации и независимые эксперты, только в этом случае возможно спроектировать эффективную систему грейдов.

Данная система оплаты труда подходит для крупных компаний, с большим количеством отделов и различных должностей, но упрощенный вариант этой системы (бестарифная система) можно использовать и на крупных предприятиях розничной торговли [17].

Система KPI (система ключевых показателей эффективности) на сегодняшний день знакома практически всем представителям бизнес-сообщества. Была разработана американским экономистом Питером Друкером.

Показатели KPI предназначены для того, чтобы оценивать эффективность действий, выполняемых компанией в целом, отдельными подразделениями и сотрудниками. Система KPI должна способствовать достижению целей компании. С помощью KPI можно отслеживать эффективность каждого ключевого бизнес-процесса в динамике [18].

Управление системой мотивации на основе KPI требует регулярного выполнения следующих функций:

- утверждение планов на будущий период;
- распределение целевых значений по каждому показателю с дальнейшим их доведением до руководителя подразделения и каждого сотрудника;
- контроль за промежуточными и финальными результатами за период;
- контроль за расчетом заработной платы на основе KPI;
- получение и предоставление обратной связи снизу вверх и сверху вниз;
- оценка и анализ фактической результативности и эффективности как каждого отдельного сотрудника, так и всей организации [19].

В российской практике данная система оплаты труда активно используется на предприятиях производства и сбыта продукции путем оптовых продаж. В розничной торговле данную систему можно использовать для оплаты труда отдела менеджмента, т.е. сотрудникам, которым можно сформировать цель, план и провести анализ результатов их деятельности. Однако более эффективна эта система в совокупности на всем предприятии.

Выбор системы оплаты труда является важным шагом для организации. Система оплаты должна учитывать интересы, как работодателя, так и работника. Должна основываться на анализе внешних и внутренних факторов среды, финансовых возможностях организации и отвечать целям компании.

## **1.2 Формирование фонда оплаты труда, начисление налогов с ФОТ**

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работнику) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного (надбавки за работу в особых климатических условиях) и стимулирующего (премии и иные поощрительные выплаты) характера [20].

При переходе к рыночной экономике законодательство России устанавливает для наемных работников принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплён в статье 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в стране [21]. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учётом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Основные элементы фонда заработной платы:

1) Оплата за отработанное время:

- оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (отражает различия в качественных и количественных затратах труда, для тарификации работ и присвоения разряда предназначен Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих);

- натуральная оплата;

- премии - элементы заработной платы, стимулирующие работников к увеличению эффективности показателей труда, премии должны обеспечивать поощрение за особые достижения в работе;

- вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы (относятся к числу единовременных премий);

- выплаты по районному регулированию оплаты труда (районный коэффициент предназначен для привлечения к работам в неблагоприятных климатических условиях, корректирует разницу в уровне жизни между регионами);

- надбавки за работу в тяжёлых природно-климатических условиях;

- доплаты за работу в праздничные дни, ночное время;

- оплата специальных перерывов в работе;

- другие компенсационные и стимулирующие выплаты.

2) Оплата за неотработанное время:

- ежегодный основной отпуск;

- дополнительный отпуск;
- учебный отпуск;
- льготные часы подростков;
- период обучения сотрудника (квалификация, переквалификация);
- время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- день сдачи крови работникам-донорам;
- простои не по вине работника и т.д.

### 3) Единовременные поощрительные выплаты:

- разовые премии;
- годовое вознаграждение по итогам работы;
- материальная помощь свыше 4000 рублей;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- стоимость подарков и т.д. [22].

В фонд заработной платы не включаются выплаты, не относящиеся к оплате труда (выплаты по листкам нетрудоспособности, командировочные расходы, надбавки за разъездной характер работы и пр.).

Начисление заработной платы отражается на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по кредиту [23]. В зависимости от характера работы сотрудника возможна различная корреспонденция счетов, например:

Д-т 08 К-т 70 – начислена заработная плата (ЗП) сотрудникам, занятым строительством основных средств или изобретением нематериального актива;

Д-т 10, 15 К-т 70 – начислена ЗП сотрудникам отдела снабжения материалами;

Д-т 20 К-т 70 – начислена ЗП сотрудникам основного производства;

Д-т 23 К-т 70 – начислена ЗП вспомогательным сотрудникам;

Д-т 25 К-т 70 – начислена ЗП общепроизводственному персоналу;

Д-т 26 К-т 70 – начислена ЗП административно-управленческому персоналу;

Д-т 44 К-т 70 – начислена ЗП торговому отделу;

Д-т 91 К-т 70 – начислена ЗП сотрудникам, занятым ликвидацией последствий после ЧС [24].

С фонда заработной платы организация обязана рассчитать размер страховых взносов, перечисляемых во внебюджетные фонды. Расчеты организаций по платежам во внебюджетные фонды относят к расчетам по нетоварным операциям. Перечисления во внебюджетные фонды оформляются платежными поручениями. Платежные поручения оформляется на общую сумму взносов, начисленных по всем сотрудникам организации. После закрытия каждого квартала бухгалтерия организации готовит персонифицированный отчет по каждому сотруднику о сумме начисленной заработной платы и прочих начислений и суммах начисленных страховых взносов для Пенсионного фонда. В Фонд социального страхования и в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования начисления предоставляются в общей сумме [25].

Оплата страховых взносов производится ежемесячно, не позднее 15 числа следующего месяца [26]. Начисление страховых взносов отражается на счете 69 и разделяется по субсчетам:

- 69.1. Расчеты по социальному страхованию (на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством);
- 69.11 Расчеты по обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 69.2. Расчеты с пенсионным фондом;
- 69.3. Расчеты с фондом обязательного медицинского страхования.

Общая проводка по начисленным страховым взносам имеет вид:

Д-т 08,10,20,25,44,... К-т 69 – начислены страховые взносы.

Тарифы страховых взносов устанавливаются государством. Некоторые организации вправе применять пониженные тарифы страховых взносов, в зависимости от вида деятельности. Предприятия розничной торговли не входят в льготную категорию страхователей и производят отчисления по следующим тарифам указанным в таблице 4:

Таблица 4 – Тарифы страховых взносов в 2016 году

| База                                            | Тариф страхового взноса |       |       |
|-------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|
|                                                 | ПФ<br>Р                 | ФСС   | ФФОМС |
| В пределах 796 000 (ПФР) / 718 000 (ФСС) рублей | 22%                     | 2,90% | 5,10% |
| Свыше 796 000 (ПФР) / 718 000 (ФСС) рублей      | 10%                     | 0,00% |       |

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска. Тарифы определяются Федеральным законом № 362-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" [27]. Для розничной торговли тариф составляет 0,2%.

Отчисления в фонды производятся с сумм начисленной оплаты труда. Объекты обложения для плательщиков страховых взносов определяет Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О страховых взносах в ПФ РФ и ФФОМС».

Страховыми взносами облагаются: заработная плата, отпускные, компенсация за неиспользованный отпуск, премии, выплаты по договорам подряда за оказанные услуги и др.

Перечисление взносов в фонды отражается проводкой:

Д-т 69(субсчет) К-т 51 – перечислены страховые взносы во внебюджетный фонд.

Страховыми взносами не облагаются: выплаты на профессиональную переподготовку, продуктивное довольствие, оплату жилого помещения, государственные пособия (пособия по беременности и родам, больничные и др.), компенсации при увольнении (кроме компенсации за неиспользованный

отпуск), командировочные расходы, суммы единовременной материальной помощи работнику, вознаграждения работникам-донорам и прочие.

Начисление сумм отчислений в социальные фонды отражается на тех счетах, на которые были отнесены суммы оплаты труда: Д-т 44 «Расходы на продажу» К-т 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Начисленные страховые взносы перечисляют во внебюджетные фонды, при этом формируется следующая проводка: Д-т 69 К-т 51.

Отчетность по начисленным и уплаченным страховым взносам предоставляется в ФСС и ПФР РФ ежеквартально и формируется нарастающим итогом к концу года.

Отчетность по общим и персонифицированным начислениям страховых взносов сдается по Единой Форме РСВ-1 ПФР [28], в ФСС РФ отчетность предоставляется по форме 4-ФСС [29].

На любом предприятии возникают ситуации, когда рассчитывать заработную плату сотруднику приходится исходя не из оклада или процента от продаж, а исходя из расчета средней заработной платы работника.

Случаи расчета оплаты сотруднику исходя из средней заработной платы:

- при расчете всех видов отпускных выплат (ежегодный основной оплачиваемый отпуск, компенсация за неиспользованные дни отпуска при увольнении, учебный отпуск);
- при выплате выходного пособия в связи с ликвидацией организации, в связи с отказом сотрудника от перевода на другую должность, в другую местность или изменениями условий трудового договора;
- во время нахождения работника в служебной командировке;
- во время прохождения профессионально обучения с отрывом от рабочего места;
- во время прохождения обязательного медицинского обследования;
- день сдачи крови и её компонентов;
- на время административного приостановления деятельности организации не по вине работника;

- во время перевода беременных женщин на более легкий труд, средний заработок сохраняется с учетом предыдущей работы и т.д. [30].

Далее приведен пример расчета одного из случаев сохранения средней заработной платы – во время нахождения сотрудника в служебной командировке.

Служебная командировка – поездка работника на определенный срок с целью выполнения служебного поручения.

Документы, оформляемые для отправления работника в командировку: приказ о направлении в командировку (форма №Т-9а), журнал учета работников, выбывающих в командировку [31].

После возвращения работник заполняет отчет о выполнении служебного задания, авансовый отчет, о суммах, потраченных в командировке, документы, подтверждающие расходы.

Расходы, которые возмещаются командировочному сотруднику, не зависимо от результатов выполнения задания: средний заработок за период командировки, суточные за каждый день командировки в соответствии с размерами, прописанными в локальных актах организации, расходы на проезд, расходы на проживание, другие расходы, непосредственно имеющие отношение к командировочным расходам.

Перед отъездом работнику выдается аванс в сумме суточных, а также для оплаты проезда, проживания и других командировочных расходов. По общему правилу период командировки оплачивается не так, как обычная работа, а исходя из среднего заработка. Независимо от режима работы средний заработок рассчитывается исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, когда началась командировка.

Правила, по которым средний заработок исчисляют для командировочных, отличаются от порядка расчета отпускных, поскольку при командировках оплачиваются рабочие дни, выпавшие на время командировки

(а не календарные, как при расчете отпускных), при этом необходимо знать рабочие дни сотрудника в период командировки.

В расчет среднего заработка за рабочие дни командировки включаются все виды выплат, которые предусмотрены системой оплаты труда (заработная плата, премии, надбавки и т.д.). Из расчетного периода исключаются все дни, когда:

- за работником сохранялся средний заработок (командировки, отпуска и т.д.);
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности;
- работник освобождался от работы с сохранением заработка или без него.

Премии и повышение заработной платы учитываются при расчете командировочных по специальным правилам. Для расчета суммы среднего заработка на время командировки используется формула (4):

$$K = ЗП * K_{\text{опл}} / K_{\text{отр}}, \quad (4)$$

где  $K$  – средний заработок на время командировки;

$ЗП$  – заработная плата за расчетный период;

$K_{\text{опл}}$  – количество рабочих дней, подлежащих опате;

$K_{\text{отр}}$  – количество отработанных дней в расчетном периоде [32].

Если работник находится в командировке, то начислять ему заработную плату нельзя, поскольку ст. 167 ТК РФ определяет, что за командированным человеком сохраняется именно средний заработок. Средний заработок обычно несколько выше заработной платы, т.к. при его определении во внимание принимают премии, которые были выплачены в расчетном периоде. Средний заработок, сохраняемый на время командировки, может оказаться и меньше суммы, рассчитанной исходя из оклада. Но компания вправе возместить своему сотруднику разницу, поскольку ТК РФ запрещает ухудшать положение работников, в том числе во время их нахождения в командировке.

При расчете среднего заработка для оплаты командировки учет премий зависит от их вида. Ежемесячная премия, начисленная в расчетном периоде,

включается в расчет по одной за каждый показатель премирования (например, за количество продаж или за объем выручки) за каждый месяц расчетного периода.

Квартальные и полугодовые премии при расчете среднего заработка за дни командировки учитываются в полном размере. Премия за период больше расчетного, начисленная в расчетном периоде, включается в расчет в размере месячной части за каждый показатель каждого месяца расчетного периода. Премия по итогам работы за календарный год, предшествующий году, в котором началась командировка, а также премия за стаж работы (выслугу лет) учитывается полностью независимо от того, начислена она в расчетном периоде или уже после него, в т.ч. после возвращения из командировки.

Пример: менеджер отдела продаж направлен в командировку с 28 марта 2016 г. В марте 2016 г. ему начислена премия по итогам работы за 2015 г. Несмотря на то, что в расчетный период эта премия не попадает, ее при расчете среднего заработка надо учесть в полной сумме.

Если расчетный период отработан не полностью или в нем были исключаемые периоды, то:

- премии, начисленные с учетом фактически отработанного в расчетном периоде времени, включаются в расчет полностью;
- премии, начисленные без учета фактически отработанного времени, включаются в сумму, пропорциональную отработанному в расчетном периоде времени, при этом используется формула (5):

$$П = П_{\text{общ}} * Д_{\text{факт}} / Д, \quad (5)$$

где П - сумма премии, включаемая в расчет;

П<sub>общ</sub> - сумма премии, начисленной в расчетном периоде;

Д<sub>факт</sub> - фактическое число рабочих дней, отработанных в расчетном периоде;

Д - число рабочих дней в расчетном периоде в соответствии с производственным календарем [33].

Пример: сотрудник с 12 по 16 мая 2016 г. включительно (всего 5 рабочих дней) находился в командировке. Служебные поездки оплачиваются в

торговой компании исходя из среднего заработка. Оклад установлен в размере 20 000 руб.

Расчетный период - с 1 мая 2015 г. по 30 апреля 2016 г. На него приходится 247 рабочих дней. Сведения об исключаемых из него периодах представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Исключаемые из расчета периоды

| Основание                    | Период                     | Продолжительность периода в рабочих днях | Начислено за время, отработанное в неполных месяцах |
|------------------------------|----------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Командировка                 | С 20 по 30 мая 2015 г.     | 9 дней                                   | 12 300 руб.                                         |
| Ежегодный отпуск             | С 5 по 30 августа 2015 г.  | 20 дней                                  | 1300 руб.                                           |
| Временная нетрудоспособность | С 10 по 21 февраля 2016 г. | 10 дней                                  | 10 400 руб.                                         |

В феврале 2016 г. сотруднику была начислена премия по итогам работы за 2015 г. - 30 000 руб. Однако расчетный период отработан не полностью и к тому же не совпадает с календарным годом. Следовательно, годовую премию следует учитывать пропорционально отработанному времени.

Всего сотрудник отработал 208 дней (247 - 9 - 20 - 10). Поэтому размер годовой премии, принимаемой в расчет, составит 25 263,2 руб.  $((30\,000 \text{ руб.} / 247) * 208)$ .

Сумма среднедневного заработка, сохраняемая на время командировки, будет рассчитана следующим образом:  $(20\,000 \text{ руб.} * 9 \text{ мес.} + 12\,300 \text{ руб.} + 1300 \text{ руб.} + 10\,400 \text{ руб.} + 25\,263,2 \text{ руб.}) / 208 = 1102,23 \text{ руб.}$

За время командировки сотруднику должна быть начислена заработная плата в сумме 5511,15 руб.  $(1102,23 \text{ руб.} * 5)$ .

Для тех, кто проработал в организации меньше года, расчетный период будет начинаться с первого дня работы и заканчиваться последним календарным днем месяца, предшествующего месяцу начала командировки.

Если весь расчетный период состоит из исключаемых дней, то берутся предшествующие им 12 месяцев, в которых у работника были отработанные дни.

Для работников, у которых и в предшествующих периодах не было отработанных дней, расчетным будет период с 1-го числа месяца, в котором начинается командировка, по дате, предшествующую первому дню начала командировки.

Для работников, у которых и в предшествующих периодах не было отработанных дней, расчетным будет период с 1-го числа месяца, в котором начинается командировка, по дате, предшествующую первому дню начала командировки.

Средний заработок, начисленный командированному работнику, а также оплата за дни, отработанные им в командировке в выходные или праздники, облагается НДФЛ и страховыми взносами; учитывается в расходах на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете, как при общем режиме налогообложения, так и при упрощенном.

Правила расчета среднего заработка не применяются в случаях расчета пособия по временной нетрудоспособности, размера возмещения ущерба, причиненного здоровью работника и пособия по временной безработице. Расчеты среднего заработка в этих случаях регулируются другими законодательными актами.

Таким образом, расчет средней заработной платы имеет свои особенности. При расчете средней заработной платы необходимо учитывать причины, повлекшие оплату труда сотруднику по среднему заработку.

### **1.3 Учёт удержаний из заработной платы**

Удержания из заработной платы бывают трёх видов:

- обязательные;
- по инициативе организации;
- по инициативе работника.

1) К обязательным удержаниям относится налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным документам (исполнительные листы, судебные приказы, нотариально заверенные соглашения об уплате алиментов, судебные акты, постановления судебного пристава-исполнителя и др.).

Плательщиком налога на доходы признаются физические лица, являющиеся резидентами РФ и не являющиеся резидентами, но получающие доходы от источников в Российской Федерации.

Начисление и порядок уплаты налога регулируется гл. 23 НК РФ [34].

Работодатели выступают в качестве налогового агента, которые осуществляют выплаты сотрудникам, ежемесячно удерживают НДФЛ с начисленной заработной платы в размере 13% и перечисляют его в бюджет не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода. В случае выплат по листкам нетрудоспособности или оплаты отпусков, перечисление осуществляется не позднее последнего числа месяца, в котором осуществлялись выплаты. В случае если сумма исчисленного налога менее 100 рублей, налог подлежит перечислению в том месяце, когда сумма налога превысит 100 рублей, но не позднее декабря текущего года.

Сотрудник организации имеет право на предоставление предусмотренных налоговых вычетов, уменьшаемых сумму налога. Вычеты предоставляются на основании письменного заявления сотрудника и копий документов, подтверждающих основание применения вычета. Сотруднику организации могут предоставляться следующие виды вычетов:

- стандартные налоговые вычеты на налогоплательщика (ограниченная категория лиц) и его детей, предусмотренные п.1 ст.218 НК РФ, вычеты на детей предоставляются, пока суммарный доход сотрудника с начала года не превысит 350 000 рублей;
- социальные налоговые вычеты на обучение и медицинские услуги работника и членов семьи;
- имущественные налоговые вычеты.

Учет НДФЛ ведется на счете 68 «Расчёты по налогам и сборам» субсчет НДФЛ.

Для отражения НДФЛ формируется проводка:

Д-т 70 К-т 68ндфл – удержан НДФЛ с заработной платы сотрудников,

Д-т 68ндфл К-т 51 – перечислен НДФЛ в бюджет.

В большинстве случаев удержания по исполнительным документам осуществляются на основании исполнительных листов, которые поступают в бухгалтерию организации, регистрируются и хранятся как бланки строгой отчетности. Сотрудник, на которого поступил исполнительный лист, должен быть уведомлен о данном факте.

Размер удержаний по исполнительным документам не может превышать 50% заработка работника, уменьшенного на сумму НДФЛ, в отдельных случаях может удерживаться 70%: взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением [35]. Удержания по исполнительным документам удерживаются со всех сумм, приравненных к заработной плате, т.е. с надбавок, доплат, премий и т.д. Выплаты, с которых удержания не производятся: полученное увечье во время выполнения служебных обязанностей, оплата листков нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств ФСС и т.д.

Алименты удерживаются в следующих размерах:

- на содержание одного ребенка –  $1/4$  часть дохода;
- двоих детей –  $1/3$ ;
- трех и более –  $1/2$  [36].

В бухгалтерском учете удержание по исполнительным листам оформляется проводками:

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т 76 субсчет «Расчеты по исполнительным документам» - из заработной платы сотрудника удержаны денежные средства по исполнительному документу.

При выплате взыскателю удержанной суммы формируется проводка: Д-т 76 расч. по исп. д-там К-т 50,51 – выдана удержанная сумма получателю.

В случае почтового перевода денежных средств, расходы оплачивает работник. Проводки:

Д-т 70 К-т 76 (алименты) – удержаны алименты и затраты на перевод средств получателю,

Д-т 76 (ал) К-т 57 – алименты отправлены получателю почтовым переводом.

Сумма удержаний по исполнительным листам должна быть перечислена получателю в течение трех дней со дня удержания.

Если в бухгалтерию организации поступает сразу несколько исполнительных листов на сотрудника, очередность удовлетворения осуществляется согласно ст. 111 Федерального закона «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ.

Пример: На сотрудника Иванова И. И. в бухгалтерии организации находится исполнительный лист на выплату алиментов на содержание двух несовершеннолетних детей в размере 1/3 дохода. В бухгалтерию организации поступает еще один исполнительный лист на взыскание задолженности по кредиту в размере 20000 рублей. Заработная плата сотрудника составляет 30000 рублей.

Расчет удержаний по исполнительным листам и отражение в бухгалтерском учете:

1. Начислена ЗП: 30000 рублей (Д-т 20,26,44...К-т 70);
2. Удержан НДФЛ:  $(30000 - 1400 - 1400) * 13\% = 3536$  рублей (Д-т 70 К-т 68);
3. Доход после удержания НДФЛ:  $30000 - 3536 = 26464$  рубля;
4. Определен максимальный размер удержания (70%):  $(30000 - 3536) * 70\% = 18524,80$ ;
5. Удержания на выплату алиментов:  $26464 * 1/3 = 8821,33$  рублей (Д-т 70 К-т 76 алименты);
6. Удержания по исполнительному лицу на выплату кредита:  $18524,80 - 8821,33 = 9703,47$  рубля. (Д-т 70 К-т 76 расчеты по исп. документам);

7. Выплачена заработная плата Иванову: 11475,2 рублей (Д-т 70 К-т 50);
8. Сумма 10296,33 (20000-9703,47) переходит на следующие месяцы, пока не будет выплачена полностью.

2) Виды удержаний по инициативе организации:

- удержание неизрасходованного и не возвращенного аванса, выданного сотруднику в связи с командировкой. При этом должны быть соблюдены следующие условия: решение об удержании принимается не позднее одного месяца со дня, когда истек срок возврата аванса, работник не оспаривает удержание и дает письменное согласие, размер удержанного аванса не превышает 20% от заработной платы. В бухгалтерском учете формируются следующие проводки:

Д-т 94 К-т 71 – учтен выданный аванс, не возвращенный в срок,

Д-т 70 К-т 94 – удержан невозвращенный аванс из заработной платы.

- удержание при увольнении сотрудника излишне выплаченных отпускных. Такой случай возможен, когда сотруднику, отработавшему в организации 6 месяцев, был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. Для определения размера удержания рассчитывается количество неотработанных, но оплаченных дней отпуска. Размер удержания не может превышать 20% от размера окончательного расчета. В случае превышения 20 % работодатель имеет право: «подарить» сотруднику излишне выплаченную сумму, требовать возврата в судебном порядке, договориться с работником о внесении переплаты в кассу организации, либо получить письменное согласие на удержание более 20%. Удержание не осуществляется в случае увольнения сотрудника по причине отказа от перевода на другую работу, сокращения и других причин, указанных в ст. 81, 83 ТК РФ. В бухгалтерском учете удержание отпускных осуществляется путем сторнирования документа о начислении отпуска [37].

- удержания для возмещения ущерба, который нанес работник работодателю (регулируются главой 39 ТК РФ). Материальная ответственность работника наступает в случае нанесения прямого действительного ущерба.

Материальная ответственность работника может быть полной, либо ограниченной. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ. В настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с сотрудниками, занимающими должности, перечисленные в Постановлении Минтруда России от 31.12.2002 № 85 [38]. В иных случаях материальная ответственность ограничивается средним месячным заработком. Взыскание ущерба производится на основании распоряжения руководителя, утвержденного в течение месяца со дня выявления факта нанесения ущерба. В бухгалтерском учете формируются поводки:

Д-т 94 К-т 10,01,41... – списана недостача;

Д-т 73.2 К-т 94 – недостача отнесена на виновное лицо;

Д-т 70 К 73.2 – недостача удержана из заработной платы виновного лица.

3) Удержания по инициативе работника осуществляются на основании письменного заявления в любом размере и на любые цели. Наиболее распространены следующие удержания:

- оплата коммунальных услуг;
- добровольное личное страхование;
- оплата по кредитам и займам;
- благотворительный взносы и т.д.

Работодатель имеет право, но не обязан, принимать заявления от работников на удержание из его заработной платы и перечисление в пользу третьих лиц денежных сумм. В случае осуществления подобных удержаний, затраты по перечислению денежных средств оплачивает сотрудник организации [39].

#### **1.4 Аудит как способ оценки достоверности и полноты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда**

Для проверки применения методики бухгалтерского учета в соответствии с нормативными и внутренними документами, к которым относятся положения об оплате труда, положения о премировании, трудовые

договора и т.д. рекомендуется проведение аудита расчетов с персоналом по оплате труда. По окончании проверки аудитор формирует мнение относительно достоверности бухгалтерской отчетности [40].

В ходе аудита осуществляется проверка:

- соблюдения норм законодательства в части начислений и удержаний и отражения этих операций в бухгалтерском учете;
- достоверности начислений и удержаний;
- правильности оформления трудовых договоров, ведения документооборота и хранения;
- достоверности отражения данных бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в бухгалтерской отчетности организации.

Нормативные документы, которыми следует в ходе проведения аудита:

- Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» (ред. от 04.11.2014);
- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина России от 31.10.2000 №94н (ред. от 08.11.2010);
- Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, приказ Минфина России от 22.07.98 №34н (ред. от 24.12.10);
- приказ Минфина России от 02.07.2010 №66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (ред. 06.04.2015);
- Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 30.12.01 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015);
- Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 (ред. 15.10.2014) и другие.

В ходе аудита основными документами для проверки являются: трудовые договора (коллективные и индивидуальные), приказы о приеме, личные карточки, табели учета рабочего времени, расчетно-платежные

ведомости, лицевые счета, расходно-кассовые ордера, авансовые отчеты, Главная книга, книга депонированной заработной платы, расчеты отпускных выплат, исполнительные листы, расчеты при прекращении трудового договора, формы отчетности с внебюджетными фондами, налоговые декларации.

Проведение аудита проходит в несколько этапов. В первую очередь аудитор проверяет документальное оформление трудовых отношений между работником и предприятием, которые регулируют Трудовой кодекс и Гражданский кодекс.

Соглашение между работником и работодателем относительно условий труда, размера заработной платы (с указанием перечня видов выплат, компенсаций, льгот) и порядка её выплаты, соблюдения правила внутреннего распорядка и выполнения трудовых функций достигаются путем подписания трудового договора. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок, не более пяти лет. Договор составляется в двух экземплярах, подписывается работодателем и работником, один экземпляр возвращается сотруднику, второй экземпляр находится у работодателя.

Документом, регулирующим социальные, трудовые и иные отношения работодателя и работника, является коллективный договор. В коллективный договор вносятся обязательства относительно формы, системы и размера оплаты труда работников, различные пособия, компенсации, гарантия и льготы, на которые могут рассчитывать сотрудники, рабочее время, условия охраны труда, возможности переобучения, сроки выплаты заработной платы, ответственность сторон и т.д. Договор заключается на три года и его действие распространяется на всех работников.

Штатное расписание, положение об оплате труда (премировании) также входят в перечень проверяемых аудитором документов.

Далее аудитор сопоставляет данные аналитического и синтетического учета на основании данных Главной книги и расчетно-платежных ведомостей,

сверяет суммы выданной из кассы заработной платы с платежной ведомостью. Результаты проверки можно оформить в табличном виде на примере таблицы 6.

Таблица 6 – Результаты проведенной проверки сальдо по счету 70

| Наименование периода (месяц) | Сальдо по счету 70      |                                        | Расхождения между данными аналитического и синтетического учета |
|------------------------------|-------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                              | По данным главной книги | По данным расчетно-платежной ведомости |                                                                 |
| 1                            | 2                       | 3                                      | 4                                                               |
| январь                       | 101546,00               | 101546,00                              | 0                                                               |

Начисление заработной платы в бухгалтерском учете отражается проводкой Д-т 20,25,44... К-т 70, начисление пособий и других выплат за счет средств ФСС: Д-т 69 К-т 70. В случае выплаты материальной помощи, доплаты за счет собственных средств организации формируется проводка: Д-т 91К-т 70.

Данные относительно начислений можно оформить в виде таблицы 7.

Таблица 7 – Суммы начисленной заработной платы по кредиту счета 70

| Наименование счета | Сумма начисленной заработной платы |               |                |               | Итого за год   |
|--------------------|------------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
|                    | за I квартал                       | за II квартал | за III квартал | за IV квартал |                |
| 1                  | 2                                  | 3             | 4              | 5             | 6              |
| Счет 44            | 300000,0<br>0                      | 300000,0<br>0 | 350000,0<br>0  | 350000,0<br>0 | 1300000,0<br>0 |
| Счет 69            | 90600,00                           | 90600,00      | 105700,0<br>0  | 105700,0<br>0 | 392600,00      |
| И т.д.             |                                    |               |                |               |                |

По табличным данным легко определить сумму начисленной заработной платы и её распределение по счетам бухгалтерского учета, в дальнейшем эта таблица поможет проверить исчисление страховых взносов.

На следующем этапе аудитор выборочно проверяет начисление заработной платы, с учетом требований к аудиторской выборке, обоснованность и правильность начисления основных и дополнительных выплат, например, надбавок, доплат, отпускных, больничных и т.д.

Основные виды доплат перечислены в ТК РФ, к ним относятся надбавки и доплаты за особые условия труда (работа в выходные и праздничные дни, многосменный режим работы, сверхурочная работа, работа с разделением рабочего дня на части, работа в неблагоприятных или особых условиях, совмещение профессий, работа в ночное время). Помимо основных видов доплат существуют выплаты, установленные законодательно, к ним относятся выплаты по листкам нетрудоспособности, ежегодные оплачиваемые отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск и т.д. И выплаты, по инициативе работодателя: премии по итогам года, ежемесячные премии, материальная помощь и т.д.

Если организация использует в системе труда премирование или доплаты необходимо проверить наличие локальных нормативных актов и соответствие их использования. В случае отсутствия актов, налоговые органы вправе посчитать подобные выплаты необоснованными, так как нет четких критериев начисления сумм. Также достаточное внимание следует уделить правильности исчисления размера средней заработной платы.

Важнейшим этапом в ходе аудиторской проверки является проверка правильности расчета удержаний из заработной платы. Особое внимание заслуживает налог на доходы физических лиц (НДФЛ), необходимо проверить наличие соответствующих документов при предоставлении сотруднику стандартных, имущественных или социальных вычетов: заявления, подтверждающие документы и своевременность отражения в бухгалтерских регистрах.

Проверка осуществляется на основе выборочного исследования, желательно, чтобы в выборку попали работники с несколькими видами удержаний.

Аудитору следует проверить также корреспонденцию счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» со следующими счетами бухгалтерского учета:

- счет 44 «Расходы на продажу»;
- счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- счет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», отражает сумму дохода от участия в капитале организации;

- счет 76 «Расчеты с разными кредиторами и дебиторами» субсчет «Расчеты по депонированным суммам» (по кредиту).

На заключительном этапе аудитор проверяет своевременность проведения инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда в соответствии с приказом Минфина от 13.06.95 №49 (ред. 08.11.2010). При проведении инвентаризации проверяются счета 70, 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 субсчет «Расчеты по депонированным суммам» [41].

В конце проверки аудитор подготавливает пакет документов, отчет и передает его вместе с рабочей документацией руководителю группы проверки для составления аудиторского заключения.

Типичные ошибки, выявляемые в ходе аудита расчетов по оплате труда с персоналом:

- не заключены или не полностью заполнены трудовые договора, приказы приеме сотрудников;

- осуществление выплат (доплат и надбавок), не указанных во внутренних актах или договорах;

- начисление страховых взносов на суммы нестимулирующих выплат (премии к юбилею);

- начисление стандартных вычетов при отсутствии подтверждающих документов;

- уменьшение налоговой базы на сумму материальной помощи, превышающей 4000 рублей;

- арифметические ошибки в расчетах отдельных видов начислений и т.д.

Проведение аудита расчетов с персоналом по заработной плате это независимая проверка, которая помогает собственникам компании убедиться в достоверности расчетов, осуществляемых бухгалтером, т.е. проверить его честность. Если в ходе проверки были выявлены ошибки, компания получает

возможность исправить их до осуществления налоговой проверки и избежать штрафных санкций. Помимо заключения аудитора о достоверности бухгалтерской отчетности, собственник получает рекомендации относительно усиления средств внутреннего контроля, если это необходимо. Таким образом, проведение аудита выступает некоторой гарантией отсутствия ошибок в соблюдении требований оформления и бухгалтерского учета трудовых отношений в определенном отрезке времени [42].

Подводя итоги данного раздела можно сказать, что заработная плата является основным источником дохода для большинства работников и призвана воспроизводить физические и моральные силы сотрудников, а также стимулировать работников, повышая эффективность их труда.

В разделе были рассмотрены системы оплаты труда в том числе, с учетом иностранного опыта. Суммы начисленной заработной платы, доплаты, премии, оплата за неотработанное время в виде отпусков, дополнительные стимулирующие и компенсационные выплаты формируют фонд заработной платы, который является базой для начисления страховых взносов, перечисляемых во внебюджетные фонды.

Проверить эффективность применяемой системы оплаты труда, оформление трудовых отношений, соответствие ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками законодательным требованиям можно с помощью проведения инициативного аудита.

## **2 Учет и анализ оплаты труда на примере ООО «Космос»**

### **2.1 Общая характеристика ООО «Космос»**

ООО «Космос» - крупнейшая в Томской области организация, имеющая наибольшее количество розничных точек по городу Томску, предлагающая широкий ассортимент товаров для детей, детского питания, детской одежды, одежды для беременных женщин, женского белья и сопутствующих товаров, работающая с 2001 года. С первого дня своей деятельности занимает ведущую позицию в данной отрасли. ООО «Космос» — это клиенториентированная компания, в которой используется современные управленческие и торговые технологии. Продукция и товары поставляются из многочисленных стран мира, от ведущих отечественных и зарубежных производителей. Доступный ассортимент более 36000 различных товарных позиций. Сотрудничество с партнерами основано на строгом соблюдении всех обязательств и взаимоуважении.

На сегодняшний день в составе компании 3 магазина формата супермаркет, осуществляется разработка и внедрение интернет-магазина. В 2017 году планируется открытие еще одного магазина в новом жилом микрорайоне города Томска. Адреса действующих магазинов: улица Красноармейская 101Б, Иркутский тракт 70, проспект Ленина 166.

Сотрудники компании постоянно обучаются новым технологиям по уходу за товарами и технологиям продаж. Каждый сотрудник компании имеет возможность профессионального и карьерного роста.

«Космос» – специализированные магазины детских товаров, детской одежды, и детского питания расположенные в центре жилых микрорайонов, Магазины предназначены для совершения ежедневных покупок и позволяют покупателям существенно экономить благодаря возможности купить все необходимое для малыша в одном месте. Сервис и качественное обслуживание - важнейшие конкурентные преимуществ компании. Покупатель всегда может рассчитывать на помощь квалифицированного персонала. Супермаркеты

«Космос» предлагают оптимальный ассортимент товаров для детей от 0 до 12 лет. У покупателей есть возможность заказать уникальные товары по предварительной договоренности. Действующая в магазинах дисконтная программа для покупателей позволяет серьезно экономить.

Магазины «Космос» предлагают своим покупателям широчайший выбор товаров для детей и их мам в городе Томске по вполне доступным ценам. В отличие от большого количества других магазинов детских товаров Томска, в магазине есть возможность закупить все, что нужно в одном месте. Опытные консультанты помогут разобраться в огромном ассортименте предлагаемой продукции и предоставят нужную информацию о ценах, действующих акциях и возможных скидках.

При покупке товара на определенную сумму возможно предоставление существенных скидок. При покупке товаров на сумму от 1000 рублей, покупателю выдается дисконтная карта, дальнейшие покупки заносятся на эту карту, суммируются и от общей суммы определяется процент дальнейшей скидки. При совершении покупок на сумму 10000 рублей процент скидки составит 7%. Максимальный процент скидки составляет 20%. Также в продаже имеются подарочные карты на сумму 500, 1000 и 1500 рублей.

Форма собственности – частная.

Организационно-правовая система – общество с ограниченной ответственностью.

Система налогообложения – единый налог на вмененный доход.

Среднесписочная численность 70 человек.

Миссия ООО «Космос»: «Мы помогаем женщинам сделать мир комфортным и красивым. Основная причина существования нашей компании это «Утверждение семейных ценностей». Мы работаем для того, чтобы, делая покупки для Ваших детей, каждый получал удовольствие, предлагая отличный товар по честной цене. Мы стремимся оправдать ожидания покупателей, желающих получить полезные, безопасные, свежие и оригинальные

товары. Мы гордимся тем, что работаем на благо главной семейной ценности. Ценность семьи - любимые дети!»

Цель компании – стать эталоном магазина с широким ассортиментом качественных товаров для детей с рождения до подросткового возраста, а также их мам.

Структура управления предприятия линейно-штабная.

Руководитель держит принятие всех решений в своих руках. Кроме того у директора есть юридический и финансово-экономический отделы и личные помощники директора в должности управляющего (регулирует деятельность всех магазинов) и секретаря. Генеральный директор и управляющий – должностные лица всех трех магазинов. То есть их рабочие места располагаются в главном офисе компании по адресу: улица Красноармейская 101 Б., там же располагается отдел бухгалтерии, в состав которого входят:

- главный бухгалтер (обязанности: организация бухгалтерского учета хозяйственной деятельности, начисление заработной платы, страховых взносов и налогов, контроль за их своевременной оплатой, подготовка бухгалтерской финансовой и прочей отчетности, ежедневный контроль кассовых и банковских операций);

- бухгалтер-кассир (помощник главного бухгалтера, обязанности: составление личных карточек новых сотрудников в базе предприятия, ведение табеля учета рабочего времени в базе, выдача заработной платы и авансов, ведение кассовой книги, контроль отчетов кассира-операциониста розничных точек, проверка актов сверок с поставщиками услуг);

- бухгалтер материальной группы (обязанности: взаимодействие с сотрудниками склада по учету и перемещению товара, проведение инвентаризации товаров в розничных точках, составление платежных поручений, ведение системы клиент-банк);

- бухгалтер реализации (обязанности: контроль поставок продукции, оприходование и отгрузка товара на основной склад, анализ продаж

определенных видов товара, проведение актов-сверок с поставщиками товаров).

Отдел менеджмента, в состав которого входят:

- менеджер (анализ продаж, контроль наличия товара, заказ товаров, работа с поставщиками, ценообразование);
- операторы – три штатные единицы, являются помощниками бухгалтера материальной группы, бухгалтера реализации и менеджера. Выполняют текущую работу, замещают своих руководителей во время их отсутствия.

Структура складского отдела: заведующий складом и кладовщик-грузчик (две штатные единицы).

Кроме того к каждому магазину прикреплен один менеджер, в обязанности которого входит: контроль ассортимента товара, оприходование и отгрузка товара на конкретную розничную точку, работа с поставщиками, мерчендайзерами, покупателями, сотрудниками. И оператор ПК - помощник менеджера. Обязанности оператора: контроль кассовых документов, отчетов кассира-операциониста, отчетов ККМ и банковских отчетов, контроль сдачи наличных денег инкассаторам. Рабочие места менеджера и оператора находятся в конкретной розничной точке, за работу которой они несут ответственность.

Более подробно рассматривается организационная структура одного магазина, расположенного по адресу Иркутский тракт 70. Это самый большой супермаркет торговой сети, площадь которого более 400 кв. м., торговая площадь - 148 кв.м. Остальные супермаркеты имеют аналогичную организационную структуру, исключение составляет только количество штатных единиц продавцов-консультантов. В магазине 1 и 3 количество продавцов составляет 12 человек с учетом старшего продавца и его заместителя. Продавцы-консультанты выполняют функцию кассиров в очередном порядке.

Структура ООО «Космос» представлена на рисунке 3.

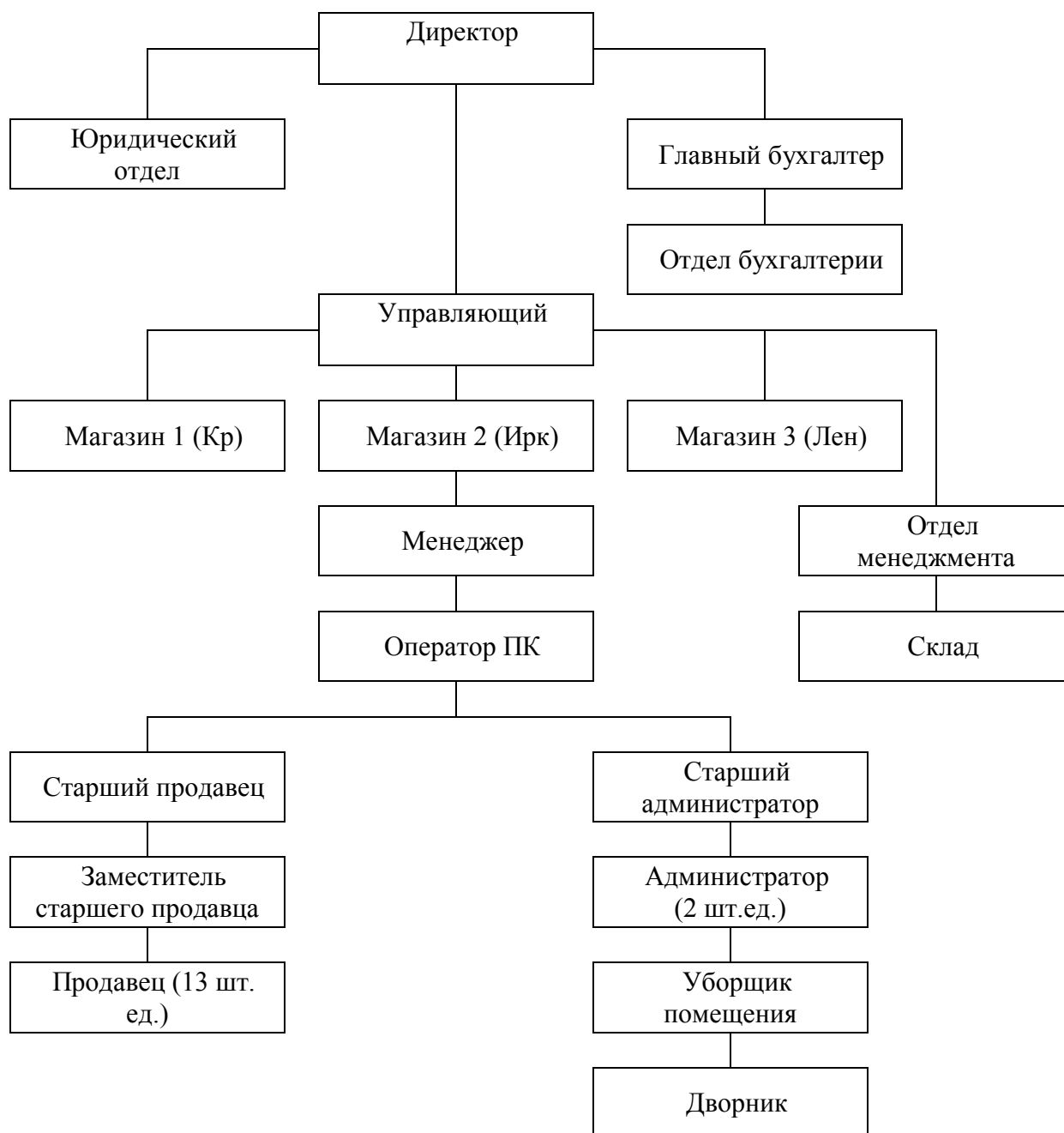


Рисунок 3- Организационная структура ООО «Космос»

Организационная культура – это совокупность приемов, направленных на адаптацию организации к условиям внешней среды и формированию отношений между сотрудниками, путём создания общей системы ценностей.

Элементами организационной культуры ООО «Космос» являются:

- единый стиль одежды продавцов-консультантов (розовый жакет с бейджем), деловой стиль одежды у сотрудников офиса, единая униформа у работников склада;

- наличие канцелярских товаров с символикой организации для сотрудников офиса, наличие товаров с символикой организации для покупателей (упаковка, подарочные сертификаты, дисконтные карты);
- строгие требования соблюдения правил этикета при общении с покупателями, сотрудниками и руководством компании;
- пунктуальность и соблюдение распорядка рабочего дня всеми сотрудниками;
- налаженная система обучения новых сотрудников и возможность повышения квалификации старых сотрудников за счет посещения специализированных тренингов;
- традиция отмечать день рождения компании 1 апреля с проведением совместных культурных мероприятий;
- традиция поздравлять сотрудников с днем рождения (каждому полагается подарок от организации) и с новым годом (полагается подарок сотрудникам и их детям);
- предоставление сотрудникам возможности приобретения товаров со значительными скидками;
- участие организации в программе по борьбе с табакокурением (поощрение некурящих сотрудников в виде дополнительного обеденного часа один раз в неделю).

Организационная культура представляет собой важный компонент и условие существования компании, руководство компании уделяет должное внимание развитию культурных образцов, способствующих укреплению межгрупповых отношений.

## **2.2 Анализ экономических показателей ООО «Космос»**

Анализ хозяйственной деятельности играет важную роль в системе организации заработной платы. В задачи анализа входит обеспечение прямой зависимости между качеством и количеством труда, а также производственными результатами. В процессе анализа можно выявить

необходимость совершенствования действующих систем оплат или необходимость увеличения фонда оплаты. Для этого следует регулярно проводить систематический контроль показателей, влияющих на оплату труда и его качество [43].

Основным показателем, характеризующим деятельность предприятия, является выручка, которая дает представление об объемах реализации в денежном выражении.

В таблице 8 представлены объемы реализации розничной точки ООО «Космос», располагающейся по адресу Иркутский тракт 70 за 2014 и 2015 гг.

Таблица 8 - Анализ объема реализации за 2014-2015 гг. по магазину «Космос», Иркутский тр. 70

| Наименование<br>позиции | Объем выручки<br>2014 г, тыс.руб. | Объем выручки<br>2015 г, тыс.руб. | +/-<br>отклонение | Темп<br>роста | Темп<br>прироста |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---------------|------------------|
| Детские товары          | 56588                             | 58670                             | 2082              | 103,68        | 3,68             |
| Товары для<br>женщин    | 16883                             | 18031                             | 1148              | 106,8         | 6,8              |
| Детское питание         | 10946                             | 11899                             | 953               | 108,71        | 8,71             |
| ИТОГО:                  | 84417                             | 88600                             | 4183              | 104,95        | 4,95             |

Важнейший качественный показатель, отражающий результаты хозяйственной деятельности, выступающий как инструмент оценки экономического уровня труда, производства и качества управления – себестоимость [44]. Анализ себестоимости осуществляется по данным формы №2 «Отчет о прибылях и убытках» (Приложение А).

Анализ затрат проводится систематически в течение года. Анализ себестоимости представлен в таблице 9.

Таблица 9 - Затраты на реализацию в магазине «Космос», Иркутский тр. 70

| Элементы затрат                                      | Сумма, тыс. руб. |          |         | Структура затрат, % |       |       |
|------------------------------------------------------|------------------|----------|---------|---------------------|-------|-------|
|                                                      | 2014             | 2015     | +, -    | 2014                | 2015  | +, -  |
| Закупаемая продукция, т.р.                           | 60343,81         | 62935,48 | 2591,67 | 74,98               | 74,78 | -0,2  |
| Затраты на реализацию продукции, т.р.                | 20134,5          | 21230,2  | 1095,7  | 25,02               | 25,22 | 0,2   |
| В т.ч.:                                              |                  |          |         |                     |       |       |
| ЗП                                                   | 11750            | 12500    | 750     | 14,6                | 14,85 | 0,25  |
| Отчисления на соц нужды                              | 3548,5           | 3775     | 226,5   | 4,41                | 4,49  | 0,08  |
| Прочие расходы (аренда, технич. услуги, амортизация) | 4836             | 4955,2   | 119,2   | 6,01                | 5,89  | -0,12 |
| Полная себестоимость                                 | 80478,31         | 84165,68 | 3687,37 | 100                 | 100   |       |

В себестоимости значительную долю занимает закупаемая продукция, так, в 2014 году ее доля составила 74,98%, в 2015 году – 74,78%, произошло незначительное изменение на 0,2%.

В 2015 году произошло повышение заработной платы сотрудникам на 750 тыс. руб. Также произошло и увеличение доли затрат на заработную плату на 0,25% в общем удельном весе затрат. Увеличение фонда заработной платы вызвало повышение затрат на оплату страховых взносов на 226,5 тысяч рублей или 0,08 %..

В остальном расходы компании стабильны и близки к минимальным.

Необходимым элементом финансового анализа является исследование результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, которые характеризуются суммой прибыли или убытка [45].

Прибыль предприятие получает от реализации продукции, другие источники прибыли отсутствуют.

Динамика прибыли и рентабельности магазина «Космос» представлена в таблице 10.

Таблица 10 - Расчет динамики прибыли и рентабельности магазина «Космос», Иркутский тракт 70

| Показатель             | Ед. изм. | 2014 год | 2015 год | Прирост   |       |
|------------------------|----------|----------|----------|-----------|-------|
|                        |          |          |          | Тыс. руб. | %     |
| Объем реализации       | тыс.руб. | 84417,2  | 88600    | 4182,8    | 4,95  |
| Себестоимость          | тыс.руб. | 80478,31 | 84165,68 | 3687,37   | 4,58  |
| Валовая прибыль        | тыс.руб. | 3938,89  | 4434,32  | 495,43    | 12,58 |
| Управленческие расходы | тыс.руб. | 158,67   | 162,03   | 3,36      | 2,12  |
| Коммерческие расходы   | тыс.руб. | 454      | 472      | 18        | 3,96  |
| Балансовая прибыль     | тыс.руб. | 3326,22  | 3800,29  | 474,07    | 14,25 |
| Рентабельность продаж  | тыс.руб. | 3,94     | 4,29     | 0,35      | 8,88  |

По данным расчета динамики прибыли и рентабельности видно, что общество с ограниченной ответственностью «Космос» работает успешно, растет выручка от реализации продукции, прибыль и рентабельность продаж. Управленческие и коммерческие расходы увеличиваются незначительно, на 2,12% и 3,96 %. По сравнению с 2014 годом выручка от реализации продукции в 2015 году увеличилась на 4,95%, прибыль на 14,25%, рентабельность продаж на 8,88%.

Показатели оценки движения кадрового состава позволяют анализировать текучесть кадров, которая влияет на репутацию организации и качество предоставляемых её услуг. В расчете участвует только количество сотрудников, рабочее место которых располагается в магазине по адресу Иркутский тракт 70. Среднесписочная численность сотрудников в этой розничной точке составляет 21 человек, что соответствует штатному расписанию.

Расчет коэффициента текучести кадров, коэффициента постоянства, коэффициента обеспеченности кадров представлен в виде таблицы 11.

Таблица 11 - Показатели оценки движения кадрового состава в магазине «Космос», Иркутский тракт 70 за 2015 год

| Показатель                            | Методика расчета                                                | Обозначение                                              | Результат, %    |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. Коэффициент текучести кадров       | число уволенных сотрудников/среднесписочную численность         | отражает долю уволенных сотрудников в сс/численности     | $6/21*100=29$   |
| 2. Коэффициент постоянства            | число сотрудников, проработавших более года/ ср.сп. численность | отражает долю сотрудников, проработавших больше года     | $15/21*100=71$  |
| 3. Коэффициент обеспеченности кадрами | численность фактическая/ численность по штатному расписанию     | отражает соответствие численности по штатному расписанию | $21/21*100=100$ |

Коэффициент текучести достаточно высок, все уволенные сотрудники были уволены по собственному желанию, это говорит о наличии неудовлетворенности сотрудников своими рабочими местами, условиями труда или недостаточной заработной платой.

Чтобы проанализировать причины увольнения работников, менеджером по персоналу было предложено проведение опроса увольняемых сотрудников методом анкетирования. Данные, полученные в результате анкетирования, были использованы для улучшения условий работы сотрудников. Общие итоги опросов были таковы: все сотрудники были удовлетворены размером заработной платы, среди факторов, повлиявших на увольнение, были названы: график работы; жесткий контроль рабочего времени, проблема найти продавца на замену, в случае необходимости выходного дня.

Важное значение для деятельности организации имеет анализ эффективности использования трудовых ресурсов, представленный в виде таблицы 13 [46].

Таблица 13 - Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в магазине «Космос», Иркутский тракт 70 за 2015 год

| Показатель                                    | Методика расчета                    | Обозначение                                            | Результат                            |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1.Производительность труда                    | выручка/среднесписочную численность | сумма выручки, приходящаяся на одного сотрудника       | $88600/21=4219$ тыс.руб. за 2015 год |
| 2. Коэффициент отдачи средств на оплату труда | выручка/ ФОТ                        | сумма выручки, приходящаяся на один рубль оплаты труда | $88600/12500=7,09$                   |
| 3. Трудоемкость продукции                     | ФОТ/ выручка                        | сумма средств на оплату труда, на один рубль выручки   | $12500/88600=0,14$                   |

По результатам таблицы 13, можно сделать вывод о том, что трудовые ресурсы на предприятии используются эффективно. Один сотрудник организации приносит 4219000 рублей выручки в год. 14 копеек от каждого рубля выручки приходится на фонд заработной платы.

Учитывая то, что у организации есть проблемы с текучестью кадров при высоком коэффициенте отдачи средств на оплату труда, руководству предприятия следует рассмотреть возможные варианты для изменения ситуации, например изменение системы оплаты труда, введение премиальных выплат, разработка системы материальной и нематериальной мотивации персонала, направленной на положительный результат работы.

### 2.3 Учет расчетов по оплате труда в ООО «Космос». Формирование фонда оплаты труда

Руководством предприятия самостоятельно осуществляется выбор формы и системы заработной платы, и выбранный способ документально закрепляется в коллективном договоре [47].

В ООО «Космос» применяется повременная форма оплаты труда ко всем должностям без исключения.

Бухгалтерия организации ведет учет фактически отработанного рабочего времени на каждого сотрудника путем заполнения табеля учета рабочего времени. В конце месяца сотрудникам начисляется заработок по тарифу в соответствии с установленными окладами. Размер оклада устанавливается в зависимости от выполняемых обязанностей (занимаемой должности). Учет отработанного времени ведётся в днях (часах).

Данная система оплаты труда не обеспечивает связи между результатом индивидуального труда конкретного работника и его заработком. Кроме того, сотрудники, занимаемые одинаковые должности, например, администраторы, работают по скользящему графику, в связи с чем имеют разное количество рабочих смен в месяц, но при этом получают одинаковую заработную плату. Это часто вызывает вопросы у представителей проверяющих органов во время осуществления проверок начисления заработной платы.

Основными сотрудниками организации «Космос» являются продавцы-консультанты, и от их работы зависит дальнейшее функционирование компании. Наличие премиальной части было бы целесообразным дополнением к заработной плате, состоящей из одного оклада.

У руководства организации, сотрудников офиса и складских рабочих установлена пятидневная рабочая неделя с 9.00 до 18.00 с перерывом на обед один час. Продавцы-консультанты и администраторы работают по сменному графику: шесть десятичасовых смен через три выходных дня, предусмотрено два перерыва на обед по 30 минут. Уборщик помещения работает на условиях неполного рабочего дня по шестидневной неделе.

Ежедневно в главный офис организации передаются сведения об отработанном времени сотрудников, рабочие места которых находятся на розничных точках, прилагаются первичные документы, подтверждающие факт уважительного/неуважительного отсутствия сотрудника на рабочем месте. В конце месяца табель учета рабочего времени полностью заполняется по форме №

Т-12 и на его основании главный бухгалтер производит начисление заработной платы.

Выплата заработной платы в соответствии с ТК РФ производится два раза в месяц 5 и 20 числа, путем выдачи наличных средств из кассы предприятия или перечисления с расчетного счета организации на банковские карты сотрудников. 20 числа сотрудники получают расчет за первую половину отработанного месяца в размере 40% от установленного оклада. Вторую часть заработной платы сотрудники за месяц получают 5 числа следующего месяца.

Сотрудники, на которых имеются исполнительные листы, получают расчет за первую половину месяца в размере 20% от установленного оклада. Это закреплено в учетной политике организации. Перечисления по исполнительным листам осуществляется один раз в месяц - 5 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Исходя из плана счетов бухгалтерского учета и инструкции о его применении, учет расчетов с работниками предприятия по всем видам оплаты труда ведется с использованием счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

С использованием данного счета в ООО «Космос» отражаются суммы:

- начисленная заработная плата сотрудников, занятых в сфере торговли, проводка: Д-т 44 К-т 70;

- начисленные пособия, выплачиваемые за счет средств социального страхования, проводка: Д-т 69 К-т 70;

- начисленные доходы работающим учредителям, проводка: Д-т 84 К-т 70;

- выплаченная заработная плата, пособия и т.д. из кассы организации, проводка: Д-т 70 К-т 50;

- перечисленная заработная плата, пособия и т.д. с расчетного счета на лицевые счета сотрудников в банках, проводка: Д-т 70 К-т 51;

- удержанный из заработной платы, пособий и т.д. налог на доходы физических лиц, проводка: Д-т 70 К-т 68;

- депонированные суммы, удержания по исполнительным документам, проводка: Д-т 70 К-т 76;

- удержанные из заработной платы суммы недостач по результатам инвентаризаций, проводка: Д-т 70 К-т 94.

Аналитический учет оплаты труда на предприятии ведется отдельно по каждому работнику с использованием лицевых счетов сотрудников по форме N Т-54а. В момент оформления сотрудника на работу на него открывается лицевой счет. Лицевой счет сотрудника применяется для отражения в нем сведений о ежемесячной заработной плате, которая выплачивалась на протяжении календарного года. По окончании года происходит закрытие лицевого счета и открытие нового.

Срок хранения лицевых счетов - 75 лет.

Каждый месяц в лицевой счет заносятся сведения о размере начисленной заработной платы и иного дохода, если таковой имеется, а также сведения об удержанных суммах и предоставленных сотруднику вычетов. Также указывается сумма, причитающаяся к выплате. Основания для заполнения лицевого счета: табель учета рабочего времени, листок о временной нетрудоспособности, распоряжение об оказании материальной помощи, исполнительный документ и другие.

Фонд заработной платы ООО «Космос» рассчитывается исходя из фонда основной заработной платы, начисленной за отработанное время и фонда дополнительной заработной платы, связанной с надбавками и доплатами, предусмотренными законодательством РФ, в частности - ежегодные и дополнительные отпуска, работа в праздничные дни.

Основной фонд заработной платы в ООО «Космос» зависит от количества сотрудников, установленного штатным расписанием, и соответствующего размера должностного оклада с прибавлением к нему районного коэффициента.

Пример расчета основного фонда заработной платы для розничной точки, располагающейся по адресу Иркутский тракт 70:

- менеджер (1 штатная единица), оклад+рк = 19500 руб.;
- оператор (1 шт. ед.), оклад+рк = 18200 руб.;
- старший продавец (1 шт. ед.), оклад+рк = 17550 руб.;
- заместитель старшего продавца (1 шт. ед.), оклад+рк = 16900 руб.;
- продавец (13 шт. ед.), оклад+рк = 16250 руб.;
- старший администратор (1 шт. ед.), оклад+рк = 16900 руб.;
- администратор (2 шт. ед.), оклад+рк = 16250 руб.;
- уборщик помещения (1 шт. ед.), оклад+рк = 9100 руб.

Таким образом, если все сотрудники отработают рабочие смены, предусмотренные за месяц без каких-либо отклонений, то основной фонд заработной платы для структурного подразделения составит 341 900 руб. (сумма строки 5 + сумма строки 6 в расчетной ведомости). В действительности же сумма получается другая, поскольку возможны отклонения от установленного графика.

Также фонд основной заработной платы можно рассчитать, умножив количество сотрудников на среднюю заработную плату по предприятию.

Расходы по заработной плате относятся на счет 44, начисленные отпускные также относятся на счет 44 и отражаются в учете по факту начисления, резерв на оплату отпускных в организации не формируется.

Согласно расчетной ведомости (Приложение Б) основные элементы заработной платы за февраль месяц в ООО «Космос»:

- окладная часть с применением показателя относительного увеличения заработной платы,
- дополнительная оплата рабочего дня, выпавшего на праздничный день 23 февраля сотрудникам, работающим по сменному графику;
- дополнительная заработная плата за неотработанное время в виде очередного ежегодного отпуска, учебного отпуска, а также компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении сотрудника.

В фонд заработной платы не включаются выплаты, осуществляемые за счет средств фонда социального страхования, в частности оплата по листку

нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня, которые оплачивает работодатель, также в фонд заработной платы не входит. Данные расходы относятся к расходам на продажу, отражаются на счете 44 и уменьшают уплачиваемый организацией единый налог на вмененный доход, но в суммарной величине не более чем на 50% от рассчитанной суммы налога (ст. 346.32 НК РФ).

Расчет средней заработной платы осуществляется по формуле (6):

$$\text{СрЗП} = \text{ФОТ за февраль} / \text{кол-во сотрудников}, \quad (6)$$

где СрЗП – средняя заработная плата за февраль;

ФОТ – фонд оплаты труда;

кол-во сотрудников – количество работающих сотрудников в этом периоде.

Средняя заработная плата в ООО «Космос» за февраль месяц для подразделения Иркутский составила:

$340563,9 \text{ (графа 9 расчетной ведомости)} / 21 \text{ (количество работающих сотрудников)} = 16263,90.$

Средняя заработная плата по Томской области в феврале 2016 года составила 20630, таким образом, средняя заработная плата в ООО «Космос» на 21% меньше средней заработной платы по региону.

При закрытии месяце, происходит закрытие расчетного периода и начисление налогов с фонда оплаты труда.

Итак, согласно расчетной ведомости ООО «Космос» №2/2 фонд оплаты труда составляет 378 868,32 рублей (сумма граф 9, 10, 11, 12). Начисленные страховые взносы составят:

ПФР 22% = 83 551,03 рублей

ФФОМС 5,1% = 19 322,28 рублей

ФСС 2,9% = 10 987,18 рублей

ФСС от НС и ПЗ 0,2% = 757,74 рублей

Тарифы страховых взносов устанавливаются законодательством РФ и зависят от вида деятельности организации и системы налогообложения. ООО

«Космос» не попадает под категорию плательщика, имеющего право на применение пониженных тарифов, также отсутствуют сотрудники, в отношении которых начисляются пониженные страховые взносы. Заработная плата сотрудников нарастающим итогом не превышает предельной величины облагаемой базы, соответственно, размер взносов в течение года будет неизменным.

Размер выплаты на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется исходя из основного вида экономической деятельности субъекта, для розничной торговли установлен минимальный размер – 0,2%.

Перечисление страховых взносов осуществляется организацией ежемесячно. В фонд социального страхования организация обязана произвести оплату до 15 числа месяца, следующего за отчетным. Отчетность по страховым взносам подготавливается ежеквартально и предоставляется до 25 числа следующего за отчетным месяца. Форма 4-ФСС предоставляется только в электронном виде, так как численность сотрудников организации превышает 25 человек.

Промежуточная ведомость 4-ФСС для возмещения организации средств, которые были выплачены сотрудникам по листкам нетрудоспособности для оплаты отпуска по беременности и родам и т.д., предоставляется организацией ежемесячно на бумажном носителе с приложением всех необходимых подтверждающих документов.

Перечисление взносов в ПФР и ФФОМС в ООО «Космос» производится до 15 числа каждого месяца, следующего за отчетным. Ведомость по страховым взносам по форме РСВ-1 и индивидуальные сведения подаются ежеквартально в электронном виде не позднее 20 числа второго месяца, следующего за отчетным.

## **2.4 Бухгалтерский учет начислений и удержаний в ООО «Космос»**

### **1) Повременная оплата.**

Информация о начислениях сотрудникам указана в расчетной ведомости организации, начиная с графы 9. В этой графе содержатся сведения о начислениях, согласно отработанному времени за месяц с учетом районного коэффициента.

У сотрудников с равными окладами и должностями сумма повременной оплаты указана различная. Рассмотрим несколько начислений в таблице 13.

Таблица 13- Пример начисление заработной платы с учетом отработанного времени

| ФИО               | Должность | Оклад+РК | Кол-во отработанных дней | Кол-во отработанных дней в праздники | Начислено повременн |
|-------------------|-----------|----------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 1. Бегеева В.В.   | продавец  | 16250    | 19 (190)                 | 1 (10)                               | 17062,50            |
| 2. Куликова М.И.  | продавец  | 16250    | 17 (170)                 | 1 (10)                               | 17152,78            |
| 3. Медведева И.А. | продавец  | 16250    | 20 (200)                 |                                      | 16250,00            |

Сотрудник Куликова, отработавшая наименьшее количество дней -18, получила наибольшее начисление. Учет рабочего времени ведется в табеле (Приложение В). Все три продавца работают по сменному графику 6 рабочих дней через три выходных. Таким образом, все продавцы подразделения разделены на три смены. Выбранные для анализа продавцы являются представителями отдельных смен.

Рабочие дни Бегеевой В. В, в феврале: с 01 по 06, с 10 по 15, с 19 по 24, 28 и 29 февраля. Итого 20 рабочих дней, из них один праздничный – 23 февраля. За все отработанные согласно установленному графику дни, сотруднице Бегеевой начислен оклад с учётом районного коэффициента 16250 руб. Необходимо дополнительно оплатить праздничный день, который по графику являлся рабочим, согласно ст. 153 ТК РФ:

$16250/20=812,5$  – стоимость одного рабочего дня

$16250+812,5= 17062,50$  – начислено за месяц согласно отработанному времени.

Куликова М.И. согласно табелю учета рабочего времени работала: с 04 по 09, с 13 по 18, с 22 по 27. Итого 18 рабочих смен, из них одна приходится на праздничный день. Стоимость одного рабочего дня:

$$16250/18= 902,78$$

$$16250+902,78= 17152,78$$

Медведева И.А. работала с 01 по 03, с 07 по 12, с 16 по 21, с 25 по 29. Итого 20 рабочих смен, праздничный день 23 февраля был выходным.

Расчеты стоимости одной смены представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Расчет стоимости одной смены и заработной платы за месяц

| Продавец    | Кол-во<br>обычных<br>смен | Кол-во<br>смен в<br>праздники | Итого<br>смен | Оклад+Р<br>К | Стоимос<br>ть одной<br>смены | Доплата<br>за работу<br>в<br>праздники | ЗП<br>итого  |
|-------------|---------------------------|-------------------------------|---------------|--------------|------------------------------|----------------------------------------|--------------|
| 1. Бегеева  | 19                        | 1                             | 20            | 16250        | 812,50                       | 812,50                                 | 17062,<br>50 |
| 2. Куликова | 17                        | 1                             | 18            | 16250        | 902,78                       | 902,78                                 | 17152,<br>78 |
| 3.Медведева | 20                        |                               | 20            | 16250        | 812,50                       |                                        | 16250,<br>00 |

Итак, разница в начислениях произошла из-за применения скользящего графика, при котором у сотрудников получается различное количество рабочих смен в месяц, соответственно и стоимость одной смены отличается.

Начисления отражаются проводкой Д-т 44 К-т 70 – начислена заработная плата.

## 2) Отпускные.

Начисление ежегодного очередного отпуска было произведено Эклер Н.С. (графа 10 расчетной ведомости). Отпуск предоставляется с 29 февраля по 28 марта (Приложение Г).

Расчетный период с 1 февраля 2015 года по 31 января 2016 года. Ежемесячный оклад с учетом районного коэффициента 19500 рублей.

С 01 февраля по 28 февраля 2015 года сотрудник находился в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, поэтому этот период из расчета исключается.

С 01 апреля 2015 года по 15 апреля 2015 года сотрудник находился на больничном. Заработная плата за апрель 2015 года составила 9750 рублей.

Сотрудник работает в должности менеджера по пятидневной рабочей неделе. Алгоритм расчета отпускных [48]:

1. Количество дней расчетного периода:

10 месяцев с коэффициентом 29,3;

апрель  $29,3/30*15=14,65$ .

Итого:  $(29,3*10) + 14,65 = 307,65$

2. Заработная плата за расчетный период:

$19500*10+ 9750 = 204750$  руб.

3. Среднедневной заработок за расчетный период:

$204750/307,65 = 665,53$  руб.

4. Расчет отпускных:

количество дней отпуска: 29;

оплачиваемых дней отпуска: 28.

Праздничный день 8 марта, выпавший на период отпуска продлевает отпуск на один день, но не оплачивается (ст. 120 ТК РФ).

Итого:  $665,53*28 = 18634,84$  рублей.

5. Расчет заработной платы

$19500/20*19=18\ 525$

6. Итого:  $18634,84 + 18525 = 37159,80$

7. Отражение отпускных, начисленных сотруднику Эклер Н.С. в данном случае в бухгалтерском учете:

Д-т 44 К-т 70= 665,53 – начислены отпускные за февраль месяц,

Д-т 97 К-т 70= 17969,31 – начислены отпускные, приходящиеся на март,

Д-т 44 К-т 97 = 17969,31 – списаны отпускные, ранее учтенные как расходы будущих периодов.

Сотруднику Вторушкиной Л.Ю. в феврале был начислен учебный отпуск с сохранением заработной платы (графа 11 расчетной ведомости, Приложение Д). Расчет учебного отпуска аналогичен с расчетом ежегодного основного. В расчетный период включается также 12 месяцев и исключаются дни, оплата которых рассчитывалась по среднему заработку.

Учебный отпуск не отменяет права сотрудника на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Сотруднику Курилёнок Е.А. при увольнении была выплачена компенсация за неиспользованные дни отпуска. Количество дней неиспользованного отпуска рассчитывается как разница между положенными ко дню увольнения отпускными днями и фактическим количеством использованных дней отпуска. На момент увольнения у Курилёнок Е.А. имелось 14 дней неиспользованного отпуска за 6 месяцев работы. Расчет компенсации аналогичен расчету основного отпуска, расчетный период также составляет 12 месяцев (Приложение Е).

Выплата отпускных начислений в ООО «Космос» осуществляется не позднее, чем за три дня до начала отпуска, при этом выплата заработной платы осуществляется согласно установленному графику. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск и заработная плата уволенному сотруднику производится в его последний рабочий день.

Затраты на выплату отпускных начислений включаются в фонд заработной платы и оформляются проводками Д-т 44 К-т 70 – начислены отпускные за текущий месяц. Если период отпуска приходится на два месяца, то часть отпускных следующего месяца отражается на счете 97.

Резерв на оплату отпускных в организации не формируется.

### 3) Начисления по листкам нетрудоспособности

Начисления по больничному листу в феврале 2016 года производились следующим сотрудникам: Лимон Г.А. и Трифонова Д.С. (графа 14 и 15 расчетной ведомости, Приложение Ж и Приложение И). У обоих сотрудников

период нетрудоспособности – 7 календарных дней, однако суммы пособия существенно отличаются.

Для расчета пособия необходимо:

1. Произвести исчисление страхового стажа сотрудника, от страхового стажа зависит размер процента оплаты.

Лимон Г.А. – 80% (6 лет 4 месяца),

Трифенова Д.С. – 60% (4 года 7 месяцев).

2. Выяснить причину нетрудоспособности.

Лимон Г.А. – заболевание (первые три дня оплачиваются работодателем),

Трифенова Д.С.- уход за больным членом семьи (полностью за счет ФСС).

3. Рассчитать заработок за два предыдущих года,

Лимон Г.А. (принята в ООО «Космос» 12.01.2016 года, предоставила справку о размере заработной платы за два предшествующих года от предыдущего работодателя) – 474160,05 руб.

Трифенова Д.С. (работает в ООО «Космос» с 01.04.2013 года) – 289305,90

4. Рассчитать среднедневной заработок и сравнить со среднедневным, рассчитанным исходя из МРОТ,

Лимон Г.А.  $474160,05/730 = 649,53$ руб.

Трифенова Д.С.  $289305,90/730 = 396,31$  руб.

Из МРОТ + РК = 265,16 руб.

5. Расчет пособия исходя из % оплаты.

Лимон Г.А.  $649,53*80\%*7 = 3637,37$  руб. (1558,87 – работодатель, 2078,50 - ФСС)

Трифенова Д.С.  $396,31*60\%*7 = 1664,50$  руб. за счет средств ФСС.

Таким образом, причиной отличия начисленных сумм по больничным листам явилась разница в продолжительности страхового стажа и размера среднедневного заработка.

Отражение начисления пособия в бухгалтерском учете:

Лимон Г.А. Д-т 44 К-т 70 = 1558,87 – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя,

Д-т 69 К-т 70 = 2078,50 – начислено пособие за счет средств ФСС,  
Трифорова Д.С. Д69 К70 = 1664,50 – пособие за счет средств ФСС.  
Д-т 70 К-т 68 – удержан НДФЛ.

Начисления по листкам нетрудоспособности в фонд заработной платы не включаются [49].

#### 4) Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет

Пособие выплачивается за счет средств ФСС. Для расчета размера пособия необходимо:

- рассчитать заработную плату за два предыдущих года,
- рассчитать среднедневной заработок,
- рассчитать средний месячный заработок и сравнить с МРОТ.

При расчете среднедневного заработка исключаются периоды болезни, отпуска по беременности и родам, и прочие периоды согласно ст. 14 255-ФЗ.

Пособие, рассчитанное из МРОТ, индексируется в начале каждого календарного года.

Согласно расчетной ведомости ООО «Космос» №2/2 получателем пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет является Ялоха М.В. (графа 13, Приложение К).

Начисление пособия отражается проводкой Д-т 69 К-т 70 = 3781,21.

В фонд заработной платы пособие по уходу за ребенком, как и пособие по временной нетрудоспособности, не включается.

Бухгалтерский учет удержаний:

#### 1) Налог на доходы физических лиц.

Начисление заработной платы осуществляется в последний день месяца, одновременно начисляется налог на доходы физических лиц. Для расчета размера налога необходимо:

- суммировать все начисления сотрудника,
- определить налогооблагаемую базу,
- произвести предусмотренные налоговые вычеты,

- рассчитать сумму налога, исходя из установленной для конкретной категории сотрудников налоговой ставки [50].

В ООО «Космос» ставка НДФЛ для всех сотрудников 13%.

ООО «Космос» является налоговым агентом и осуществляет перечисление удержанного с сотрудников налога в бюджет не позднее даты, следующей за днём выплаты заработной платы. Удержанный налог с начислений по листкам нетрудоспособности подлежит перечислению не позднее последнего дня месяца, в котором была осуществлена выплата.

На каждого сотрудника в ООО «Космос» заполняются налоговые регистры, в которых отражаются данные о начисленных и удержанных суммах, на основании данных регистров формируются индивидуальные справки 2-НДФЛ.

Данные о размере НДФЛ представлены в графе 17 расчетной ведомости. Из ведомости видно, что у сотрудников, имеющих одинаковые начисленные суммы, удерживается разная сумма НДФЛ, как в таблице 15:

Таблица 15 – Разница в расчете НДФЛ

| ФИО             | Начислено | НДФЛ | Формула расчета                  |
|-----------------|-----------|------|----------------------------------|
| 1. Антонов И.П. | 17062,5   | 2218 | $17062,5 * 13\%$                 |
| 2. Бегеева В.В. | 17062,5   | 1854 | $(17062,5 - 1400 - 1400) * 13\%$ |

Разница в суммах исчисленного НДФЛ связана с тем, что Бегеевой В.В., согласно статье 218 НК РФ, предоставляется стандартный налоговый вычет на первого и второго ребенка в размере 1400 рублей на каждого. Расчет НДФЛ для Бегеевой В.В.:

$$(17062,50 - (1400 + 1400)) * 13\% = 1854 \text{ рублей.}$$

Антонову И.П. вычеты не предоставляются, расчет НДФЛ:  
 $17062,50 * 13\% = 2218 \text{ рублей.}$

Для учета налога на доходы физических лиц в ООО «Космос» используется счет 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет «НДФЛ».

Для отражения НДФЛ формируется проводка:

Д-т 70 К-т 68ндфл = 49217 удержан НДФЛ с заработной платы сотрудников,

Д-т 68ндфл К-т 51 = 49217 перечислен НДФЛ в бюджет.

Также, исходя из данных расчетной ведомости, можно увидеть начисления, не подлежащие налогообложению, согласно статье 217НК РФ. Это относится к пособию по уходу за ребенком до 1,5 лет, предоставляемому Ялоха М.В.

## 2) Удержания по исполнительным листам.

В графе 18 расчетной ведомости указана сумма прочих удержаний у сотрудника Антонова И.П.. Удержание в пользу иного физического лица осуществляется на основании исполнительного листа в размере 50% от заработной платы. Исполнительный лист был зарегистрирован в журнале входящей корреспонденции и передан в бухгалтерию ООО «Космос» для исполнения.

Размер суммы, которую требуется удержать, рассчитывается после удержания НДФЛ.

Начисленная заработная плата Антонова И.П. за февраль 2016 годы составляет 17 062,50 руб., НДФЛ 13% = 2218 руб.,

$17062,50 - 2218 = 14844,50 * 50\% = 7422,25$  руб. – сумма удержания в пользу физического лица. Удержанная сумма должна быть перечислена в течение

трех дней со дня выплаты заработной платы. Перечисление осуществляется платежным электронным документом, стоимость которого составляет 50 рублей, и также удерживается из заработной платы сотрудника.

$17062,5 - 2218 - 7422,25 - 50 = 7372,25$  рублей – сумма к выдаче.

В бухгалтерском учете удержание по исполнительному листу было отражено следующими проводками:

Д44 К70= 17062,50 – начислена заработная плата Антонову И.П.,

Д70 К68.1 = 2218 – удержан НДФЛ,

Д70 К76 = 7472,25 – удержана сумма по исполнительному листу и платеж за перечисление средств.

### 3) Алименты.

Бухгалтерия организации начинает взыскивать алименты после того, как в организацию поступает исполнительный лист, в котором указано, что работник организации является плательщиком алиментов на содержание своего (своих) несовершеннолетнего(них) ребенка (детей). В исполнительном листе указан срок, в течение которого необходимо удерживать алименты.

Удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей производится со всех видов заработной платы и дополнительного вознаграждения, как по основному месту работы, так по совместительству, которые получают родители в денежной и натуральной формах.

Алименты на одного ребенка составляют  $\frac{1}{4}$  заработка, на двух  $\frac{1}{3}$ , на троих и более детей  $\frac{1}{2}$ .

Бухгалтерские проводки:

Д-т 70 К-т 44 – начислена заработная плата,

Д-т 70 К-т 68.1 – удержан НДФЛ,

Д-т 70 К-т 76 алименты – удержаны алименты и затраты на перевод средств,

Д-т 70 К-т 50 – выдана заработная плата сотруднику,

Д-т 76ал К-т 57 – алименты отправлены получателю почтовым переводом.

Алименты могут быть как обязательным (в случае решения суда) удержанием, так и добровольным (в случае нотариально заверенного соглашения с получателем алиментов).

Подводя итоги главы, можно сделать вывод о том, что оплата труда – это индивидуальная доля труда сотрудника организации, которую он вложил для функционирования предприятия.

Сумма заработной платы всех сотрудников определяет фонд заработной платы предприятия. Доля расходов, приходящаяся на фонд заработной платы различна для каждого предприятия, и зависит от сферы деятельности, политики руководства, индивидуальных особенностей отрасли. Доля ФОТ может быть от нескольких процентов до половины от общей суммы затрат. Доля затрат на

ФОТ для магазина «Космос», расположенного по адресу Иркутский тракт 70 в 2015 году составила 14,85% от общего объема затрат.

Оплата труда в ООО «Космос» осуществляется пропорционально отработанному времени, отсутствует система премиальных и иных стимулирующих выплат, нет взаимосвязи между суммой заработной платы и личным результатом сотрудника.

В бухгалтерском учете все расходы, связанные с оплатой труда, относятся к расходам на продажу и отражаются на счете 44. Резервный фонд на выплату отпускных в организации не формируется.

В разделе были приведены примеры расчета заработной платы трех сотрудников, с различными суммами начисленной заработной платы при одинаковых окладах. Отличия в начислениях связано с работой сотрудников по сменному (скользящему) графику. Также приведены начисления отпускных выплат (основной отпуск, учебный отпуск, компенсация за неиспользованные дни отпуска при увольнении), расчеты больничных листов (с данными о заработной плате за два предыдущих года от текущего и предыдущего страхователей), начисление пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. Приведены примеры применения стандартных налоговых вычетов, на детей и удержания из заработной платы сотрудника по исполнительному документу.

По результатам анализа основных показателей финансово-хозяйственной деятельности и анализу эффективности использования трудовых ресурсов можно сделать вывод, что предприятие успешно функционирует, наблюдается положительная динамика выручки от реализации и всех видов прибыли.

Результаты анализа эффективности использования трудовых ресурсов также достаточно высоки, однако предприятие имеет проблемы с текучестью кадров, поэтому руководству организации следует рассмотреть возможные внесения изменений в систему оплаты труда, введение премиальных выплат, материальную и нематериальную мотивацию персонала, направленную на положительный результат работы.

### **3 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Космос»**

#### **3.1 Обоснование необходимости изменения действующей системы оплаты труда**

В ходе проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности ООО «Космос» и расчета экономических показателей эффективности труда, можно сделать вывод о том, что организации целесообразно поменять систему оплаты труда для продавцов, составляющих большую часть трудовых ресурсов компании. Для остальных сотрудников следует разработать систему премирования.

Применяемая в ООО «Космос» повременная оплата труда является для работника гарантией стабильного заработка, внутри рабочего коллектива царит положительная атмосфера, в связи с отсутствием соревнований между коллегами в погоне за экономическим результатом.

Минус повременной оплаты в том, что у работника отсутствует стимулы к улучшению качества своего труда. Поэтому в организации установлена жесткая система контроля, отслеживающая эффективность использования рабочего времени. Во всех торговых залах и помещениях внутреннего назначения установлена система видеонаблюдения с возможностью он-лайн просмотра в главном офисе компании. Иногда контроль рабочего времени переходит разумные рамки. В случае опоздания работника на одну минуту, отлучения продавца от рабочего места с отклонением от графика, сотрудник обязан писать объяснительную. Это приводит к скрытому проявлению негатива у работников к руководству и скоплению бумажной документации в офисе организации.

Данная система оплаты труда порождает страх у работодателя, что сотрудник бесполезно использует свое рабочее время и чтобы избежать этого, пытается загрузить работников кучей ненужной работы, например, перекладыванием товара с одного места на другое, проверкой товарного вида

продукции, находящейся на складе. В итоге сотрудники выполняют двойную работу, причем её экономический эффект равен нулю.

Всё это приводит к созданию видимости работы в момент, когда руководство непосредственно находится на рабочем месте. В случае отсутствия управляющего или директора, сотрудники позволяют нарушать трудовую дисциплину: во время присутствия в торговых залах большого количества покупателей, продавцы могут не находиться на рабочих местах.

Отсутствие мотивационной системы не вызывает личной заинтересованности у продавцов в своих прямых обязанностях.

Основанием изменения системы оплата труда в ООО «Космос» является:

1. Расширение бизнеса. Повременная система оплаты труда действует в организации с 2001 года, когда ООО «Космос» имело единственную розничную точку, а штат компании составлял 7 человек. За пятнадцать лет деятельности штат компании увеличился в десять раз, с 7 до 70 человек среднесписочной численности;

2. Жалобы покупателей на уровень обслуживания: отсутствие кассиров на рабочем месте в «час-пик», некомпетентность продавцов-консультантов. Причиной является отсутствие личной заинтересованности персонала в результатах компании;

3. Текучесть кадров. В данном пункте необходимо отметить, что опрос уволенных сотрудников показал полное удовлетворение размерами заработной платой;

4. Неудовлетворенность сотрудников жестким контролем рабочего времени и загруженностью не по существу;

5. Отсутствие эффективной системы внутреннего контроля учета рабочего времени. Сотрудники устраивают перерывы не когда это разумно (в момент отсутствия покупателей), а когда руководителя нет на рабочем месте. С другой стороны, во время отсутствия покупателей, руководитель загружает

сотрудников бесполезной работой, не давая воспользоваться возможностью предоставленного перерыва.

6. Отсутствие какой-либо системы мотивации продавцов. При повременной оплате труда, продавец получит заработную плату в полном объеме, не зависимо от качества, количества труда и индивидуального вклада в рабочий процесс. Сотрудники не видят связи между собственными интересами и интересами компании.

Роль материальной заинтересованности работников обусловлена тем, что она ломает уравнительную систему оплаты и дает развитие личности, повышая при этом эффективность труда.

В современных экономических условиях оплата труда рассматривается не как традиционная заработная плата, а приобретает функцию инвестиций собственника компании в трудовые ресурсы.

Применяемая в организации система оплаты труда работников должна отвечать следующим требованиям:

- оплата труда работников осуществляется в соответствии с качеством, количеством и результатами труда и соответствует рыночной стоимости рабочей силы;
- наличие разработанной системы материального вознаграждения за высокие результаты и личный вклад в деятельность компании;
- оказание стимулирующего воздействия на сотрудников;
- обеспечение работодателю в процессе хозяйственной деятельности экономического результата, позволяющего покрыть расходы и получить прибыль.

Эффективная система оплаты труда должна соответствовать следующим принципам [51]:

- «прозрачность» начисления (каждый сотрудник должен легко понимать принцип начисления своей заработной платы);
- справедливость (каждому по заслугам);
- стимулирование к достижению совместных целей компании.

### **3.2 Разработка системы оплаты труда для ООО «Космос»**

Разработка эффективной системы оплаты труда работников организации включает следующие этапы:

1) анализ финансово-хозяйственной деятельности компании (ведущая деятельность, стадия развития, конкурентная среда, структура управления, ФОТ и т.д.);

2) анализ системы труда, действующей на предприятии, причины необходимости изменения системы оплаты;

3) разработка новой системы оплаты труда и определение ожиданий от её внедрения и зоны влияния;

Первые три этапа разумно осуществлять по средствам проведения аудита эффективности оплаты труда. Нельзя пренебрегать важностью диагностики действующей ситуации независимым лицом, так как представления руководства относительно существующих проблем не всегда являются точными. Прежде чем разрабатывать новую систему оплаты труда необходимо провести анализ управленческого учета и навести в нём порядок;

4) выделение ключевых параметров системы оплаты (тарификация, грейдирование, ключевые показатели эффективности, премии, доплаты, формирование фонда премиальных выплат и т.д.);

5) разработка системы оплаты труда и мотивации, «дизайн» системы вознаграждений:

- материальная мотивация (определение среднерыночной стоимости должности, разработки критериев для оценки должности в компании, условия премирования и дополнительных выплат);

- условно-материальная мотивация (льготы и порядок их предоставления);

- нематериальная мотивация (разработка способов выделения сотрудника: доска почета, лучший сотрудник и т.д.).

6) разработка локальных документов, отражающих информацию о системах оплаты труда;

7) внедрение разработанной системы оплаты труда:

- разработка графика внедрения;
- подготовка сотрудников к будущим изменениям путем коммуникации;
- кадровое оформление документов сотрудников, связанное с переводом на другую систему оплаты труда;

8) контроль этапа внедрения новой системы – данный этап очень важен, особенно в процессе совершенствования системы оплаты труда. Рекомендуется провести всестороннее тестирование новой системы, правильно преподнести информацию сотрудникам и обучить их, если это требуется, разработать четкую систему значения показателей для расчета заработной платы, распространять систему постепенно, но решительно, без эффекта неожиданности для персонала, который может вызвать негативные последствия в виде массовых увольнений [52].

Необходимость изменения существующей на данный момент системы оплаты труда в ООО «Космос» была выявлена в предыдущих разделах.

Ожидаемый результат от внедрения новой системы предполагает: увеличить эффективность труда сотрудников путем совмещения интересов работодателя и работника относительного экономического результата компании, т.е. ориентировать сотрудников на увеличение объема продаж, в результате которого возрастет прибыль предприятия.

Разработку новой системы оплаты труда предполагается осуществить для персонала, участвующего в непосредственном контакте с покупателями, и способного повлиять на принятие покупательских решений, т.е. для продавцов-консультантов и кассиров.

Для сотрудников офиса предполагается изменить существующую систему, разработав систему премирования, основанную на ежемесячном результате объема выручки от продаж. При расчете премии оператора будет применена косвенная система расчета, т.е. премия оператора будет составлять

60% от премии менеджера. Премия менеджера зависит от суммы выручки розничной точки за месяц как представлено в таблице 16.

Таблица 16 – Условия премирования менеджера и оператора розничной точки

|                               |                 |                       |                 |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Кол-во календарных дней       | 29              |                       |                 |
| Размер выручки, руб.          | менее 6 960 000 | 6 960 000 - 7 250 000 | свыше 7 250 000 |
| Размер премии менеджера, руб. | не начисляется  | 3 000                 | 5 000           |
| Размер премии оператора, руб. | не начисляется  | 1 800                 | 3 000           |
| Кол-во календарных дней       | 30              |                       |                 |
| Размер выручки, руб.          | менее 7 200 000 | 7 200 000 - 7 500 000 | свыше 7 500 000 |
| Размер премии менеджера, руб. | не начисляется  | 3 000                 | 5 000           |
| Размер премии оператора, руб. | не начисляется  | 1 800                 | 3 000           |
| Кол-во календарных дней       | 31              |                       |                 |
| Размер выручки, руб.          | менее 7 440 000 | 7 440 000 - 7 750 000 | свыше 7 750 000 |
| Размер премии менеджера, руб. | не начисляется  | 3 000                 | 5 000           |
| Размер премии оператора, руб. | не начисляется  | 1 800                 | 3 000           |

Администраторам магазина будет введена премия по результатам инвентаризации товара. Если сумма недостающего товара не превысит 1000 рублей, премия администратора составит 5000 рублей, если недостача от 1000 до 5000 рублей – премия 3000 рублей, при недостаче товара на сумму больше 5000 рублей – премия не начисляется. Окладная часть также подлежит изменению. Вместо месячного оклада предполагается ввести стоимость одной отработанной смены, которая составит 1001 рубль с учетом районного коэффициента.

Выбранной для внедрения системой оплаты труда продавцов-консультантов стала комиссионно-повременная система оплаты,

стимулирующая продажи и премиальная система выплат, основанная на расчете ключевых показателей эффективности.

Комиссионно-премиальная система оплаты предполагает определенный размер базовой части, но не меньше минимальной заработной платы и комиссионную выплату в виде фиксированного процента выручки от продажи товара. Кроме того, предполагается внедрение премиальных выплат.

«Дизайн» системы оплаты труда продавцов-консультантов и кассиров:

- базовая часть в виде фиксированной стоимости одного рабочего дня для продавца и кассира;
- комиссионная выплата в виде фиксированного процента от дневной выручки магазина;
- премиальная часть из расчета основных показателей эффективности каждого сотрудника.

В организационной структуре ООО «Космос» нет разделения между кассирами и продавцами-консультантами, продавцы выполняют функции кассиров в порядке очередности. Это не совсем верно, поскольку требования к данным должностям различны, и целесообразно разделить сотрудников по должностям и разработать коэффициенты для расчета премиальных выплат по разным критериям, в зависимости от занимаемой должности.

Изменения коснутся и графика работы продавцов и кассиров, поскольку в названных причинах увольнения, сотрудники ссылались на тяжелый график работы.

Стандартный график работы продавцов-консультантов и кассиров будет состоять из двух рабочих десятичасовых смен и двух выходных. Среднее количество рабочих часов в неделю будет составлять 34,7, это не выходит за рамки максимального рабочего времени, установленным ТК РФ. Для усиления мотивации персонала, продавцам и кассирам предприятия будет предложено формировать график работы самостоятельно, утверждать график будет менеджер по кадрам за один месяц до предполагаемого старта. Продавцы и кассиры могут изменять количество рабочих и выходных дней, кто-то может

работать по графику один рабочий/один выходной, либо три рабочих/два выходных и т.д. Главное требование к графику:

- наличие продавца-консультанта в каждом отделе (всего три отдела: детское питание и детская гигиена, детская одежда и обувь, женское бельё, гигиена и одежда для беременных);
- обязательное присутствие в смене старшего продавца или его заместителя;
- количество рабочих часов не должно превышать максимальное рабочее время, установленное ТК РФ;
- минимальное количество смен должно составлять не менее восьми в месяц.

В случае невозможности согласовать график между продавцами и кассирами самостоятельно, менеджер по кадрам устанавливает график два через два.

Возможность самостоятельно составлять расписание позволяет сотрудникам работать в удобном для них режиме и является фактором нематериальной мотивации. Данный шаг, с одной стороны, позволяет повлиять на ситуацию в коллективе. Каждый сотрудник видит свою выгоду: желающий заработать в конкретном месяце – может взять больше рабочих смен, нуждающийся в отдыхе – выходные дни. С другой стороны, это позволяет решить проблему сложного графика, являющуюся причиной многих увольнений.

Учитывая данные второго раздела, заработная плата продавца с учетом районного коэффициента составляет 16250 рублей в месяц. Средняя заработная плата по Томской области в феврале 2016 года составила 20630 рублей [1], таким образом, средняя заработная плата в ООО «Космос» на 21% меньше средней заработной платы по региону.

Рыночная стоимость труда продавца-консультанта составляет от 15000 до 30000 рублей, кассира от 13000 до 20000 рублей, в зависимости от вида реализуемой продукции.

Поскольку в ООО «Космос» не было внутреннего разделения на продавцов и кассиров, на первоначальном этапе разработки системы оплаты труда не следует значительно дифференцировать заработную плату между этими должностями, достаточно будет разработать различные показатели эффективности труда для премиальной системы.

Анализируя приведенные выше данные, следует установить следующие размеры выплат:

- фиксированная стоимость одного рабочего дня продавца-консультанта и кассира с учетом районного коэффициента составит 845 рублей за смену, заместителя старшего продавца – 910 рублей, старшего продавца – 975 рублей;
- фиксированная ставка процента от дневной выручки магазина составит 0,15%;
- 200 рублей за каждый показатель эффективности сотрудника.

Для системы премирования предлагается разработать следующие показатели эффективности для продавца-консультанта:

1. Показатели эффективности внешнего вида:

- 1.1. Скрапный макияж, отсутствие пирсинга на лице, отсутствие видимых татуировок.
- 1.2. Аккуратный маникюр, отсутствие длинных ногтей, допускается использование лака для ногтей постельных оттенков, чистые и ухоженные руки.
- 1.3. Чистые собранные волосы естественного цвета.
- 1.4. Чистый рабочий халат, чистые манжеты, отсутствие дефектов одежды, приятный запах, допускается разумное использование парфюма.
- 1.5. Чистая обувь не ярких цветов с закрытым «носком».

2. Эффективность в работе с покупателями при выборе товара:

- 2.1. Этика общения, доброжелательная улыбка.
- 2.2. Умение построить беседу.
- 2.3. Умение работать с сомнениями и возражениями покупателей.
- 2.4. Умение завершить продажу.

2.5. Деликатно попрощаться с покупателем.

### 3. Эффективность в работе с товаром:

3.1. Знание товара.

3.2. Знание свойств товара и эффекта его использования.

3.3. Способность ориентироваться на полочном пространстве.

3.4. Способность ориентироваться на складе товаров.

3.5. Работа со сроками годности товаров.

Таким образом, максимальная премия продавца-консультанта может составить 3000 рублей. Для этого сотрудник должен отработать 15 смен (если работник отработал меньше, премия рассчитывается пропорционально отработанному времени) и на протяжении всего времени соответствовать разработанным показателям эффективности. Ответственным за контроль соответствия назначается менеджер розничной точки. Вносить корректировки могут управляющий и директор.

Разработанная система премирования продавцов включает в себе дифференциацию заработной платы между опытными продавцами и начинающими в пункте эффективности работы с товаром. Результат по этому пункту вычисляется по средствам проведения аттестации. Новому сотруднику потребуется определенное количество времени, чтобы соответствовать данным показателям, поэтому премия по ним на начальном этапе начисляться не будет.

В случае однократного несоответствия показателю эффективности, сотрудник лишается 50% премии за соответствующий пункт, во второй раз – 100%. В следующий раз премия за данный показатель будет начислена только после 15 отработанных смен без претензий менеджера к данному показателю.

Для системы премирования кассира разработаны следующие показатели:

#### 1. Показатели эффективности внешнего вида:

1.1. Скромный макияж, отсутствие пирсинга на лице, отсутствие видимых татуировок, чистые собранные волосы естественного цвета.

1.2. Аккуратный маникюр, отсутствие длинных ногтей, допускается использование лака для ногтей постельных оттенков, чистые и ухоженные руки.

1.3. Чистый рабочий халат, чистые манжеты, отсутствие дефектов одежды, приятный запах, допускается разумное использование парфюма.

## 2. Эффективность обслуживания покупателей:

2.1. Этика общения, доброжелательная улыбка.

2.2. Знание особенности обслуживания дисконтных и подарочных карт, информирование покупателей об условиях.

2.3. Скорость обслуживания (проверяется по количеству чеков за день).

## 3. Эффективность рабочего места:

3.1. Порядок на рабочем месте (чистота, отсутствие лишних бумаг и личных предметов).

3.2 Наличие на рабочем месте достаточного количества упаковочных пакетов.

3.3 Наличие на рабочем месте дисконтных и подарочных карт.

Таким образом, максимальная премия кассира может составить 1800 рублей. Ответственным за контроль соответствия кассира показателям эффективности назначается менеджер розничной точки. Управляющий и директор могут вносить корректировки по своему усмотрению.

Для разработки новой системы оплаты труда и установления размера окладной, процентной и премиальной частей, проведены следующие процедуры:

- анализ данных о начислении заработной платы по предыдущему способу расчета;
- анализ рынка стоимости трудовых ресурсов;
- анализ финансовых возможностей предприятия и возможности увеличить расходы на оплаты труда сотрудников;
- изучение причины увольнения сотрудников.

Кроме того, предлагается ввести систему нематериальной мотивации. На выходе из магазина предполагается разместить магнитную доску с

фотографиями сотрудников и магнитные кнопки. При выходе из супермаркета, покупатель может поставить кнопку под фотографией продавца-консультанта или кассира, если ему понравился уровень обслуживания. По результатам месяца, на той же магнитной доске будет выявлен лучший продавец-консультант и кассир. Мнение покупателей будет сопоставляться с ключевыми показателями эффективности.

Разработанная система оплаты труда предполагает увеличить заинтересованность каждого сотрудника в общем результате компании, путем вовлечения его в процесс деятельности организации. Расчет заработной платы сотрудников, исходя из количества и качества труда, позволит повысить эффективность труда каждого работника, это приведет к увеличению объема выручки от продаж и росту прибыли.

### **3.3 Отражение изменений в локальных документах и бухгалтерском учёте**

Введение новой системы требует разработки локальных документов, отражающих информацию об оплате труда, разработку графика внедрения, кадровое оформление документов сотрудников, связанное с переводом на другую систему оплаты труда, моральную подготовку самих работников и полное перестроение системы расчета заработной платы в программном обеспечении.

Информацию об изменении системы оплаты труда нужно зафиксировать в положении об оплате труда, коллективном договоре и штатном расписании компании, куда следует вписать новые размеры окладов. Также необходимо разработать положение о премировании. Все изменения в локальных документах производятся на основании приказа директора.

К заключенным трудовым договорам с работниками необходимо составить дополнительные соглашения, в которых указываются все изменения, относительно графика, должности и системы оплаты.

С момента внедрения разработанной системы оплата труда, заработная плата каждого продавца-консультанта и кассира будет зависеть от определенных показателей, фиксировать которые очень важно. Поэтому следует разработать собственный учётный бланк, например, ведомость учёта ключевых показателей эффективности. Данная форма должна содержать все реквизиты первичного документа. Образец ведомости учёта следует оформить приложением к приказу об учётной политике организации.

Расчет заработной платы продавцов-консультантов и кассиров будет осуществляться на основании следующих документов:

- табель учета рабочего времени (для расчета фиксированной части);
- отчет о выручке (для расчета комиссионной выплаты);
- ведомость учета ключевых показателей эффективности (премия).

Расчет заработной платы администраторов:

- табель учета рабочего времени;
- отчет о результатах инвентаризации.

Расчет заработной платы менеджера и оператора:

- табель учета рабочего времени;
- отчет о выручке.

При изменении системы расчета заработной платы необходимо внести соответствующие изменения в программное обеспечение компании и протестировать автоматическую систему расчетов, чтобы не столкнуться с проблемами после утверждения новой системы оплаты. После внесения доработок и обновления программной базы, бухгалтеру следует контролировать программные расчеты во избежание счетных ошибок, которые могут повлечь уменьшение ФОТ и начисляемых страховых взносов.

Любое начисление заработной платы, независимо от вида (окладная, процентная часть или премия) будет оформляться проводкой:

Д-т 44 К-т 70 – начислена заработная плата.

Новая система расчетов с персоналом повлечет за собой изменение фонда оплаты труда предприятия, а также изменится размер социальных взносов.

Примерный расчет фонда оплаты труда по новой системе можно произвести, предположив, что сотрудники торгового зала отработали рабочее время по графику два через два без отклонений, с учетом праздничного дня 23 февраля:

- 1) количество рабочих смен продавцов – консультантов за февраль составило 135 рабочих дней;
- 2) кассиров - 60 дней;
- 3) количество рабочих смен старшего продавца -15;
- 4) количество рабочих смен заместителя старшего продавца – 15;
- 5) количество рабочих смен администраторов – 45;
- 6) заработная плата менеджера, оператора и уборщицы в части оклада не изменялась.

Расчеты фиксированной части представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет фиксированной части заработной платы работникам ООО «Космос» по новой системе оплаты труда за февраль 2016 года

| Должность                       | кол-во смен | стоимость смены с учетом РК (руб.) | итого по окладу |
|---------------------------------|-------------|------------------------------------|-----------------|
| менеджер                        |             |                                    | 18525           |
| оператор ПК                     |             |                                    | 18200           |
| продавец-консультант (9 шт.ед.) | 135         | 845                                | 114075          |
| кассир (4 шт.ед.)               | 60          | 845                                | 50700           |
| заместитель старшего продавца   | 15          | 910                                | 13650           |
| старший продавец                | 15          | 975                                | 14625           |
| администратор (3 шт.ед.)        | 45          | 1001                               | 45045           |
| уборщик помещения               |             |                                    | 9479            |
| Итого (руб.)                    | 284 299     |                                    |                 |

Итак, заработная плата за февраль, состоящая из оклада, составила 284 299 рублей. Размер фонда оплаты труда рассчитывается из суммы окладных, комиссионных и премиальных выплат. Далее следует рассчитать остальные выплаты.

Для расчета комиссионной части продавцам-консультантам и кассирам рассчитан среднедневной процент выручки от продаж (по факту рассчитывается процент выручки за каждый конкретный отработанный день), который составил 375,03 рубля, формула (7) для расчета:

$$7\,250\,608/29*0,15\%, \quad (7)$$

где 7 250 608 – выручка розничной точки за февраль 2016 года;

29 – количество календарных дней месяца;

0,15% - размер комиссионной выплаты в виде фиксированного процента.

Для расчета премии продавцам-консультантам и кассирам предполагается, что сотрудники соответствуют всем показателям эффективности и заслуживают выплаты максимальной премии.

Для расчета премии менеджера и оператора, используются данные о выручке, размер которой составил 7 250 608 рублей, следовательно, премия менеджера за февраль 2016 года составит 3000 рублей, премия оператора 60% от премии менеджера составит 1800 рублей. В случае если менеджер или оператор отработали неполный месяц (находились в отпуске или на больничном), премия рассчитывается пропорционально отработанному времени. Если отклонения в рабочем графе были у менеджера, сначала определяется базовый размер премии, затем фактический. Премия оператора всегда зависит от базового размера премии менеджера.

Для расчета премии администраторов используются результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей. Недостача за февраль месяц составила 2148 рубля, соответственно премия одного администратора составит 3000 рублей.

Результаты расчетов представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Расчет дополнительных выплат сотрудникам ООО «Космос» за февраль 2016 года по новой системе оплаты труда

| Вид выплаты                                                            | Базовые показатели                                             | Формула расчета | Итого        |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|
| Комиссионная часть заработной платы продавцов-консультантов и кассиров | общее кол-во рабочих смен, %от выручки                         | 225*375,03      | 84<br>381,75 |
| Премия продавцов-консультантов                                         | кол-во сотрудников, размер премии                              | 11*3000         | 33 000       |
| Премия кассиров                                                        | кол-во сотрудников, размер премии                              | 4*1800          | 7 200        |
| Премия администраторов                                                 | кол-во сотрудников, сумма недостачи, влияющая на размер премии | 3*3000          | 9 000        |
| Премия менеджера                                                       | отчет о выручке, процент                                       | 3000            | 3 000        |
| Премия оператора                                                       | премия менеджера, процент                                      | 3000*60%        | 1 800        |
| Итого                                                                  | 138381,75                                                      |                 |              |

Примерный расчет ФОТ за февраль 2016 года по разработанной системе оплаты труда, без отклонений рабочего времени, составит: 422 680,75 рублей.

Налоги с ФОТ:

- ПФР 22% – 92 989,77;
- ФФОМС 5,1% – 21556,72;
- ФСС 2,9% – 12 257,74;
- ФСС 0,2% – 845,36.

Итого сумма начисленных страховых взносов, подлежащих к уплате, составит 127649,59 рублей.

Расходы на оплату труда по разработанной системе расчета с персоналом увеличиваются на 19% по сравнению с предыдущей.

Необходимо провести сравнительный анализ используемой и разработанной системы оплаты для экономического обоснования внедрения новой системы оплаты труда в компании.

## 4 Сравнительный анализ систем оплаты труда

Основные изменения в системе расчета заработной платы коснулись расчетов с продавцами-консультантами и кассирами. Расчеты заработной платы продавца по «старой» и «новой» системе представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Начисление заработной платы по разным системам оплаты труда

| Продавец-консультант Медведева И.А. Расчет ЗП за февраль 2016 год |                |                                                                                |                |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Простая повременная (применяемая ) система                        |                | Комиссионно-повременная система+премия (разработанная)                         |                |
| Показатели для расчета ЗП                                         |                | 1. Повременно                                                                  |                |
| График работы:                                                    | 6/3            | График работы:                                                                 | 2/2            |
| Оклад+РК (руб.) за месяц:                                         | 16 250, 00     | Оклад+РК (руб.) за смену:                                                      | 845            |
|                                                                   | 20 (200        |                                                                                |                |
| Кол-во рабочих смен :                                             | часов)         | Кол-во рабочих смен по графику:                                                | 15 (150 часов) |
| Отработано смен согласно табелю учёта:                            | 20 (200 часов) | Отработано смен согласно табеля учёта:                                         | 15 (150 часов) |
|                                                                   |                | Начислено повременно: 15*845=12 675,00                                         |                |
|                                                                   |                | 2. Комиссионная выплата 0,15%                                                  |                |
|                                                                   |                | Данные по выручке:                                                             | 0,15%          |
|                                                                   |                | 01.02.16 247365,25                                                             | 371,05         |
|                                                                   |                | 02.02.16 241015,6                                                              | 361,52         |
|                                                                   |                | 05.02.16 261021,3                                                              | 391,53         |
|                                                                   |                | 06.02.16 279156,32                                                             | 418,73         |
|                                                                   |                | 09.02.16 229165,39                                                             | 343,75         |
|                                                                   |                | 10.02.16 231654,9                                                              | 347,48         |
|                                                                   |                | 13.02.16 265784,31                                                             | 398,68         |
|                                                                   |                | 14.02.16 271099,2                                                              | 406,65         |
|                                                                   |                | 17.02.16 238700,5                                                              | 358,05         |
|                                                                   |                | 18.02.16 224123,7                                                              | 336,19         |
|                                                                   |                | 21.02.16 298754,9                                                              | 448,13         |
|                                                                   |                | 22.02.16 287145                                                                | 430,72         |
|                                                                   |                | 25.02.16 241015,55                                                             | 361,52         |
|                                                                   |                | 26.02.16 231450                                                                | 347,18         |
|                                                                   |                | 29.02.16 233125,7                                                              | 349,69         |
|                                                                   |                |                                                                                | 5670,87        |
|                                                                   |                | Начислено по % от выручки: 5 670, 87                                           |                |
|                                                                   |                | 3. Премия по показателям эффективности                                         |                |
|                                                                   |                | Стоимость одного показателя (руб.)                                             | 200            |
|                                                                   |                | Согласно предоставленному отчету сотрудник соответствует всем (15) показателям |                |
|                                                                   |                | Начислена премия: 15*200=3 000,00                                              |                |
| Итого начислено: 16 250,00                                        |                | Итого начислено: 12 675+5670,87+3000=21345,87                                  |                |
| Среднедневной заработок: 16250/20=812,50                          |                | Среднедневной заработок: 21345,87/15=1423,06                                   |                |

Структура заработной платы продавцов-консультантов представлена на рисунке 4:

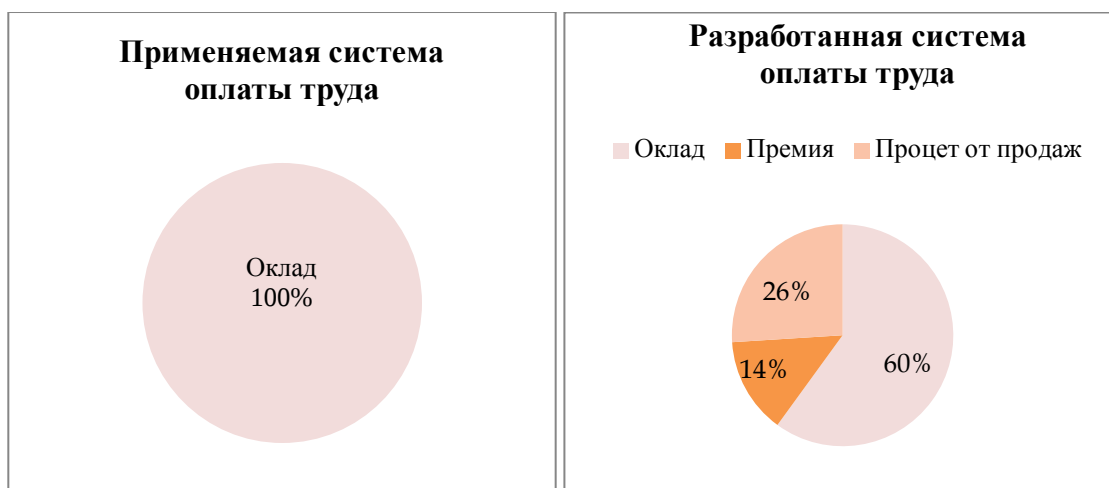


Рисунок 4 – Структура заработной платы продавцов в ООО «Космос»

Ожидаемый результат от рекомендованных изменений в системе расчета продавцов-консультантов и кассиров:

- разделение должностей на продавцов-консультантов и кассиров позволит улучшить качество и скорость обслуживания, что позволит привлечь новых покупателей. Важно осуществить разделение правильно, кассирами должны стать наиболее активные, «быстрые» сотрудники, а продавцы-консультанты должны обладать знаниями о товарах;
- график работы 2/2 не будет больше причиной увольнений сотрудников, при таком графике не будет переработки, а соответственно не будет вопросов у трудовой инспекции. Изменение графика целесообразно, так как данная система оплаты позволяет сократить число «отсиживающихся» сотрудников. Каждый продавец распоряжается рабочим временем эффективно, поскольку существует взаимосвязь между результатом труда и его оплатой;
- введение фиксированной стоимости одного рабочего дня исключает вопросы сотрудников и инспекторов относительно различной стоимости рабочего дня у продавцов, работающих в разных сменах;
- комиссионные выплаты в виде процента от выручки направлены на повышение эффективности труда продавцов и кассиров, путем улучшения

качества обслуживания покупателей и их количества. Материальная мотивация разовьет способности продавца оказывать влияние на покупательские решения во время консультирования, будет способствовать постоянному контролю продавцов за полочным пространством;

- премиальная система также направлена на улучшение качества обслуживания покупателей и увеличение их количества. Предполагается, что премиальная система сформирует внешне приятного продавца с отличными знаниями товара, способного качественно обслужить покупателя.

Продавец-консультант и кассир – это лицо компании. Задача работодателя – создать максимально комфортные условия для работы персонала, а задача персонала – создать максимально комфортные условия для покупки.

Ожидаемый результат от рекомендованных изменений в расчетах с администраторами:

- график 2/2 исключает причину увольнений из-за тяжелого графика, соответствует количеству рабочего времени согласно ТК РФ;

- фиксированная стоимость рабочей смены исключает вопросы относительно разной стоимости рабочего дня у разных администраторов, которая имела место быть при повременной системе;

- внедрение премиальной системы увеличит эффективность труда администраторов, уменьшит потери собственника.

Ожидаемый результат от рекомендованных изменений в расчетах с менеджером и оператором:

- внедрение премиальной системы связывает результат работы сотрудников и размер материального вознаграждения, повышает тем самым эффективность работы труда.

Изменения в системе оплаты труда сотрудников повлекут изменение экономических показателей. Необходимо выяснить, насколько должна увеличиться выручка от реализации товара, чтобы покрыть увеличение

расходов на оплату труда, при условии, что чистая прибыль компании не должна уменьшиться.

Расчет прибыли за февраль 2016 года магазина «Космос», расположенного по адресу Иркутский тракт 70 представлен в таблице 20:

Таблица 20 – Расчет прибыли за февраль 2016 г.

| Показатель            | Значение (руб.) |
|-----------------------|-----------------|
| Выручка от реализации | 7250608         |
| Себестоимость         | 5179006         |
| Валовая прибыль       | 2071602         |
| ЗП                    | 341900          |
| Другие расходы        | 1384436         |
| Прибыль               | 345266          |

При расчете прибыли были использованы данные о себестоимости проданной продукции, средняя торговая наценка составила 40%. Расходы на заработную плату (повременная оплата труда) включены без учета отклонений рабочего времени. Остальные расходы (аренда, амортизация, техническое обслуживание и пр.) включены одной суммой.

Расчет размера выручки, который не уменьшит прибыль при увеличении расходов на оплату труда, рассчитан в обратной последовательности и представлен в виде таблицы 21:

Таблица 21 – Расчет размера выручки, необходимой для покрытия увеличившихся расходов на заработную плату при новой системе оплаты труда

| Показатель              | Значение (руб.) |
|-------------------------|-----------------|
| Прибыль                 | 345266          |
| Расходы                 | 1384436         |
| ЗП (увеличилась на 19%) | 422680,75       |
| Валовая прибыль         | 2152382,75      |
| Себестоимость           | 5380956,75      |
| Выручка от реализации   | 7533339,5       |

Таким образом, при внедрении новой системы оплаты труда, выручка от реализации товаров за февраль месяц должна составить 7533339,50 рублей, чтобы увеличение заработной платы не уменьшили прибыль организации. При внедрении повременно-комиссионной системы оплата труда, которая мотивирует сотрудников на достижение результата, в частности, на увеличение объема продаж, должна увеличиться выручка от реализации. При увеличении выручки на 3,76% внедрение новой системы оплаты труда будет оправдано. Экономический анализ рынка позволяет планировать увеличение выручки до 10%. Результат увеличения выручки на 5% представлен в таблице 22:

Таблица 22 – Прибыль организации при увеличении выручки на 5%

| Показатель                                | Значение (руб.) |
|-------------------------------------------|-----------------|
| Выручка от реализации (увеличилась на 5%) | 7613138         |
| Себестоимость                             | 5437956         |
| Валовая прибыль                           | 2175182         |
| ЗП                                        | 422681          |
| Другие расходы                            | 1384436         |
| Прибыль                                   | 368065          |

Сравнительный анализ основных показателей представлен в таблице 23:

Таблица 23 – Сравнение показателей при действующей и разработанной системе оплаты труда

| Показатель                  | Действующая система оплаты труда | Разработанная система оплаты | Абс. откл. (руб.) | Темп роста, % |
|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------------------|---------------|
|                             | Значение (руб.)                  | Значение (руб.)              |                   |               |
| 1. Выручка                  | 7205608                          | 7613138                      | 407530            | 5%            |
| 2. Прибыль                  | 345266                           | 368065                       | 22799             | 6%            |
| 3. Расходы на ЗП            | 341900                           | 422681                       | 80781             | 19%           |
| 4. Производительность труда | 343124                           | 362530                       | 19406             | 5%            |

Данные таблицы позволяют сделать вывод о том, что увеличение выручки на 5% увеличивают прибыль на 6%, не смотря на то, заработная плата увеличилась на 19%. Внедрение новой системы оплаты труда поможет

работодателю решить проблемы с текучестью кадров из-за тяжелого графика, поможет занять конкурентную позицию в качестве работодателя, заинтересованность сотрудников в результатах будет способствовать улучшению качества обслуживания и увеличению покупателей.

Данная система оплаты труда значительно усложнит систему расчета заработной платы, поэтому бухгалтеру расчетной группы рекомендуется выдавать расчетные листки сотрудникам с подробной информацией о правилах расчета.

Денежные средства на оплату труда персонала - это инвестиции, которые вкладывает работодатель в своих сотрудников, подразумевая, что их работа, качественная и эффективная, вернет эти деньги с большим процентом.

Разработанная система оплаты труда связывает результат труда сотрудников с его оплатой. Повышение эффективности труда персонала приведет к увеличению объемов продаж, росту выручки и увеличению чистой прибыли компании.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

|               |                           |
|---------------|---------------------------|
| <b>Группа</b> | <b>3-3502</b>             |
| 3-3502        | Толстолес Анна Евгеньевна |

|                            |                       |                                  |                                    |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Институт</b>            | Электронного обучения | <b>Кафедра</b>                   | экономики                          |
| <b>Уровень образования</b> | специалист            | <b>Направление/специальность</b> | Бухгалтерский учёт, анализ и аудит |

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</b><br/> <b>на предмет возникновения:</b><br/>         - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)<br/>         - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)<br/>         - чрезвычайных ситуаций социального характера</p> | <p>1. Описание рабочего места на предмет возникновения:<br/>         - освещение рабочего места удобное с установкой общего и местного освещения, метеоусловия оптимальные, установлены кондиционеры, вибрации, электромагнитные излучения на низком уровне, ионизирующие излучения сведены к минимуму.<br/>         - рабочее место оборудовано согласно всем нормам и правилам техники безопасности, установлена пожарная сигнализация, запасные выходы в доступе.</p>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>1) Международные стандарты КСО:<br/>         - AA1000 AS – стандарт соц. ответственности компаний;<br/>         - ISO 26000-2010 Международный стандарт «Руководство по социальной ответственности»;<br/>         - SA 8000 – стандарт КСО на соблюдение прав человека;<br/>         - GRI –руководство по отчетности.<br/>         2) Российские стандарты:<br/>         - ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности». Национальный стандарт РФ;<br/>         - КСО-2008 — Стандарт «Социальная ответственность организации. Требования»;<br/>         - Социальная хартия российского бизнеса;<br/>         - Меморандум о принципах КСО;<br/>         - Кодекс предпринимательской этики.</p> |

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</b><br/>         - принципы корпоративной культуры исследуемой организации;<br/>         - системы организации труда и его безопасности;<br/>         - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;<br/>         - Системы социальных гарантий организации;<br/>         - оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p> | <p>– безопасность труда;<br/>         – стабильность заработной платы;<br/>         –поддержание социально значимой заработной платы;<br/>         – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.</p> |
| <p><b>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</b><br/>         - содействие охране окружающей среды;<br/>         - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;<br/>         - Спонсорство и корпоративная благотворительность;<br/>         - ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров)<br/>         -готовность участвовать в кризисных ситуациях и</p>                                     | <p>– спонсорство и корпоративная благотворительность;<br/>         – взаимодействие с местным сообществом и местной властью;<br/>         – ответственность перед потребителем товаров и услуг.</p>                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>т.д.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</b><br>- Анализ правовых норм трудового законодательства;<br>- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;<br>- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности | - анализ правовых норм трудового законодательства(ТК РФ);<br>- анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (Закон о защите прав потребителей);<br>-анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности (договоры, приказы, распоряжения). |
| <b>Перечень графического материала:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Дата выдачи задания для раздела по линейному графику | 12.01.2016 |
|------------------------------------------------------|------------|

Задание выдал консультант:

| Должность             | ФИО                      | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------------------|--------------------------|------------------------|---------|------|
| Старший преподаватель | Феденкова Анна Сергеевна |                        |         |      |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО                       | Подпись | Дата |
|--------|---------------------------|---------|------|
| 3-3502 | Толстолес Анна Евгеньевна |         |      |

## **5 Роль КСО в управлении предприятием**

### **5.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ООО**

#### **«Космос»**

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — явление достаточно новое для нашей страны. Вместе с тем, оно уже давно и активно развивается на Западе и является нормой для современного цивилизованного бизнеса. КСО — это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

Корпоративная социальная ответственность - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Понятие корпоративной социальной ответственности сформировалось в 80-е годы XX века, объединив разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды и т.п. Ранее в сфере социальной политики компаний преобладал случайный подход: реагирование на обращения, ответы на просьбы местных властей и требования профсоюзов. Теперь такие гуманитарные ценности, как устойчивое развитие общества, социальная защита, охрана окружающей среды, сохранение культурных традиций в развитых странах,

начинают играть существенную роль при разработке самих принципов конкурентоспособной экономики и менеджмента.

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности ООО «Космос», располагающегося на территории г. Томска, и предложены рекомендации по её улучшению.

## **5.2 Анализ эффективности программы КСО предприятия**

Для разработки стандартов корпоративной ответственности, организация должна определить совокупность различных заинтересованных в существовании данной организации групп, которые получили название стейкхолдеры.

Работа со стейкхолдерами позволяет получать информацию о текущем положении, об основных игроках, о проблемах и динамике стейкхолдеров и рынков, то есть, по сути - информацию для стратегического планирования. Вследствие этого снижаются репутационный риск, увеличивается доля рынка, и снижаются издержки.

В зависимости от принадлежности к компании, группы делятся на прямых (внутренние группы) и косвенных (внешние группы) стейкхолдеров, как представлено в таблице 24.

Таблица 24 – Стейкхолдеры организации

| Прямые стейкхолдеры      | Косвенные стейкхолдеры                  |
|--------------------------|-----------------------------------------|
| 1. Собственники компании | 1. Общество в целом                     |
| 2. Сотрудники            | 2. Органы местной исполнительной власти |
| 3. Поставщики            | 3. Государство                          |
| 4. Покупатели            |                                         |

Учитывая структуру деятельности организации влияние прямых стейкхолдеров относительно косвенных значительнее. Наиболее крупный

сегмент в группе прямых стейкхолдеров – покупатели, являющиеся единственным источником образования выручки. Покупатели является объектом розничной торговли. Все отношения с покупателями основаны на высоком качестве обслуживания и индивидуальном подходе (у каждого покупателя есть возможность оформить индивидуальный заказ редкого вида товара, при желании покупателя вернуть товар в случае незначительного дефекта, ему предлагается возможность приобрести этот товар с существенной скидкой). Все отношения с покупателями основаны на соблюдении Закона РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 13.07.2015) «О защите прав потребителя».

Репутация компании сильно зависит от качества работы сотрудников и поставщиков.

ООО «Космос» как социально ответственная компания стремится к развитию и удовлетворению потребностей своих работников, создает хорошие условия для труда, выплачивает достойную зарплату, регулярно выплачивает и повышает ее, учитывая темп инфляции в стране, уделяет значительное внимание развитию собственного персонала. Все это позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке. Развитие собственного персонала заключается, прежде всего, в повышении квалификации персонала, что напрямую способствует росту экономических показателей компании. Социально ответственные компании уделяют внимание здоровью сотрудников. Помимо повышения квалификации персонала, в ООО «Космос» разработана система нематериальной мотивации: некурящие сотрудники получают дополнительный обеденный час один раз в неделю.

Рабочие места административных сотрудников оборудованы в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118 (ред. от 03.09.2010) «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов 2.2.2/2.4.1340-03».

От собственников организации зависит принятие основных экономических и управленческих решений. От моральных и этических принципов организатора бизнеса зависит и деловая репутация фирмы. Деловая

репутация: ценностные характеристики (такие, как аутентичность, честность, ответственность, порядочность и пр.), вызываемые сложившимся корпоративным имиджем.

Корпоративный имидж представляет собой набор убеждений и ощущений, которые компания хочет создать у аудитории. Критерии оценки корпоративного имиджа:

- качество менеджмента;
- качество продукции;
- способность привлекать и удерживать квалифицированные кадры;
- финансовая прочность;
- эффективное использование корпоративных активов;
- долгосрочная инвестиционная привлекательность;
- склонность к использованию новых технологий;
- ответственное отношение к обществу и окружающей среде.

Улучшение корпоративного имиджа компании зависит от совершенствования всех элементов корпоративного управления, в том числе и корпоративной культуры, прозрачности деятельности, информированности общественности о компании. Одним из результатов совершенствования корпоративного управления и культуры становится рост деловой репутации, увеличение размеров нематериальных активов, зависящих от положительного имиджа компании, наличия стабильных деловых связей, известности фирменного наименования и фирменной марки. В последнее время усилилась зависимость деловой репутации от характера отношений к компании со стороны не только покупателей, партнеров и клиентов, но и общества, которому далеко не безразлично, какими средствами достигаются стратегические цели компании, как она выполняет свои обязательства и каких социальных принципов придерживается. Наличие социальных программ, спонсорская деятельность, качество и результативность взаимоотношений с органами власти, местным сообществом все в большей степени влияют на

деловую репутацию компании, определяют ее инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность.

Государство регулирует отношения между покупателями и продавцом (компанией), контролирующую функцию выполняют органы местной исполнительной власти.

ООО «Космос» ежегодно участвует в городских программах по облагораживанию вида города в летнее время, устанавливая цветочные клумбы возле входов в магазины, украшая гирляндами фасады зданий на новогодние праздники, участвует в городских программах по уборке снега с прилегающих территорий и т.д.

Социальное значение розничной торговой сети «Космос» заключается в удовлетворении материальных, социальных и бытовых потребностей членов общества, повышении уровня жизни народа, создании благоприятных условий для всестороннего развития личности.

Структура программ КСО определяет портрет КСО компании.

Выбор программ, а, следовательно, структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будет направлены программы.

Общество с ограниченной ответственностью «Космос» активно участвует в социальных проектах помощи детям больным раком крови и другими онкозаболеваниями совместно с детским благотворительным фондом имени Алёны Петровой.

С 2008 года ООО «Космос» является постоянным участником проекта «Поможем детям вместе», реализованного Фондом «Обыкновенно чудо». В каждой розничной точке организации установлены кубы для сбора средств детям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

Помимо участия в социальных проектах, ООО «Космос» на добровольной основе ежемесячно передает денежные средства и товары для детей в детские дома и дома малюток города Томска.

Мероприятия КСО, реализуемые ООО «Космос», их тип, сроки реализации, стейкхолдеры и основные ожидаемые результаты представлены в таблице 25.

Таблица 25 – Структура программы КСО

| Мероприятия                                                                                                        | Элемент                                                             | Стейкхолдеры                                                                       | Сроки реализации мероприятия            | Ожидаемый результат                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Передача денежных средств и товаров для детей                                                                   | благотворительные пожертвования (в денежном и натуральном виде)     | внешние: общество (детские дома, дом малютки);<br>внутренние: собственник          | ежеквартально                           | помощь, удовлетворение моральных принципов собственника                         |
| 2. Участие в проектах фонда "Обыкновенное чудо" и фонда имени А.Петровой                                           | социально значимый маркетинг                                        | внешние: общество;<br>благотворительный фонд<br>внутренние: собственник, поставщик | по факту обращения представителей фонда | материальная помощь, реклама, создание положительного имиджа компании           |
| 3. Проведение тренингов для продавцов-консультантов и кассиров                                                     | социально-ответственное поведение                                   | сотрудники                                                                         | ежегодно                                | повышение квалификации сотрудников, улучшение качества обслуживания покупателей |
| 4. Предоставление дополнительного обеденного часа некурящим сотрудникам                                            | социально-ответственное поведение (забота о здоровье)               | сотрудники                                                                         | еженедельно                             | мотивация персонала к здоровому образу жизни                                    |
| 5. Вручение подарков сотрудникам на день рождения, 23 февраля/8марта и новый год (сотрудники+дети)                 | социально-ответственное поведение (забота о сотрудниках и их детях) | сотрудники                                                                         | по факту возникновения                  | положительный имидж компании как работодателя                                   |
| 6. Забота о покупателях (реализация качественного товара, накопительная система скидок для постоянных покупателей) | социально-ответственное поведение                                   | покупатели                                                                         | ежедневно                               | наличие сертификатов качества на продукцию - положительный имидж компании       |
| 7. Мероприятия, направленные на соблюдение договорных отношений, соблюдение правил деловой этики                   | социально-ответственное поведение                                   | поставщики                                                                         | ежедневно                               | выполнение условий договоров - положительный имидж компании                     |

В таблице представлены наиболее значимые мероприятия, которые были зафиксированы во внутренних документах компании, направленные на социально-благотворительный маркетинг и социально-ответственные подходы к ведению бизнеса.

При определении затрат на мероприятия КСО в анализ были приняты мероприятия компании в 2015 году, итоги представлены в таблице 26.

Таблица 26 – Затраты на мероприятия КСО ООО «Космос» за 2015 год

| № | Мероприятие                                                  | единица измерения        | цена    | стоимость реализации на планируемый период        |
|---|--------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|---------------------------------------------------|
| 1 | Передача денежных средств и товаров для детей в детские дома | рубль                    | 150 000 | $(150000*4)=600000$                               |
| 2 | Участие в проектах благотворительных фондов г. Томска        | рубль                    | 10      | 389 000                                           |
| 3 | Тренинги для персонала                                       | час за одного сотрудника | 1000    | $(1000*20 \text{ сотр}*16 \text{ часов})=320 000$ |
| 4 | Вручение подарков сотрудникам и их детям                     | подарки                  | 300     | $(256*300)=76800$                                 |
|   | Итого                                                        |                          |         | 1 385 800                                         |

Анализируя данные таблиц, можно сделать вывод о том, что основное направление программы социальной ответственности в ООО «Космос» в 2015 году это социально ответственное поведение.

Расходы на реализацию программы корпоративно-социальной ответственности составляют 0,5% от выручки ООО «Космос» за 2015 год. Поэтому расходы на реализацию программы КСО планируется увеличивать в будущих периодах, на сегодняшний день руководство компании понимает значимость КСО и активно разрабатывает программы ее реализации.

### **5.3 Оценка эффективности программы КСО ООО «Космос» и рекомендации по её улучшению**

Программа КСО, действующая в ООО «Космос» соответствует целям компании, программы охватывают интересы всех стейкхолдеров. Самые дорогостоящие мероприятия направлены на внешнего стейкхолдера – общество. Однако, в ООО «Космос» действуют программы КСО в отношении покупателей – это реализация качественного товара. Договоры о поставке товаров с поставщиками заключаются с условием обязательного предоставления сертификатов и удостоверений качества товара. Отношения с партнерами-поставщиками строятся на взаимоуважении, четком соблюдении правил деловой этики и строгом соблюдении договорных условий.

Отношения с сотрудниками строятся на уважении, соблюдении правил трудовых отношений. Сотрудники могут рассчитывать на помощь компании в трудных жизненных ситуациях. Стоимость программы мероприятий КСО, направленных на сотрудников незначительна для компании, компания имеет финансовую возможность увеличить расход в этом направлении, создать положительный имидж организации, как работодателя, ценящего своих работников.

Руководству ООО «Космос» рекомендуется разработать систему нематериальной мотивации сотрудников в виде стимулирующих надбавок для улучшения качества работы и дополнительного социального обеспечения сотрудников в виде заключения договоров дополнительного медицинского страхования.

Финансовые возможности компании позволяют реализовать более крупные социальные программы, направленные на сотрудников и на общество в целом. Следует рассмотреть возможность участия в эквивалентном финансировании, выделять средства для инвестирования социальных проектов. Среднесписочная численность ООО «Космос» составляет 70 человек, это достаточно большой коллектив, способный принимать участие в программах

корпоративного волонтерства.

На сегодняшний день в ООО «Космос» внутренняя социальная ответственность направлена на:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы;
- поддержание социально значимой заработной платы;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях и т.д.

Изменения в области внутренней социальной ответственности компании необходимо осуществить, внедрив систему дополнительного медицинского и социального страхования работников. Это позволит повысить конкурентоспособность организации в качестве работодателя и будет являться нематериальной мотивацией для работающих сотрудников.

К внешней социальной ответственности ООО «Космос» можно отнести:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (реализация качественных товаров), и т.д.

В области внешней социальной ответственности рекомендуется более активно принимать участия в социально-значимых проектах, выделять средства для социального инвестирования и эквивалентного финансирования.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность — это не просто ответственность компании перед людьми, организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, перед обществом в целом, не просто набор принципов, в соответствии с которыми компания выстраивает свои бизнес-процессы, а философия организации предпринимательской и общественной деятельности, которых придерживаются компании, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни людей и сохранение окружающей среды для последующих поколений.

## **Заключение**

Заработная плата – основной источник дохода и мощный стимул повышения результативности труда. Эффективность заработной платы на предприятии измеряется рядом показателей, такими как производительность труда, коэффициент отдачи средств на оплату труда, трудоёмкостью продукции и прочее. Не смотря на достаточно высокие показатели эффективности оплаты труда, у предприятия могут быть проблемы с текучестью кадров, тяжелым рабочим графиком, отсутствием личной заинтересованности сотрудника в положительных экономических результатах компании. В этом случае, предприятие сталкивается с необходимостью разработки эффективной системы оплаты труда, учитывающей интересы работодателя и работника.

В первой части работы были рассмотрены теоретические вопросы относительно учета расчетов с персоналом, был изучен отечественный и иностранный опыт построения эффективной системы оплаты труда на предприятии, приведены примеры расчета заработной платы по различным системам оплаты. Также были перечислены элементы фонда заработной платы, виды и размеры отчислений во внебюджетные фонды, случаи расчета сотрудника, исходя из размера средней заработной платы, и отражение этих операций в бухгалтерском учете. Описан учет и виды удержаний из заработной платы. Проверить эффективность применяемой системы оплаты труда, оформление трудовых отношений, соответствие ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками законодательным требованиям можно с помощью проведения инициативного аудита.

Во втором разделе работы была исследована система бухгалтерского учета заработной платы на предприятии розничной торговли г. Томска ООО «Космос». ООО «Космос» - крупнейшая в Томской области организация, имеющая наибольшее количество розничных точек по городу Томску, предлагающая широкий ассортимент товаров для детей, детского питания, детской одежды, одежды для беременных женщин, женского белья и

сопутствующих товаров, работающая с 2001 года. Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с требованиями Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учёте».

Расчеты с работниками предприятия ведутся с использованием счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», аналитический учет ведется отдельно по каждому сотруднику. Расходы по заработной плате относятся на счет 44 «Расходы на продажу».

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов показал хорошие результаты, при этом коэффициент текучести кадров оказался достаточно высоким. На предприятии для всех сотрудников установлена простая повременная форма оплаты труда, предполагающая зависимость заработной платы от фактически отработанного времени, и не предполагающая иные стимулирующие к труду выплаты.

На основании этого было предложено совершенствование действующей системы оплаты труда, в частности, введение премиальной системы для сотрудников офиса и администраторов торгового зала, условия премирования были разработаны с учетом должностных обязанностей. Рекомендуемой для внедрения системой оплаты труда продавцов-консультантов стала комиссионно-повременная система оплаты, стимулирующая продажи и премиальная система выплат, основанная на расчете ключевых показателей эффективности.

Предложенная система учета труда работников отвечает следующим требованиям:

- оплата труда работников осуществляется в соответствии с качеством, количеством и результатами труда и соответствует рыночной стоимости рабочей силы;
- наличие разработанной системы материального вознаграждения за высокие результаты и личный вклад в деятельность компании;
- оказание стимулирующего воздействия на сотрудников;

- обеспечение работодателю в процессе хозяйственной деятельности экономического результата, позволяющего покрыть расходы и получить прибыль.

Таким образом, внедрение предложенной системы оплаты труда в ООО «Космос» позволит осуществлять учёт не только количества, но и качества труда и мотивировать сотрудников на работу именно в этой компании.

## **Список использованных источников**

1. Минаева О.К. Оплата труда персонала: учебник / М.: Альфа-М, 2014. 192 с.
2. О прожиточном минимуме в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.10.1997 № 134-ФЗ (в ред. от 03.12.2012) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_138624/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_138624/) (дата обращения: 05.04.2016).
3. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_27572/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_27572/) (дата обращения: 05.04.2016).
4. Колупаева В. А., Раковская В. С. Экономика труда: учебное пособие. Томск: ТПУ, 2011. 175 с.
5. Лапшова О.А. Оплата труда персонала. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 310 с.
6. Экономическая теория: учебник для вузов / под ред. Е. Н. Лобачёвой. М.: 2012. 516 с.
7. Толмачёв И. А. Заработная плата при упрощенной системе налогообложения / 6-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2011. 307 с.
8. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на предприятии: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2013. 351 с.
9. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие. М.: Юрайт, 2013. 323 с.
10. Семенцев А. Б. Мотивация торгового персонала // Личные продажи. 2013. №2. С. 152-160.
11. Колосова О. Г. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Мотивация и оплата труда. 2014. №2. С. 82-87.

12. Меркулов М. Ю. Оптимизация бизнес-расходов // Менеджмент сегодня. 2014. №3. С. 166-174.
13. Денисова А. В. Антикризисная настройка системы оплаты труда // Менеджмент сегодня. 2015. №4. С. 2-7.
14. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учебное пособие. М.: Дело и Сервис, 2010. 431 с.
15. Галка В. В. Основные подходы к формированию штатного расписания и сетки заработных плат // Менеджмент сегодня. 2016. №5. С. 34-40.
16. Папкова Л. Л. Параметры оценки результативности труда // Управление человеческим потенциалом. 2011. № 4, С. 316-325.
17. Корпачёва Л. Г. Будущее за теми, кто...// Мотивация и оплата труда. 2014. №4. С. 5-11.
18. Ключков А. К. KPI и мотивация персонала: полный сборник практического инструментария. М.: Эксмо, 2012. 160 с.
19. Ветлужских Е. Н. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI / 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Альпина Паблишер, 2013. 217 с.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 09.04.2016).
21. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 10.04.2016).
22. Астахов В. П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебник для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. 386 с.
23. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон

Российской Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_170573/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170573/) (дата обращения: 19.04.2016).

24. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н (в ред. от 08.11.2010) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_107972/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107972/) (дата обращения: 04.04.2016).

25. Фёдоров Л. В. Пенсионный фонд Российской Федерации: учебник / 2-е изд., перераб. и доп. М.: Дашков и К, 2011. 395 с.

26. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_89925/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_89925/) (дата обращения: 08.04.2016).

27. О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 14.12.2015 № 362-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_57243/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57243/) (дата обращения: 01.05.2016).

28. Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФ РФ и на обязательное медицинское страхование в ФФОМС плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и Порядка ее заполнения" (форма РСВ-1 ПФР)" (Зарегистрировано в Минюсте

России 18.02.2014 N 31344) [Электронный ресурс]: постановление правления ПФ РФ от 16.01.2014 № 2п (в ред. от 04.06.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158262/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158262/) (дата обращения: 01.05.2016).

29. Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения и порядка ее заполнения [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_89925/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_89925/) (дата обращения: 08.04.2016).

30. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 15.10.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_169988/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169988/) (дата обращения: 12.04.2016).

31. Об особенностях направления работников в служебные командировки [Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (в ред. от 29.07.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_183734/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_183734/) (дата обращения: 10.04.2016).

32. Коростелкин М. М. Практические аспекты расчета размера заработной платы во время командировок // Бухгалтерский учёт и налоги в торговле и общественном питании. 2014. №5. С. 12–30.

33. Мороз Т. В. Время командировки: средний заработок или оклад // Зарплата в учреждении. 2012. №2. С 6-10.

34. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 05.04.2016. с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_196449/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196449/) (дата обращения: 15.04.2016).

35. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 02.10.2007 № 229-ФЗ (в ред. от 01.05.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_57243/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57243/) (дата обращения: 01.05.2016).

36. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191684/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191684/) (дата обращения: 15.04.2016).

37. Об отражении в бухгалтерском учете возврата излишне полученных увольняемым работником сумм за отпуск [Электронный ресурс]: Письмо Минфина РФ от 20.10.2004 N 07-05-13/10 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_55067/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_55067/) (дата обращения: 01.05.2016).

38. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ 31.12.2002 № 85 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_40830/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40830/) (дата обращения: 01.05.2016).

39. Ефремова Т. М., Кольцова Т.А., Кузьменко О.А. Бухгалтерский учёт в схемах и таблицах: учебное пособие. М.: Кнорус, 2012. 184 с.

40. Савин А. А. Аудит: учебник для академического бакалавриата. М.:

Юрайт, 2015. 454 с.

41. Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств [Электронный ресурс]: приказ Минфина Российской Федерации от 13.06.1995 № 49 (в ред. от 08.11.2010) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_7152/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_7152/) (дата обращения: 15.04.2016).

42. Ерофеева В. А. Аудит: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. 323 с.

43. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / 6-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2013. 607 с.

44. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для вузов / под ред. Орлова Б. Л. М. МГУТУ, 2012. 287 с.

45. Казакова Н. А. Финансовый анализ: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2015. 225 с.

46. Карпова Н. В. Экономика и социология труда: социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства: учебное пособие. Старый Оскол: Тонкие наукоемкие технологии, 2012 . 367 с.

47. Лобан Л. А., Пыко В.Т. Экономика предприятия: учебный комплекс. Минск: Современная школа, 2011. 432 с.

48. Шилкин С. А. Отпускные пособия: ключевые отличия в расчете среднего заработка. М.: Главбух, 2014. 111 с.

49. Климова М. А. Отпускные, больничные: расчеты с сотрудником. М.: Библиотечка Российской газеты, 2014. 190 с.

50. Юдин А. В. Безошибочный расчет НДФЛ и взносов в обычных и нестандартных ситуациях. М.: Главбух, 2012. 111 с.

51. Межуева Т. Н. Справочник кадрового специалиста: особые условия труда. М.: ГроссМедиа: Российский Бухгалтер, 2012 . 243 с.

52. Утенин В. В. Распространенные системы оплаты труда в российских компаниях и типичные ошибки при их разработке и внедрении // Менеджмент сегодня. 2012. №2. С. 34-40.

Приложение А  
(обязательное)  
Отчет о финансовых результатах ООО «Космос» за 2015 год

**Отчет о финансовых результатах**  
за 31 декабря 20 15 г.

Организация ООО «Космос»  
Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_  
Вид экономической деятельности розничная торговля  
Организационно-правовая форма/форма собственности ООО / частная  
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

Форма по ОКУД \_\_\_\_\_  
Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_  
по ОКПО \_\_\_\_\_  
ИНН \_\_\_\_\_  
по \_\_\_\_\_  
ОКВЭД \_\_\_\_\_  
по ОКФС/ОКФС \_\_\_\_\_  
по ОКЕИ \_\_\_\_\_

| Коды       |    |    |
|------------|----|----|
| 0710002    |    |    |
| 31         | 12 | 15 |
| 7017114584 |    |    |
| 52.12      |    |    |
| 394        |    |    |

| Пояснения <sup>1</sup> | Наименование показателя <sup>2</sup>        | Код  | За 31 декабря<br>20 15 г. <sup>3</sup> | За 31 декабря<br>20 14 г. <sup>4</sup> |
|------------------------|---------------------------------------------|------|----------------------------------------|----------------------------------------|
|                        | Выручка <sup>5</sup>                        | 2110 | 283400                                 | 250851,6                               |
|                        | Себестоимость продаж                        | 2120 | ( 249897,04 )                          | ( 239404,64 )                          |
|                        | Валовая прибыль (убыток)                    | 2100 | 13502,96                               | 11246,96                               |
|                        | Коммерческие расходы                        | 2210 | ( 1560 )                               | ( 1467 )                               |
|                        | Управленческие расходы                      | 2220 | ( 450,09 )                             | ( 448 )                                |
|                        | Прибыль (убыток) от продаж                  | 2200 | 11492,87                               | 9333,96                                |
|                        | Доходы от участия в других организациях     | 2310 | -                                      | -                                      |
|                        | Проценты к получению                        | 2320 | -                                      | -                                      |
|                        | Проценты к уплате                           | 2330 | ( - )                                  | ( - )                                  |
|                        | Прочие доходы                               | 2340 | 540                                    | 432                                    |
|                        | Прочие расходы                              | 2350 | ( 120 )                                | ( 100 )                                |
|                        | Прибыль (убыток) до налогообложения         | 2300 | 10832,87                               | 8801,96                                |
|                        | Текущий налог на прибыль                    | 2410 | ( - )                                  | ( - )                                  |
|                        | в т.ч. постоянные налоговые обязательства   | 2421 | -                                      | -                                      |
|                        | Изменение отложенных налоговых обязательств | 2430 | -                                      | -                                      |
|                        | Изменение отложенных налоговых активов      | 2450 | -                                      | -                                      |
|                        | Прочее (ЕНВД)                               | 2460 | (562,62)                               | (523,2)                                |
|                        | Чистая прибыль (убыток)                     | 2400 | 11395,49                               | 9325,16                                |

Форма 0710002 с. 2

| Пояснения <sup>1</sup> | Наименование показателя <sup>2</sup>                                                          | Код  | За 31 декабря<br>20 15 г. <sup>3</sup> | За 31 декабря<br>20 14 г. <sup>4</sup> |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------|----------------------------------------|
|                        | <b>СПРАВОЧНО</b>                                                                              |      |                                        |                                        |
|                        | 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 | -                                      | -                                      |
|                        | Совокупный финансовый результат периода <sup>6</sup>                                          | 2500 | -                                      | -                                      |
|                        | Базовая прибыль (убыток) на акцию                                                             | 2900 | -                                      | -                                      |
|                        | Разводненная прибыль (убыток) на акцию                                                        | 2910 | -                                      | -                                      |

Руководитель \_\_\_\_\_ Н.А. Рихтер \_\_\_\_\_ Главный бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)  
" 12 " января 20 16 г.

Приложение В  
(Справочное)

Расчетная ведомость ООО "Космос" за февраль 2016

ООО "Космос"  
(наименование организации)

форма по ОКУД  
по ОКПО

Код  
0301010

Иркутский транз. 70  
(структурное подразделение)

| Номер документа | Дата составления |
|-----------------|------------------|
| 2/2             | 29.02.2016       |

| Отчетный период по |            |
|--------------------|------------|
| с                  | по         |
| 01.02.2016         | 29.02.2016 |

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ

| номер по порядку | таб номер        | фамилия, инициалы     | Профессия (должность) | оклад | районный коэффициент | Итого    | отработано дней (часов) |               | Наименовано, руб. за текущий месяц |                   |                |                                                     |                                     |                                                |                                      |         |         |          | Удержано и зачтено, руб |           |           |  | Сумма, руб |  |
|------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-------|----------------------|----------|-------------------------|---------------|------------------------------------|-------------------|----------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------|---------|---------|----------|-------------------------|-----------|-----------|--|------------|--|
|                  |                  |                       |                       |       |                      |          | рабочих                 | и праздничных | повремени о с РК                   | Отпуск очередно и | Отпуск учебный | Компен ация за неисполь зованны й отпуск до 1,5 лет | Компен ация за по услуге за решенем | Больничн ый лист за счет средств работода теля | Больничн ый лист за счет средств ФСС | Всего   | НДФЛ    | прочее   | всего                   |           |           |  |            |  |
|                  |                  |                       |                       |       |                      |          |                         |               |                                    |                   |                |                                                     |                                     |                                                |                                      |         |         |          |                         |           |           |  |            |  |
| 1                | 2                | 3                     | 4                     | 5     | 6                    | 7        | 8                       | 9             | 10                                 | 11                | 12             | 13                                                  | 14                                  | 15                                             | 16                                   | 17      | 18      | 19       | 20                      | 21        |           |  |            |  |
| 1 697            | Антонов И.П.     | администратор         | 12500                 | 3750  | 16250                | 19 (190) | 1 (10)                  | 17062.50      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17062.50                                       | 2218                                 | 7472.25 | 9890.25 | 3250.00  | 4122.25                 |           |           |  |            |  |
| 2 654            | Бегеев В.В.      | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 19 (190) | 1 (10)                  | 17062.50      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17062.50                                       | 1854                                 |         | 1854    | 6500.00  | 8708.50                 |           |           |  |            |  |
| 3 534            | Воружина Л.О.    | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 18 (180) | 1 (10)                  | 16250.00      | 11723.25                           |                   |                |                                                     |                                     | 27973.25                                       | 3637                                 |         | 3637    | 18223.25 | 6113.00                 |           |           |  |            |  |
| 4 569            | Дмитриенко А.К.  | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 19 (190) | 1 (10)                  | 17062.50      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17062.50                                       | 2218                                 |         | 2218    | 6500.00  | 8344.50                 |           |           |  |            |  |
| 5 487            | Евельникова И.И. | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 19 (190) | 1 (10)                  | 17062.50      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17062.50                                       | 2218                                 |         | 2218    | 6500.00  | 8344.50                 |           |           |  |            |  |
| 6 361            | Емельянова А.Е.  | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 19 (190) | 1 (10)                  | 17062.50      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17062.50                                       | 2218                                 |         | 2218    | 6500.00  | 8344.50                 |           |           |  |            |  |
| 7 465            | Ермолаев И.С.    | старший администратор | 13000                 | 3900  | 16900                | 17 (170) | 1 (10)                  | 17838.89      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17838.89                                       | 2319                                 |         | 2319    | 6750.00  | 8759.89                 |           |           |  |            |  |
| 8 319            | Куликова М.И.    | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 17 (170) | 1 (10)                  | 17152.78      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17152.78                                       | 2230                                 |         | 2230    | 6500.00  | 8422.78                 |           |           |  |            |  |
| 9 507            | Качин П.О.       | администратор         | 12500                 | 3750  | 16250                | 20 (200) |                         | 16250.00      |                                    | 7946.28           |                |                                                     |                                     | 16250.00                                       | 2113                                 |         | 2113    | 6500.00  | 7637.00                 |           |           |  |            |  |
| 10 337           | Курдюков Е.А.    | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 17 (170) | 1 (10)                  | 17152.78      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17152.78                                       | 2230                                 |         | 2230    | 6500.00  | 8422.78                 |           |           |  |            |  |
| 11 596           | Лимон Г.А.       | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 11 (110) | 1 (10)                  | 11736.11      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 1558.87                                        | 2076.50                              |         | 1999    | 5000.00  | 8374.48                 |           |           |  |            |  |
| 12 499           | Латын Е.Е.       | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 17 (170) | 1 (10)                  | 17152.78      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17152.78                                       | 2230                                 |         | 2230    | 6500.00  | 8422.78                 |           |           |  |            |  |
| 13 251           | Мамаева И.А.     | уборщик помещения     | 7000                  | 2100  | 9100                 | 24 (72)  | 1 (3)                   | 9479.17       |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 9479.17                                        | 1232                                 |         | 1232    | 3640.00  | 4607.17                 |           |           |  |            |  |
| 14 356           | Мавлаева И.А.    | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 20 (200) |                         | 16250.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 16250.00                                       | 2113                                 |         | 2113    | 6500.00  | 7637.00                 |           |           |  |            |  |
| 15 321           | Николаева Г.В.   | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 20 (200) |                         | 16250.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 16250.00                                       | 1931                                 |         | 1931    | 6500.00  | 7819.00                 |           |           |  |            |  |
| 16 599           | Осипова Н.И.     | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 20 (200) |                         | 16250.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 16250.00                                       | 2113                                 |         | 2113    | 6500.00  | 7637.00                 |           |           |  |            |  |
| 17 57            | Семикова Е.И.    | старший продавец      | 13500                 | 4050  | 17550                | 20 (200) |                         | 17550.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17550.00                                       | 2282                                 |         | 2282    | 5400.00  | 9868.00                 |           |           |  |            |  |
| 18 210           | Седейникова Н.А. | оператор ПК           | 14000                 | 4200  | 18200                | 20 (160) |                         | 18200.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 18200.00                                       | 2366                                 |         | 2366    | 7280.00  | 8554.00                 |           |           |  |            |  |
| 19 236           | Трифопова Д.С.   | продавец              | 12500                 | 3750  | 16250                | 14 (140) |                         | 11375.00      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 1664.50                                        | 13039.50                             | 1513    |         | 1513     | 5000.00                 | 6526.50   |           |  |            |  |
| 20 85            | Шаню Л.А.        | зам старшего продавца | 13000                 | 3900  | 16900                | 17 (170) | 1 (10)                  | 17838.89      |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 17838.89                                       | 2319                                 |         | 2319    | 6750.00  | 8759.89                 |           |           |  |            |  |
| 21 185           | Эйлер Н.С.       | менеджер              | 15000                 | 4500  | 19500                | 19 (152) |                         | 18525.00      | 18634.84                           |                   |                |                                                     |                                     | 37159.84                                       | 4831                                 |         | 4831    | 24011.84 | 8317.00                 |           |           |  |            |  |
| 22 479           | Ялова М.В.       | продавец              | 0                     | 0     | 0                    | 0        |                         | 0.00          |                                    |                   |                |                                                     |                                     | 3781.21                                        | 0                                    |         | 0       | 0.00     | 3781.21                 |           |           |  |            |  |
|                  |                  |                       | Итого по ведомости:   |       | 263000               | 78900    | 341500                  | 388 (3632)    | 13 (123)                           | 340563.35         | 18634.84       | 11723.25                                            | 7546.28                             | 3781.21                                        | 1558.87                              | 3743.00 | 49217   | 7422.25  | 56539.35                | 172161.15 | 159150.95 |  |            |  |

Ведомость составил

Гл. бухгалтер  
(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

|                 |                  |                               |
|-----------------|------------------|-------------------------------|
| Номер документа | Дата составления | Отчетный период               |
| 2/2             | 29.02.2016       | с по<br>01.02.2016 29.02.2016 |

|        |     |
|--------|-----|
| ТАБЕЛЬ | 2/2 |
|--------|-----|

[illegible]

[illegible]



# Приложение Г (справочное)

Записка-расчет о предоставлении отпуска сотруднику Эклер Н. С.

Унифицированная форма № Т-60  
Утверждена постановлением Госкомстата  
России от 06.04.01 № 26

Форма по ОКУД  
по ОКПО

|         |
|---------|
| Код     |
| 0301051 |

ООО «Космос»  
(наименование организации)

## ЗАПИСКА-РАСЧЕТ о предоставлении отпуска работнику

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 1               | 22.02.2016       |

|                 |
|-----------------|
| Табельный номер |
| 185             |

Эклер Наталья Сергеевна  
(фамилия, имя, отчество)  
менеджер  
(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)  
Иркутский тракт, 70  
(наименование структурного подразделения)

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с " 01 " марта 20 15 года по " 29 " февраля 20 16 года

на 29 календарных рабочих дней

с " 29 " февраля 20 16 года по " 28 " марта 20 16 года

и (или) дополнительный (другой) отпуск на календарных рабочих дней

| Дополнительный или другой отпуск |     | Количество дней<br>(календарных,<br>рабочих) | Дата              |                      | Основание предостав-<br>ления дополнительного<br>отпуска |
|----------------------------------|-----|----------------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------------------------------------------|
| вид                              | код |                                              | начала<br>отпуска | окончания<br>отпуска |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |

Работник кадровой службы: \_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

## Расчет оплаты отпуска

| Расчетный период |          | Выплаты, учитываемые<br>при исчислении<br>среднего заработка,<br>руб. |
|------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------|
| год              | месяц    |                                                                       |
| 1                | 2        | 3                                                                     |
| 2015             | март     | 19500                                                                 |
| 2015             | апрель   | 9750                                                                  |
| 2015             | май      | 19500                                                                 |
| 2015             | июнь     | 19500                                                                 |
| 2015             | июль     | 19500                                                                 |
| 2015             | август   | 19500                                                                 |
| 2015             | сентябрь | 19500                                                                 |
| 2015             | октябрь  | 19500                                                                 |
| 2015             | ноябрь   | 19500                                                                 |
| 2015             | декабрь  | 19500                                                                 |
| 2016             | январь   | 19500                                                                 |
| Итого            |          | 204750                                                                |

| Количество                                           |                                | Средний<br>дневной<br>(часовой)<br>заработок,<br>руб. |
|------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------|
| дней<br>расчетного периода<br>(календарных, рабочих) | часов<br>расчетного<br>периода |                                                       |
| 4                                                    | 5                              | 6                                                     |
| 307,65                                               |                                | 665,53                                                |

| Начислено                  |                             |   |                      |                               |                             |    |                |
|----------------------------|-----------------------------|---|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|----|----------------|
| за февраль<br>текущий      |                             |   |                      | за март<br>будущий            |                             |    |                |
| количество<br>дней отпуска | сумма за отпуск, руб.       |   | другие<br>начисления | количество<br>дней<br>отпуска | сумма за отпуск, руб.       |    | всего,<br>руб. |
|                            | из фонда<br>оплаты<br>труда |   |                      |                               | из фонда<br>оплаты<br>труда |    |                |
| 7                          | 8                           | 9 | 10                   | 11                            | 12                          | 13 | 14             |
| 1                          | 665,53                      |   |                      | 28                            | 18634,84                    |    | 18634,84       |

| Удержано, руб.     |    |    |    |    |    |       | Причисляется к выплате<br>сумма, руб. |
|--------------------|----|----|----|----|----|-------|---------------------------------------|
| налог на<br>доходы |    |    |    |    |    | всего |                                       |
| 16                 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22    | 23                                    |
| 2423               |    |    |    |    |    | 2423  | 16211,84                              |

К выплате сумма Шестнадцать тысяч двести одиннадцать  
(сумма прописью) руб. 84 коп.  
по платежной ведомости (расходному ордеру) № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20 16 года

Бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение Д  
(справочное)  
Записка-расчет о предоставлении учебного отпуска сотруднику  
Вторушкиной Л. Ю.

Унифицированная форма № Т-60  
Утверждена постановлением Госкомстата  
России от 06.04.01 № 26

Форма по ОКУД  
по ОКПО

| Код     |
|---------|
| 0301051 |

ООО «Космос»  
(наименование организации)

**ЗАПИСКА-РАСЧЕТ**  
**о предоставлении отпуска работнику**

| Номер документа | Дата составления |
|-----------------|------------------|
| 2               | 22.02.2016       |

| Табельный номер |
|-----------------|
| 534             |

Вторушкина Любовь Юрьевна  
(фамилия, имя, отчество)  
продавец  
(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)  
Иркутский тракт, 70  
(наименование структурного подразделения)

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с “ ” 20 \_\_\_\_ года по “ ” 20 \_\_\_\_ года

на  календарных  
рабочих дней

с “ ” февраля 20 \_\_\_\_ года по “ ” 20 \_\_\_\_ года

и (или) дополнительный (другой) отпуск на  21 календарных  
рабочих дней

| Дополнительный или другой отпуск |     | Количество дней<br>(календарных,<br>рабочих) | Дата              |                      | Основание предостав-<br>ления дополнительного<br>отпуска |
|----------------------------------|-----|----------------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------------------------------------------|
| вид                              | код |                                              | начала<br>отпуска | окончания<br>отпуска |                                                          |
| учебный                          |     | 21                                           | 29.02.16          | 20.03.16             | Приказ от 22.02.16 №2-У                                  |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |
|                                  |     |                                              |                   |                      |                                                          |

Работник кадровой службы \_\_\_\_\_ Гендрина Е.И.  
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

## Расчет оплаты отпуска

| Расчетный период |          | Выплаты, учитываемые<br>при исчислении<br>среднего заработка,<br>руб. |
|------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------|
| год              | месяц    |                                                                       |
| 1                | 2        | 3                                                                     |
| 2015             | август   | 8125                                                                  |
| 2015             | сентябрь | 16250                                                                 |
| 2015             | октябрь  | 16250                                                                 |
| 2015             | ноябрь   | 17100                                                                 |
| 2015             | декабрь  | 16250                                                                 |
| 2016             | январь   | 16250                                                                 |
| Итого            |          | 90225                                                                 |

| Количество                                           |                                | Средний<br>дневной<br>(часовой)<br>заработок,<br>руб. |
|------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------|
| дней<br>расчетного периода<br>(календарных, рабочих) | часов<br>расчетного<br>периода |                                                       |
| 4                                                    | 5                              | 6                                                     |
| 161,62                                               |                                | 558,25                                                |

| Начислено                  |                                                      |   |                      |                               |                                                      |    |                      |                |
|----------------------------|------------------------------------------------------|---|----------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------|----|----------------------|----------------|
| за февраль<br>текущий      |                                                      |   |                      | за март<br>будущий            |                                                      |    |                      | всего,<br>руб. |
| количество<br>дней отпуска | сумма за отпуск, руб.<br>из фонда<br>оплаты<br>труда |   | другие<br>начисления | количество<br>дней<br>отпуска | сумма за отпуск, руб.<br>из фонда<br>оплаты<br>труда |    | другие<br>начисления |                |
| 7                          | 8                                                    | 9 | 10                   | 11                            | 12                                                   | 13 | 14                   | 15             |
| 1                          | 558,25                                               |   |                      | 20                            | 11165,00                                             |    |                      | 11723,25       |

| Удержано, руб.     |    |    |    |    |    |       | Причисляется к выплате<br>сумма, руб. |
|--------------------|----|----|----|----|----|-------|---------------------------------------|
| налог на<br>доходы |    |    |    |    |    | всего |                                       |
| 16                 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22    | 23                                    |
| 1524               |    |    |    |    |    | 1524  | 10199,25                              |

К выплате сумма \_\_\_\_\_ Десять тысяч сто девяносто девять  
(сумма прописью) \_\_\_\_\_ руб. 25 коп.  
по платежной ведомости (расходному ордеру) № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20 16 года

Бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение Е  
(справочное)  
Записка-расчет при прекращении трудового договора с работником

Унифицированная форма № Т-61  
Утверждена постановлением Госкомстата РФ  
от 5 января 2004 г. № 1

|                          |                          |                |
|--------------------------|--------------------------|----------------|
|                          | Форма по ОКУД<br>по ОКПО | Код<br>0301052 |
| наименование организации | Трудовой договор         | номер<br>дата  |

|                                                                                                        |                      |                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| <b>ЗАПИСКА-РАСЧЕТ</b><br>при прекращении (расторжении)<br>трудового договора с работником (увольнении) | Номер документа<br>6 | Дата составления<br>29.02.2016 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|

|                                                                                                         |                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Курилёнок Екатерина Алексеевна<br><small>фамилия, имя, отчество</small>                                 | Табельный номер<br>357 |
| Иркутский, 70<br><small>структурное подразделение</small>                                               |                        |
| продавец<br><small>должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации</small> |                        |

Трудовой договор **прекращен** (работник уволен) исполнение " 29 " февраля 2016 г.  
зачеркнуть

По собственному желанию  
основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

приказом (распоряжением) от " 29 " февраля 2016 года № 13

Использованы авансом \_\_\_\_\_ дней отпуска за период работы с « 01 » сентября 2015 г.  
Не использованы \_\_\_\_\_ по « 29 » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Работник кадровой службы \_\_\_\_\_ Гендрина Е.И.  
должность личная подпись расшифровка подписи

29 февраля 20 16 г.

## Расчет оплаты отпуска

| Расчетный период |          | Выплаты,<br>учитываемые при<br>исчислении<br>среднего<br>заработка,<br>руб |
|------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------|
| год              | месяц    |                                                                            |
| 1                | 2        | 3                                                                          |
| 2015             | Март     | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Апрель   | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Май      | 11607,14                                                                   |
| 2015             | Июнь     | 17062,50                                                                   |
| 2015             | Июль     | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Август   | 2437,50                                                                    |
| 2015             | Сентябрь | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Октябрь  | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Ноябрь   | 16250,00                                                                   |
| 2015             | Декабрь  | 8125,00                                                                    |
| 2016             | Январь   | 18321,40                                                                   |
| 2016             | Февраль  | 17153,78                                                                   |
| Итого            |          | 172207,32                                                                  |

| Количество                                   |                                | Средний<br>дневной<br>(часовой)<br>заработок,<br>руб |
|----------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|
| календарных<br>дней<br>расчетного<br>периода | часов<br>расчетного<br>периода |                                                      |
| 4                                            | 5                              | 6                                                    |
| 303,4                                        |                                | 567,59                                               |

| Количество дней отпуска |                    | Сумма за отпуск,<br>руб |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|
| использовано<br>авансом | не<br>использовано |                         |
| 7                       | 8                  | 9                       |
|                         | 14                 | 7946,28                 |

## Расчет выплат

| Начислено, руб               |          |    |          | Удержано, руб   |    |       | Задолженность, руб   |                    | Причи-<br>тается<br>к выплате<br>сумма, руб |
|------------------------------|----------|----|----------|-----------------|----|-------|----------------------|--------------------|---------------------------------------------|
| Компенсация за неисл. отпуск | ЗП       |    | всего    | налог на доходы |    | всего | за орга-<br>низацией | за работ-<br>ником |                                             |
| 10                           | 11       | 12 | 13       | 14              | 15 | 16    | 17                   | 18                 | 19                                          |
| 7946,28                      | 17153,78 |    | 25100,06 | 3263            |    | 3263  |                      |                    | 21837,06                                    |

К выплате сумма \_\_\_\_\_ Двадцать одна тысяча восемьсот тридцать семь  
прописью  
 \_\_\_\_\_ руб. 06 коп  
 ( \_\_\_\_\_ руб. 06 коп)  
цифрами

по платежной ведомости (расходному ордеру) № \_\_\_\_\_ от " " \_\_\_\_\_ 20 г.

Бухгалтер \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи

Приложение Ж  
(Справочное)  
Расчет пособия по временной нетрудоспособности

**Расчет пособия по временной нетрудоспособности**

Приложение к листку нетрудоспособности № 190366562507

**Организация:** Общество с ограниченной ответственностью "Космос"

**Работник:** Лимон Грета Аргуровна таб. №: 596  
ИНН 701745617894 СНИЛС 124-415-140 08

**Подразделение:** Иркутский, 70 Должность: продавец

**Не работал:** с 13.02.2016 по 19.02.2016

**Условия исчисления:** Страховой стаж: 6 лет 4 месяца

**Назначение пособия**

Назначено пособие по временной нетрудоспособности в размере 80% за 7 календарных дней

**Сведения о заработной плате**

**1.Заработок за расчетные годы**

| Показатель | Заработок у текущего страхователя | Заработок у предыдущего страхователя | Предельная величина |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2014 год   | 0,0                               | 243 013, 21                          | 624 000             |
| 2015 год   | 0,0                               | 231 146, 84                          | 670 000             |

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 474 160,05

**2. Расчет среднего дневного заработка**

Среднедневной заработок составил:  $474\ 160,05 / 730 = 649,53$

**3. Расчет среднего месячного заработка**

МРОТ по состоянию на 13.02.2016: 6204

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 203,97

| Причитается пособие   |                          |                               |                         |              |                  |                                       |                   |                     |                              |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------|------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|
| Начало периода оплаты | Окончание периода оплаты | Число дней, подлежащих оплате | Среднедневной заработок | из МРОТ с РК | пособие в % к ЗП | Размер дневного пособия в руб. и коп. | Начислено пособия | За счет средств ФСС | За счет средств работодателя |
| 13.02.2016            | 19.02.2016               | 7                             | 649,53                  | 265,16       | 80               | 519,62                                | 3637,37           | 1558,87             | 2078,5                       |

Приложение И  
(Справочное)

Расчет пособия по временной нетрудоспособности

Расчет пособия по временной нетрудоспособности

Приложение к листку нетрудоспособности № 190366562708

**Организация: Общество с ограниченной ответственностью "Космос"**

**Работник: Трифонова Дарья Сергеевна таб. №: 236**

ИНН 701745616541 СНИЛС 124-415-630 07

Подразделение: Иркутский, 70 Должность: продавец

**Не работал: с 15.02.2016 по 21.02.2016**

Условия исчисления: Страховой стаж: 4 года 7 месяцев

**Назначение пособия**

Назначено пособие по уходу за больным ребенком в размере 60% за 7 календарных дней

Сведения о заработной плате

**1. Заработок за расчетные годы**

| Показатель | Заработок у текущего страхователя | Заработок у предыдущего страхователя | Предельная величина |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2014 год   | 140 404,0                         | 0                                    | 624 000             |
| 2015 год   | 148 901,5                         | 0                                    | 670 000             |

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 289 305,50

**2. Расчет среднего дневного заработка**

Среднедневной заработок составил:  $289\,305,50 / 730 = 396,31$

**3. Расчет среднего месячного заработка**

МРОТ по состоянию на 15.02.2016: 6204

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 203,97

| Причитается пособие      |                             |                                                 |                            |                 |                     |                                                |                      |                           |                                    |
|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------|------------------------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Начало периода<br>оплаты | Окончание периода<br>оплаты | Число календарных<br>дней, подлежащих<br>оплате | Среднедневной<br>заработок | из МРОТ<br>с РК | пособие<br>в % к ЗП | Размер<br>дневного<br>пособия в<br>руб. и коп. | Начислено<br>пособия | За счет<br>средств<br>ФСС | За счет<br>средств<br>работодателя |
| 15.02.2016               | 21.02.2016                  | 7                                               | 396.31                     | 265.16          | 60                  | 237.79                                         | 1664.5               | 1664.5                    | 0                                  |

Приложение К  
(справочное)  
Расчет пособия по уходу за ребенком

**Расчет пособия по уходу за ребенком**

по документу: Отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет № 3 от 13 сентября 2015 г.

**Организация:** Общество с ограниченной ответственностью "Космос"

**Работник:** Ялоха Марина Вячеславовна таб. №: 479

ИНН 701745612308 СНИЛС 124-413-130 02

Подразделение: Иркутский, 70 Должность: продавец-консультант

**Оплачиваемый период: с 13.09.2015 по 14.01.2017**

**Сведения о заработной плате**

**1.Заработок за расчетные годы**

| Показатель | Заработок у текущего страхователя | Заработок у предыдущего страхователя | Предельная величина |
|------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 2013 год   | 0,0                               | 0                                    | 568 000             |
| 2014 год   | 111 146,5                         | 0                                    | 624 000             |

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 111 146,5

**2. Расчет среднего дневного заработка**

Среднедневной заработок составил:  $111\,146,5 / (730 - 140) = 188,38$

**3. Расчет среднего месячного заработка**

$188,38 * 30,4 = 5723,71$

МРОТ по состоянию на 13.09.2015: 5965

Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет начисляется исходя из МРОТ:

|               |         |
|---------------|---------|
| сентябрь 2015 | 2120,31 |
| октябрь 2015  | 3533,84 |
| ноябрь 2015   | 3533,84 |
| декабрь 2015  | 3533,84 |