

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт Электронного обучения

Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Особенности бухгалтерского и налогового учета заработной платы
<u>УДК 657.471.12+657.446</u>

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ11	Андреева Т.Н		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Силифонова Е.В			

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	К.ф.н		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Г.А	Д. э. н., профессор		

Томск - 2016г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (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 члена команды, 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) 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 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 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 ПК-10; ПК-13; ПК-5 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 предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ 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 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:

Бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
З-ЗБ11	Андреева Татьяна Николаевна

Тема работы:

Особенности бухгалтерского и налогового учета заработной платы	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№943/с от 09.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (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.).	Нормативные документы, периодические издания, учебная литература, учетные данные предприятия
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	1 Сущность и нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда. 2 Анализ организации работы на примере ООО "РЕМСТРОЙБЫТ" 3 Рекомендации по совершенствованию системы учета в организации.

Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблицы, рисунки
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Черепанова Н.В.
	Доцент, к.ф.н.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016
---	------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Силифонова Е.В			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б11	Андреева Т.Н		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа _85 с, 5 рис., 15 табл., 39 источников, 2 прил.

Ключевые слова: заработная плата, учет, налоги, бухгалтерия, персонал, нормативное регулирование.

Объект исследования – ООО «РЕМСТРОЙБЫТ». Предмет исследования – аудит и учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление особенностей бухгалтерского и налогового учета заработной платы.

Задачи работы:

- изучить сущность и нормативное регулирование бухгалтерского и налогового учета заработной платы;
- провести анализ бухгалтерского и налогового учета заработной платы в ООО «Ремстройбыт»;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы учета в организации.

В целях устранения всех недостатков и активного совершенствования учета расчетов с имеющимся персоналом по оплате труда вполне можно предложить:

- вывести в первую очередь на должный уровень весь первичный учет, а именно: обязательное и строгое заполнение различных реквизитов; если определенные реквизиты не заполняются, то делать прочерк в соответствующем месте;
- необходимо совершенствовать учётную политику предприятия;
- применять отдельные унифицированные формы учетных регистров и учетных первичных документов;
- организовать рационально ведение бухгалтерского учета в компании;
- разработать план документооборота и документации.

Устранение всех выявленных недостатков и внедрение различных предложенных мероприятий будут активно способствовать оперативности, наглядности контроля и учета, формированию достоверной и экономически обоснованной информации о труде и его полной оплате; производить своевременную и точную оплату труда всех работников организации, постоянно следить за законностью различных операций, связанных с выплатой и начислением причитающегося заработка, устранением всех непроизводительных выплат, явных и скрытых потерь рабочего времени, текущей эффективностью используемых форм стимулирования и организации труда.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

НДФЛ — налог на доходы физических лиц.

Анализ финансового состояния предприятия показывает, что у исследуемого предприятия неудовлетворительное финансовое состояние и необходимо принять меры по его улучшению.

Операционный рычаг – использование фирмой постоянных операционных издержек для повышения рентабельности бизнеса.

Финансовый рычаг – использование фирмой средств издержки на привлечение которых являются постоянными для повышения прибыльности.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Д – дебет

К – кредит

Т12. Т51. Т... - это унифицированная форма различных документов учета

ПФР – Пенсионный фонд России

ЕСН – единый социальный налог

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ФСС – фонд социального страхования

ФФОМС – федеральный фонд обязательного медицинского страхования

ПБУ – положение по бухгалтерскому учету

Ка – коэффициент автономии

Ку – коэффициент устойчивости

А1,2,3,4 – активы

П1,2,3,4 – пассивы

ТК РФ – трудовой кодекс Российской Федерации

ЗС – заемные средства

СС – собственные средств

Д – дифференциал

СНП – ставка налога на прибыль

ЭР – экономическая рентабельность активов

Оглавление

Введение	7
1 Сущность и нормативное регулирование учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.	9
1.1 Цели и задачи учета расчетов по оплате труда.....	9
1.2 Нормативное регулирование учета заработной платы.....	12
2 Анализ организации работы на примере ООО "РЕМСТРОЙБЫТ"	31
2.1 Характеристика организации и ее учетная политика.....	31
2.2 Документальное оформление операций с персоналом по оплате труда...	51
2.3 Синтетический и аналитический учет.....	53
3 Рекомендации по совершенствованию системы учета в организации.....	61
3.1 Выявление ошибок в учете заработной платы	61
3.2 Рекомендации по совершенствованию системы учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ»	66
4 Социальная ответственность	74
Заключение	81
Список использованных источников	86
Приложение	86

Введение

Действующее законодательство Российской Федерации предусматривает статью под номером 136 Трудового кодекса. И работодатели обязуются оплачивать своим работникам заработную плату. Сотрудники получают денежные средства за свой труд не менее одного раза за календарный месяц. Проводки по заработной плате бухгалтеры заполняют, опираясь на синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Дата устанавливается согласно действующим правилам внутреннего трудового распорядка, коллективными или трудовыми договорами.

Во многих фирмах возникают ситуации, когда необходимо убедиться в качестве работы кадровой службы и в том, что все их задачи выполняются правильно. Поможет в этом аудиторская проверка. Кадровый аудит — это то, без чего не обходится ни одна организация. Эта процедура помогает избежать многочисленных проблем и оптимизировать работу кадров на предприятии. Кадровый аудит — это оценка организационной структуры компании и ее системы управления персоналом. Она является независимой и проводится комплексно, что имеет наибольший положительный эффект для фирмы.

Если рассматривать это понятие подробнее, то под ним подразумеваются проверка и анализ всей документации, связанной с кадрами и не только. Проверяется соответствие нормам законодательства РФ (трудовому, налоговому и другим кодексам и законам) и последним изменениям в нем. Также затрагивается и сама работа кадров, что проверяется путем анализа экономических показателей [12, с. 90].

Целью выпускной квалификационной работы является выявление особенностей бухгалтерского и налогового учета заработной платы.

Задачи работы:

- изучить сущность и нормативное регулирование бухгалтерского и налогового учета заработной платы;
- провести анализ бухгалтерского и налогового учета заработной платы в ООО «Ремстройбыт»;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы учета в организации.

Объект исследования – ООО «РЕМСТРОЙБЫТ». Предмет исследования – аудит и учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Методы написания работы – наблюдение, группировка информации, анализ, синтез.

Теоретическую основу исследования составляют фундаментальные концепции, положения и выводы, обоснованные и представленные в современной отечественной литературе, нормативно-правовые акты федерального, регионального и местного уровней, определяющие основные направления оплаты труда.

Теоретической основой работы послужили нормативно-правовые акты в области бухгалтерского учета и аудита кассовых операций, официальные данные сети Интернет.

Информационной базой исследования являются данные бухгалтерской отчетности ООО «РЕМСТРОЙБЫТ», положения, приказы, решения данной организации.

Структура работы обусловлена поставленными в ней задачами и включает введение, основную часть из трех глав, заключение, список литературы и приложения.

Первая глава работы посвящена изучению аспектов учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе проведен анализ организации работы на примере ООО "ККМ-НН. В третьей представлена оценка аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» и разработаны рекомендации по совершенствованию системы учета в организации

1 Сущность и нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда.

1.1 Цели и задачи учета расчетов по оплате труда

Этапы работы по учету заработной платы на предприятии

1. Начисление заработной платы
2. Удержания из зарплаты
3. Начисление страховых взносов («зарплатных налогов»)
4. Выплата заработной платы.

Для учета всех операций, связанных с оплатой труда и заработной платой, используется счет номер 70 «Расчеты по оплате труда с персоналом». По кредиту данного счета начисляем зарплату, по дебете учитываем удержания (например, НДФЛ) и выплату заработной платы.

Начисление зарплаты работникам

Как было указано выше, начисление зарплаты отражается по соответствующему кредиту сч/ 70. Все расходы на зарплату списываются на себестоимость товаров или продукции, так что со счетом 70 корреспондируют счет номер 20 «Основное производство» (для любого производственного предприятия) и счет номер 44 «Расходы на продажу» (для некоторой торговой фирмы). Таким образом, проводка по начислению зарплаты выглядят так: Д20 (44) К70.

Эта проводка осуществляется на всю сумму начисленной зарплаты за месяц. Для начисления применяется табель учета всего рабочего времени форма Т13 и Т12 и расчетная ведомость по форме Т51. Существует образец заполнения такого табеля Т-13, в том числе образца ведомости Т-51.

Удержания из зарплаты

Из зарплаты работников удерживается ежемесячно НДФЛ, то есть, налог на все доходы физических лиц. Некоторые доходы физических лиц не подлежат полному налогообложению, полный список таких доходов приведен в статье номер 217 НК РФ.

В РФ на настоящий момент данный НДФЛ высчитывается всего как 13% от суммарного дохода, в конкретном случае 13% от полученной заработной платы, которая была уменьшена на сумму полных налоговых вычетов по НДФЛ. (Читайте статью: «Налоговые ставки и налоговые вычеты НДФЛ сотрудника»)

В НК РФ налоговым вычетам посвящены ст. 218-221. Не стоит их пересказывать, следует отметить только, что налоговые вычеты по сути — это льготы, предоставленные отдельным работникам, благодаря данным вычетам уменьшается полная сумма заработной платы, которая облагается налогом, тем самым снижается и сам налог.

Все стандартные вычеты, применяемые при расчете зарплаты такие:

1. 3000 — полный вычет предоставляется ветеранам, инвалидам. В ст. 218 НК РФ приведен самый полный список лиц, для которых используется такой вычет, это главным образом люди, деятельность которых была в прошлом связана с АЭС (например, Чернобыльской АЭС, ликвидации последствий аварии и т. д.) и радиацией и ядерным оружием вообще, ветераны ВОВ и военнослужащие, которые стали инвалидами по причине ранения при исполнении поставленного воинского долга.

2. 500 — данный вычет предоставляется также инвалидам, участникам ВОВ, разным группам военнослужащих, данный список большой, можно с ним ознакомиться в ст. 218 НК РФ.

3. 1400 — данный вычет предоставляется за 1го и 2го ребенка, опекуном или родителем которого является конкретный работник. Вычет действует до зарплат 280 000 руб.

4. 3000 — такой вычет предоставляется за 3го и последующих детей. Такой вычет действует исключительно до достижения зарплаты объемом 280000 руб.

Чтобы работодатель учитывал эти вычеты, работник должен написать заявление на получение стандартного вычета (см. Образец заявления на получение стандартного вычета на детей).

Из заработной платы удерживается НДФЛ проводкой Д70 К68, где счет 68 именуется «Расчеты по сборам и налогам».

Начисление страховых взносов - «зарплатных налогов»

Зарплатными налогами я условно назвала налоги с зарплаты, ранее называемые ЕСН — единый социальный налог, теперь их именуют страховые взносы. Страховые взносы платит работодатель в ПФР, ФСС и ФФОМС на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование.

В 2015 г. ЕСН был переименован в соответствующие страховые взносы и его процент вырос с 26% до 34% резко, что было существенным ударом по большинству средних и мелких предприятий. В настоящее время этот процент снижен до 30% и введена отдельная дополнительная ставка 10% для зарплат, превышающих в 2013 году 568 тысяч рублей. Но снова данные ставки все же действуют до конца 2013 года. С 2014 г. были внесены очередные изменения, о которых можно почитать здесь.

Итак, в 2014 году, если суммарный объем зарплаты составляет до 624 тыс. рублей, то суммарный процент всех страховых взносов равен 30%, данные страховые взносы состоят из такого:

1. 22% — полный взнос в ПФР.

Взнос в ПФР, в свою очередь, складывается из:

- для лиц, которые рождены в 1966 году и ранее: 22% — полная страховая часть пенсии (16% индивидуальная часть, 6% солидарная часть),
- для лиц, которые рождены после 1966 г.: 16% — страховая часть пенсии (16% индивидуальная часть, 6% солидарная часть) и далее 6% — накопительная часть имеющейся пенсии.

2. 5,1% — соответствующий взнос в федеральный фонд медицинского обязательного страхования (ФФОМС);

3. 2,9% — взнос в ФСС.

Если полная сумма зарплаты с начала текущего года составляет свыше 624 тыс. руб., то соответствующий процент страховых взносов на все

выплаты свыше указанной суммы равен 10%. Все эти 10% полностью платятся в ПФР, причем для всех лиц любого возраста все указанные 10% составляют соответствующую страховую часть пенсии.

В рамках данного пункта рассмотрены все страховые взносы в стандартном общем случае, мы не рассматриваем отдельные страховые взносы для ИП и для лиц, которые занимаются частной практикой, а также уменьшенные тарифы для некоторых категорий плательщиков.

1.2 Нормативное регулирование учета заработной платы

До 2013 года учет соответствующего начисления зарплаты осуществлялся при помощи унифицированных форм всех первичных документов, которые утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 05 января 2004 N 1. (далее – просто Постановление N 1). С вступлением в полную силу с 01.01.2013 г. ФЗ от 06.12. 2015 номер 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» они не представляются обязательными для использования – далее просто Закон №402-ФЗ. Некоторое исключение составляют все формы документов, оговоренные уполномоченными органами согласно другим федеральными законами и на их базе, к примеру кассовые документы.

В соответствии с ч. 4 ст. 9 Закона номер 402-ФЗ формы учетных первичных документов самостоятельно утверждаются компаниями и предпринимателями. Другими словами, руководитель с 01 января 2013 должен утвердить формы учетных первичных документов, согласно которым будет вестись весь бухгалтерский учет полной заработной платы также и в 2014 году. Зачастую, разрабатывает подобные формы должностное лицо, на которое полностью возложено ведение бухучета, — руководитель департамента бухгалтерского учета, главный бухгалтер или другой работник компании (п. 4 статьи 9 Федерального закона от 06 декабря 2015 номер 402-

ФЗ «О бухгалтерском учете»). Если ведение бухучета поручено сторонней организации, то обязанность по разработке лежит на ней (п. 3 ст. 7 Закона № 402-ФЗ).

При этом настоящий закон не лишает компаний права на применение тех унифицированных форм, которые сегодня стали уже совсем привычными.

Надо помнить, что каждый подобный первичный документ должен содержать некоторые обязательные реквизиты, оговоренные в п.2 статьи 9 Закона номер 402-ФЗ. Все созданные компанией первичные учетные документы обязательно нужно утвердить как приложение к учетной политике.

В текущем бухгалтерском учете затраты на зарплату работников признаются всеми расходами компании по обычным типам деятельности в период соответствующей начисления все заработной платы. Полный бухгалтерский учет затрат на зарплату полностью регулируется ПБУ 10/99 под названием "Расходы организации".

Согласно Инструкцией по использованию Плана счетов бухгалтерского учета всей финансово-хозяйственной деятельности компании номер 94н 31.10.2000 для полного обобщения информации о расчетах со всеми работниками компании по оплате труда (по всем типам оплаты труда, пособиям, премиям, пенсиям работающим пенсионерам и прочим выплатам) используется счет номер 70 "Расчеты по оплате труда с персоналом".

При имеющейся повременной оплате труда суммарная месячная зарплата работника рассчитывается исходя из полностью отработанного им в данном месяце времени и приведенного в трудовом договоре размера зарплаты (статья 129 ТК РФ, Письма Рос труда от 22 марта 2012 N 428-6-1, от 27 апреля 2015 N 1111-6-1):

- —или назначенного оклада, т.е. определенного фиксированного размера зарплаты за отработанный полностью календарный месяц;

- —или часовой (дневной) тарифной ставки, другими словами, фиксированного размера всей зарплаты за каждый отдельный отработанный час или день.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ вся зарплата работника, который полностью отработал норму рабочего времени за конкретный месяц, не должна составлять меньше МРОТ.

Рассмотрим некоторые примеры бухгалтерского учета расчета заработной платы.

ПРИМЕР 1. РАБОТНИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ УСТАНОВЛЕН ОКЛАД.

Оклад работника 33 000 рублей в месяц. Он отработал все рабочие дни, предусмотренные производственным календарем:

- в апреле 2014 г. - 22 рабочих дня;
- в мае 2014 г. - 19 рабочих дней.

Если никаких выплат, кроме оклада, ему не полагается, то и за апрель, и за май работник получит по 33 000 руб. несмотря на то, что количество рабочих дней в них разное. Если работник отработал не все рабочие дни (часы) в месяце, то его зарплата за этот месяц рассчитывается исходя из фактически отработанного времени .

Оклад работника 33 000 руб. В апреле 2013 г. он отработал только 17 из 22 рабочих дней, так как с 22 по 28 апреля болел.

Если никаких выплат, кроме оклада и пособия, ему не полагается, то его зарплата за апрель (без учета пособия) составит 25 500 руб. (33 000 руб/мес. / 22 дн. x 17 дн.).

ПРИМЕР 2. РАБОТНИКУ УСТАНОВЛЕНА ТАРИФНАЯ СТАВКА.

Бухгалтерский учет расчета заработной платы имеет особенность: сумма зарплаты (включая все компенсационные и стимулирующие выплаты), причитающаяся работникам за месяц начисляется независимо от даты фактической выплаты в последний день месяца.

Заработная плата (полная оплата труда любому работнику) - вознаграждение за выполненный труд в зависимости от текущей квалификации работника, количества, сложности, условий и качества выполняемой работы, в том числе все компенсационные выплаты (надбавки и доплаты компенсационного характера, также за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных, выполненную работу в климатических особых условиях и на различных территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению, и прочие выплаты такого же компенсационного характера) и разнообразные стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты активного стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты).

1 ОПЛАТА ТРУДА В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Статьей 146 ТК РФ определены правила, который работодатель обязан выполнять при учете начисления заработной платы работникам, занятых на различных тяжелых работах, работах с опасными, вредными и прочими особыми условиями труда, а именно:

- —заработная плата таких работников должна быть выше заработной платы, которая установлена типовыми тарифными ставками, окладами (то есть, должностными окладами) для работников, которые трудятся в нормальных условиях. Ее верхняя граница при этом не ограничена законодательством.
- —увеличение оплаты труда работникам должно выполняться по результатам выполненной аттестации рабочих мест и в объеме не менее 4% от существующей тарифной ставки (то есть, оклада), установленной для различных типов работ с отдельными нормальными условиями труда.

Согласно части 3 ст. 147 ТК РФ реальные размеры увеличенной заработной платы оговариваются работодателем самостоятельно с учетом существующего мнения представительного органа всех работников (если подобный орган имеется у работодателя).

Кроме того, абз. 13 ч. 1, ч. 3 статьи 219 ТК РФ установлено что, дополнительно к увеличенной заработной плате подобным указанным

работникам вполне могут быть предоставлены некоторые компенсации, объем которых самостоятельно устанавливается работодателем в составленном трудовом договоре, соглашении, коллективном договоре, нормативном локальном акте.

2 ОПЛАТА ТРУДА НА РАБОТАХ В МЕСТНОСТЯХ С ОСОБЫМИ КЛИМАТИЧЕСКИМИ УСЛОВИЯМИ

При учете начисления зарплаты работникам, которые заняты на работах в местностях с особыми климатическими условиями (это отдельные районы Крайнего Севера и полностью приравненные к ним районы), надо помнить, что зарплата работников, трудящихся в указанных местностях, рассчитывается в повышенных размерах. Для этого используются процентные надбавки и районные коэффициенты к текущей заработной плате (статьи 148, 315 ТК РФ). Согласно ст.148 ТК РФ размер таких надбавок и коэффициентов не может быть ниже соответствующих размеров, оговоренных ТК РФ и прочими актами, которые содержат нормы трудового права.

Т.к. Правительством РФ до сих пор не установлен объем районного коэффициента и надбавки и новый порядок их использования, в связи с этим используются документы, принятые ранее и регулирующие оплату труда всех работников, занятых на различных работах с особыми климатическими условиями (статья 423 ТК РФ).

ПРИМЕР:

Юрист организации "Сокол" П.В. Зорин работает в филиале компании, расположенном в городе Норильске. Назначенный должностной оклад П.В. Зорина составляет 30000 руб. Для города Норильска установлен соответствующий районный коэффициент 1,8 (по Информационному письму ПФР от 09.06.2003 N 25-23/5995; Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Министерства Труда России от 09 июня 2003 номер 1199-16, Департамента доходов населения и текущего уровня жизни Министерства труда России от 19 мая 2003 N 670-9,).

Таким образом, оплата труда П.В. Зорин в месяц составит 54 000 руб. (30 000 руб. x 1,8).

На основании ст. 285 ТК РФ работникам, работающим по совместительству в различных районах, в которых установлены районные надбавки и коэффициенты к зарплате, оплата труда производится также с учетом этих надбавок и коэффициентов. Кроме того, согласно абз. 2 ч. 5 ст. 302 ТК РФ в отношении работников, которые выезжают для выполнения работ определенным вахтовым методом в разные районы Крайнего Севера и полностью приравненные к ним местности из прочих районов также применяется подобный районный коэффициент и далее выплачиваются процентные надбавки к текущей заработной плате.

3 ОПЛАТА ТРУДА В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

При выполнении различного рода работ в условиях, которые отклоняются от нормальных, конкретный работник имеет право получать увеличенную заработную плату. Ее объем предусмотрен ТК РФ и прочими актами, содержащими соответствующие нормы трудового права, а также составленным трудовым договором, соглашением, коллективным договором, нормативными локальными актами. (ст. 149 ТК РФ).

Далее рассмотрим, какие условия работы должны быть признаны отклоняющимися от нормальных и как в указанных ситуациях должен оплачиваться совершенный труд работника:

Условия, которые отклоняются от нормальных	Порядок полной оплаты труда для работника, оговоренный ТК РФ
Ст. 150 ТК РФ: Оплата труда при исполнении работ разной квалификации	Работнику с назначенной повременной оплатой труда полностью выплачивается вся заработная плата в объеме,

	установленном для конкретной работы повышенной квалификации. Работнику с назначенной сдельной оплатой труда полностью выплачивается заработная плата по отдельным расценкам выполняемой им работы. Если работник выполняет работы, которые оплачиваются ниже его разряда, то ему в том числе выплачивается межразрядная разница
Ст. 151 ТК РФ: Оплата труда при расширении зоны обслуживания, полном совмещении профессий (различных должностей), повышение объема работы или исполнении некоторых обязанностей отсутствующего временно работника без освобождения от своей работы, оговоренной трудовым договором	Работнику делают доплату. Размер данной доплаты оговаривается по соглашению всех сторон трудового договора с учетом объема и (или) содержания дополнительной работы (статьи. 60.2, 151 ТК РФ).
Ст. 152. Оплата для сверхурочной работы	Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе работодателя конкретным работником за пределами

	оговоренной для данного работника продолжительности рабочего времени (статья 99 ТК РФ). За первые 2 часа работы такая оплата производится не меньше чем в полуторном размере, за дальнейшие часы - не меньше чем в двойном размере. По отдельному желанию работника данная сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может полностью компенсироваться предоставлением некоторого дополнительного времени отдыха, но не меньше времени, которое было отработано сверхурочно.
Статья 153. Оплата труда в нерабочие и выходные праздничные дни	Работа в нерабочий, праздничный или выходной день оплачивается не меньше чем в двойном размере. Реальные размеры оплаты за выполненную сверхурочную работу и за работу в нерабочий праздничный или выходной день могут оговариваться коллективным договором, нормативным локальным актом или имеющимся трудовым договором (статьи 152, 153 ТК РФ). Вместо обозначенной двойной оплаты (по

	желанию работника) ему вполне может быть предоставлен иной день отдыха
Статья 154. Оплата труда за ночное время	Каждый один час работы в ночное время полностью оплачивается в увеличенном размере по сравнению с типовой работой в нормальных условиях, однако не ниже величин, установленных существующим трудовым законодательством и прочими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

Как выше уже было сказано, по единому правилу выплата зарплаты производится в рублях в денежной форме. Однако, если компания предусмотрела в составленном коллективном договоре (или составленном трудовом договоре с конкретным работником) возможность полноценной выплаты зарплаты в другой форме, то приведенное выше правило не распространяется на организацию.

Для этого требуется соблюдать такие ограничения:

- —доля суммарных неденежных выплат не может быть более 20% от месячной начисленной зарплаты;
- —форма, в которой выполняются неденежные выплаты, не должна никаким образом противоречить международным договорам РФ и текущему российскому законодательству (ч. 2 ст. 131 ТК РФ).
- —выплата зарплаты в выбранной неденежной форме может выполняться только по поданному письменному заявлению работника

В качестве ярких примеров выдачи зарплаты в неденежной можно отнести такие: выдачу некоторой части заработной платы окончательно готовой продукцией, оплата работника проживания на съемной квартире, оплата коммунальных услуг, оплата его питания и т.п.

Не допускается никакая выплата зарплаты в купонах, бонах, в форме расписок, долговых обязательств, а также в виде спиртных напитков, ядовитых, наркотических, вредных и прочих токсических веществ, боеприпасов, оружия и прочих предметов, в отношении которых в настоящее время установлены ограничения или запреты на их текущий свободный оборот (ч. 3 ст. 131 ТК РФ).

Ч. 6 ст. 136 ТК РФ оговорено, что зарплату работникам следует выплачивать не реже раза в полмесяца в дни и методом, которые установлены коллективным или трудовым договором либо в правилах трудового внутреннего распорядка наличными средствами или переводом на карты работников.

Не редки случаи на практике, когда работодатели собирают принудительные заявления со всех своих работников, о том, что они хотят получать свою заработную плату раз в месяц единовременно. Иногда подобные случаи «закрепления» встречаются в трудовых и коллективных договорах. В данном случае компания нарушает положения ТК РФ и все ответственные работники могут быть вполне привлечены к административной ответственности согласно статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях России с наложением административного штрафа на соответствующих должностных лиц в объеме 30...50 тыс. руб. В случае такого же повторного нарушение законодательства о охране и об труде труда лицом, подвергнутым ранее административному наказанию за административное аналогичное правонарушение, влечет полную дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Согласно п.8 статьи 136 ТК РФ если конкретный день выплаты зарплаты попадает на праздник или выходной, то выплатить зарплату надо не позже последнего рабочего дня перед данным праздником или выходным.

ПРИМЕР:

Согласно действующим правилами заработная плата в организации "Сокол" выплачивается всем работникам из кассы 22 числа расчетного месяца и 7 числа месяца, последующего за расчетным.

Допустим, 7 июня 2014 г. в организации должна выплачиваться заработная плата за май. Однако такой день попадает на выходной (на субботу). Так что, выплата зарплаты должна быть осуществлена 6 июня 2013 г. (то есть, в пятницу). Кроме того, выплата аванса также приходится на выходной день (воскресенье), следовательно и дату аванса организации необходимо перенести на 20 число (пятница).

В случае несвоевременной выплаты зарплаты согласно статьи 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику соответствующую компенсацию в объеме не менее 1/300 части действующей в данной время ставки рефинансирования Банка РФ от всех не выплаченных в срок сумм, за каждый отдельный день задержки, начиная с последующего дня после оговоренного срока выплаты включительно по соответствующий день фактического расчета. Обязанность выплаты данной денежной компенсации появляется независимо от имеющейся вины работодателя.

Во многих компаниях практикуется выплата за 1ю половину месяца аванса, а за 2ю - месячной зарплаты (с учетом выплаченного ранее аванса). И это совершенно не противоречит ТК РФ.

При выплате заработной платы за 2ю часть месяца конкретному работнику следует выдать составленный расчетный листок. По причине того, что унифицированной формы данного расчетного листка не существует, ее работодателю необходимо утвердить ее самостоятельно.

При утверждении оговоренной формы расчетного листа надо иметь в виду, что частью 1 ст. 136 ТК РФ предусмотрено, что работодатель при

полной выплате заработной платы обязан извещать каждого работника в письменной форме о:

- — основаниях и размерах произведенных удержаний;
- — составных частях всей заработной платы за выбранный период;
- — объему денежной компенсации за определенное нарушение срока выплаты зарплаты, выплат при увольнении, отпускных и прочих выплат, которые причитаются работнику.
- — общей денежной сумме, которая подлежит выплате;

Если выплата начисленной заработной платы выполняется путем перечисления на личные банковские карты, компании (работодателю) рекомендуется все равно определить в нормативном локальном акте порядок выдачи работникам расчетных листов.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В отдельных случаях конкретному работнику может быть выплачена уменьшенная заработная плата.

Основания для выдачи заработной платы в уменьшенном размере	Объем зарплаты и условия ее полной выплаты
Статья 155 ТК РФ: Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей	Если текущие нормы труда (должностные и трудовые обязанности) не были выполнены: • по вине работодателя, то конкретный работник имеет право получить свою заработную плату в объеме не ниже его

	имеющегося среднего заработка, который был определен пропорционально отработанному фактически времени; • по причинам, не которые не зависят от работника и работодателя, работник имеет право получить не меньше, чем 2/3 своей тарифной ставки, полного оклада (назначенного должностного оклада), которые были рассчитаны пропорционально отработанному фактически времени; • по конкретной вине работника, то оплата текущей нормируемой части зарплаты выполняется в соответствии с конкретным объемом выполненных работ.
Статья 156. Оплата труда при производстве продукции с браком	Брак не по вине конкретного работника оплачивается вместе с годными изделиями. Абсолютный брак по вине работника соответствующей

	оплате не подлежит. Частичный брак по вине конкретного работника оплачивается по уменьшенным расценкам в зависимости от текущей степени годности товара.
Ч. 3 статьи 72.2, ст. 157 ТК РФ Простой (временная приостановка работы по причинам технологического, экономического, организационного или технического характера)	Время простоя, если он был по вине работодателя, полностью оплачивается в объеме не менее 2/3 заработной средней платы работника. Другое время простоя по причинам, которые не зависят от работника и работодателя, оплачивается в объеме не менее 2/3 текущей тарифной ставки, оклада (назначенного должностного оклада), определенных пропорционально времени такого простоя. Время простоя, если он был по вине работника, совсем не оплачивается.

Сроки и место выплаты заработной платы, являются значительными условиями полной оплаты труда, которые обязательно должны быть

закреплены в действующем трудовом договоре, это полностью следует из ст. 57 ТК РФ.

По единому правилу, оговоренному статьей 136 ТК РФ, зарплата выплачивается работнику в месте постоянного выполнения им работы либо далее перечисляется на оговоренный работником счет в банке при условиях, определенных трудовым или коллективным договором.

Обязанность конкретного работодателя выплачивать всю заработную плату в месте исполнения работы в особенности актуальна для работников тех организаций, предприятий, структурные подразделения которых расположены территориально в разных местах. Данная обязанность состоит в том, чтобы организовать постоянную выплату всей заработной платы каждому имеющемуся работнику в том месте, где он в настоящий момент выполняет собственные трудовые обязанности.

Начисление и дальнейшая выплата заработной платы в проводимом бухгалтерском учете отражается следующими проводками:

Дебет 20 (23, 26, 25, 29, 44) Кредит 70 – была начислена заработная плата;

Дебет 70 Кредит номер 68, субсчет "Расчеты по НДФЛ" – был удержан НДФЛ с суммы зарплаты; Дебет 70 Кредит 50 (51) – полностью выплачена заработная плата за вычетом НДФЛ.

Продолжительность времени выдачи заработной платы из кассы компании не может быть более 5ти рабочих дней. Это принятая новая норма, она оговорена в пункте 4.6 Положения о порядке ведения всех кассовых операций с монетой и банкнотами банка России на территории России (ЦБ РФ от 12 октября 11 г. № 373-П, (далее по тексту - просто Положение о ведении всей кассовых операций). Ранее данный срок не превышал 3х дней.

Сумма всех наличных денег, которая предназначена для выплаты заработной платы, оговаривается согласно расчетно-платежной ведомости (простой платежной ведомости).

Если заработная плата в компании выплачивается наличными, то текущий бухгалтер может столкнуться с определенным депонированием. Зарплату, не полученную в установленный в организации срок работником по отдельным причинам, не зависящим от работодателя, бухгалтер должен обязательно депонировать.

Согласно п. 4.6 Положения о ведении всех кассовых операций, в бухгалтеру крайний день выдачи заработной платы для проведения депонирования требуется выполнить такие действия:

1. Проставить оттиск штампа или написать "депонировано" (при условии использования предприятием некоторых унифицированных форм документов) в соответствующей расчетно-платежной ведомости (по форме N Т-49) или другой платежной ведомости (по форме N Т-53) напротив всех фамилий работников, которым в настоящее время еще не выданы наличные деньги;
2. Далее требуется сравнить, подсчитать и записать в последней строке ведомостей формы N Т-53 или формы N Т-49 суммы: выданных фактически наличных денег и средств, подлежащих депонированию и дальнейшей сдаче в банк;
3. Далее требуется необходимо составить реестр и полностью внести в журнал учета все депонированные суммы. Так как текущие формы реестра и журнала для различных коммерческих компаний не утверждены, их можно самостоятельно разработать и утвердить в виде отдельного приложения к существующей учетной политике. Некоторые обязательные реквизиты журнала учета и реестра содержатся в пункте 4.6 Положения о ведении всех кассовых операций.

В качестве наглядного образца можно использовать форму, утвержденную для бюджетных, автономных или казенных учреждений Приказом Министерства Финансов РФ от 15 декабря 2014 N 173н. Этим Приказом утверждена также книга аналитического учета всей депонированной оплаты труда.

После окончательного оформления реестра всех депонированных сумм бухгалтеру требуется:

заверить формы N Т-53 или N Т-49 своей подписью;

- журнал и реестр депонированных сумм;
- передать все документы (ведомость по форме N Т-53 или N Т-49, журнал и реестр депонированных сумм) для сверки полного соответствия записей и подписания своему главному бухгалтеру, а при его отсутствии – действующему руководителю компании.

4. Оформить кассовый расходный ордер по форме номер КО-2 (Унифицированная утвержденная Постановлением Госкомстата России от 18 августа 1998 N 88) на сумму выплаченной фактически зарплаты, указать дату заполнения и его номер на последней странице формы N Т-53 или формы N Т-49.

5. Сдать депонированные суммы зарплаты в банк. Абз. 3 и 2 п. 1.4 Положения о ведении всех кассовых операций компании запрещает оставлять наличные денежные средства в кассе сверх лимита в счет последующих расходов, в том числе и на будущую оплату труда.

Для учета всех депонированных сумм сегодня предусмотрен счет 76 "Расчеты с различными кредиторами и дебиторами", субсчет под названием "Расчеты по депонированным суммам".

Депонирование общей зарплаты отражается такими проводками:

☐ Дебет номер 70 Кредит номер 76, субсчет "Расчеты по депонированным суммам" – полностью депонированы суммы неполученной зарплаты;

☐ Дебет номер 51 Кредит номер 50 - суммы депонированной зарплаты зачислены на расчетный счет организации.

Выдача заработной депонированной платы отражается такими проводками:

□ Дебет номер 50 Кредит номер 51- деньги в банке получены на выдачу всей депонированной зарплаты;

□ Дебет номер 76, субсчет "Расчеты по всем депонированным суммам" Кредит 50 - выдана ранее депонированная зарплата.

При выдаче такой депонированной зарплаты оформляют кассовый расходный ордер (по форме N КО-2). Данные о выданных депонентах вносят в единую книгу учета заработной депонированной платы или в соответствующую карточку депонента. Если заработная депонированная плата не была работником востребована в течение 3х лет, она включается в состав других доходов (п. 10.4 ПБУ 9/99).

Законодательством допускается в том числе возможность перечисления всего объема заработной платы на счет в определенном банке. Для этого требуется заявление работника с приведением счета в банке, на который далее будет перечисляться его заработная плата. Необходимо отметить, что подобная форма расчетов представляется добровольной для всех работников. Перечисление всей заработной платы на подобный банковский счет работника оказывается возможным после заключения соответствующего договора.

Главными документами, регулирующими весь механизм перечисления зарплаты на карточный специальный счет, выступают ТК РФ, гл. 46 "Расчеты" и гл. 45 "Банковский счет" ГК РФ, Положение Банка России от 1.04.2003 г. N 222-П "О порядке проведения безналичных расчетов физическими лицами в РФ" и др.

После получения соответствующего заявления от работников о согласии получать свою заработную плату на карточный специальный счет компания выбирает банк-эмитент, определенную платежную систему (локальную или международную), определенный вид и тип пластиковой карты (кредитная или расчетная); валюту счета карты, самые выгодные тарифы по обслуживанию всех карточных счетов.

Между банком, который является эмитентом карт и соответствующим юридическим лицом заключается определенный договор на выдачу и применение зарплатной карты держателю, конкретному работнику юридического лица. После подписания договора банк открывает всем работникам специальный карточный счет каждому, на который и будет в будущем зачисляться его зарплата, а также изготавливает, выдает всем держателям - работникам отдельного юридического лица банковские зарплатные пластиковые карты.

2 Анализ организации работы на примере ООО "РЕМСТРОЙБЫТ"

2.1. Характеристика организации и ее учетная политика

Производственная общеэкономическая практика была пройдена мной в подрядной организации ООО «Ремстройбыт».

ООО «Управляющая компания «Ремстройбыт» организована 1 мая 2006 г., на базе компании ООО «Ремстройбыт» г. Томска, которая работала с 2003 года, как подрядная компания по обслуживанию всего жилого фонда УМП «УК ПЖЭРЭТ Ленинского округа».

Фактическим и юридическим адресом ООО «Ремстройбыт» представляется г. Томск, переулок Дербышевского, 26 Б.

Компания ООО «Ремстройбыт» относится только к коммерческому предприятию. Текущая организационно-правовая форма компании – общество с ограниченной ответственности (ООО), она действует на основании Устава и соответствующих учредительных документов. Текущая форма собственности – частная.

Согласно Гражданскому кодексу РФ юридическим лицом признается компания, имеющая в хозяйственном ведении, собственности обособленное имущество и отвечающая по всем обязательствам.

Общество представляется юридическим лицом, обладает обособленным имуществом, организационным единством и самостоятельным балансом, имеет валютный и расчетный счета в банках города Томска для хранения своих денежных средств и выполнения всех типов расчетных, кассовых и кредитных операций, штампы и печать с собственным наименованием, бланки и прочие реквизиты. Компания может приобретать от своего имени и осуществлять личные неимущественные и имущественные права, нести различные обязанности, быть ответчиком и истцом в суде.

ООО УК «Ремстройбыт» имеет полного единственного Участника. Данный участник несет риск убытков, которые связаны с деятельностью

общества, в границах стоимости вклада, внесенного им. Уставный капитал складывается из номинальной стоимости суммарной доли его Участника и составляет всего 10 000 рублей.

Основными типами деятельности компании является текущий ремонт жилого фонда и содержание общего имущества дома.

Партнерами компании ООО «Ремстройбыт» являются такие компании: ООО «Энергокомфорт» Сибирь»; ФГУП «Ростехинвентаризация»; МУП «Томский Энергокомплекс»; ФГУП «Почта России»; ФГУЗ «Томский областной центр дезинфекции»; УМП «Спецавтохозяйство г. Томска»; ООО «Чистый город»; ООО «Теплосантехсервис»; ОАО «Томскоблгаз»; ОАО «Томские коммунальные системы»; Ликвидация аварийных ситуаций ООО «УК Каштачная».

Целью деятельности Общества является получение прибыли.

Основными источниками финансирования являются прибыль, полученная в результате хозяйственной деятельности, а также денежные и материальные взносы Участника Общества.

Для ведения хозяйственной деятельности ООО УК «Ремстройбыт» арендует производственные площади, используемые под офис предприятия и склады для хранения материалов.

В настоящее время на обслуживании предприятия находится 27 многоэтажных домов, а также дома, которые находятся в муниципальной собственности. Дома, находящиеся в муниципальной собственности, в основном состоят из деревянных построек. Многие дома, обслуживаемые ООО УК «Ремстройбыт» оборудованы печным отоплением.

Жилой фонд компании – один из старейших в Ленинском районе, т.к. часть домов была построена еще в конце 19 века.

Коллектив компании – профессиональные, высококвалифицированные специалисты. Некоторые из сотрудников имеют многолетний стаж работы и являются заслуженными работниками коммунального хозяйства России, награждены почетными грамотами.

Расчет основных технико-экономических показателей представлен в таблице 2. (прил. 1,2)

Таблица 2. Основные технико-экономические показатели ООО «РЕМСТРОЙБЫТ»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение, +/-	Темп роста, %
1. Основные фонды, тыс. руб.	125	2535	1992	1867	1593,6
2. Оборотные средства, тыс. руб.	48359	63345	139792	91433	289,07
3. Численность работников, чел.	48	53	55	7	114,58
4. Выручка, тыс. руб.	147311,01	169323	213653	66342	145,04
5. Издержки, тыс. руб.	144861,09	166507	216322	71461	149,33
6. Прибыль, тыс. руб.	2449,92	2816	-2669	-5119	-108,9
7. Затраты на 1 руб. реализованных услуг, руб./руб. (п.5/п.4)	0,98	0,98	1,01	0,0291	102,96
8. Рентабельность, %	1,66	1,66	-1,25	-2,912	-

По данным таблицы 2 можно сделать следующие выводы. Выручка предприятия за 2015 г. возросла на 45,04% по сравнению с 2013 г. или на 66342 тыс. руб. При этом, себестоимость возросла на 49,33%. Данные тенденции повлияли на то, что деятельность предприятия стала убыточной.

Таким образом, в настоящее время предприятие развивается, постепенно расширяет свою деятельность, увеличивает объемы реализации, но при этом, получает убыток.

Коэффициент автономии на начало года:

$$K_A = 10 / 74404 = 0.000634$$

На конец года:

$$K_A = 10 / 44538 = 0.000225$$

Снижение значения коэффициента свидетельствует об усилении финансовой зависимости фирмы.

Коэффициент финансовой устойчивости на начало года:

$$K_y = \frac{10}{0 + 15753} = 0.000635$$

На конец года:

$$K_y = \frac{10}{0 + 44528} = 0.000225$$

$$T = -0.00041 / 0.000635 \cdot 100\% = -64.622\%$$

За отчетный год коэффициент снизился на -64.622%

Платежеспособность – это возможность предприятия расплачиваться по своим обязательствам.

Таблица 3. Группировка активов и пассивов по степени ликвидности и срочности

Показатели	Начало года	Конец года
Денежные средства	11409	14617
Краткосрочные финансовые вложения	0	53825
Наиболее ликвидные активы (А1)	11409	68442
Производственные запасы	10402	7631
Расходы будущих периодов	24	43
Медленно реализуемые активы (А3)	10426	7674
Основные средства	2535	1992
Долгосрочные финансовые вложения	1101	0
Труднореализуемые активы (А4)	3636	1992
Кредиторская задолженность	15753	44528
Наиболее срочные обязательства (П1)	15753	44528
Собственный капитал	-891	-2687
Собственный капитал предприятия (П4)	-891	-2687

Начало года: $A1 \leq P1$, $A2 \leq P2$, $A3 > P3$, $A4 > P4$

Конец года : $A1 > P1$, $A2 \leq P2$, $A3 > P3$, $A4 > P4$

Таблица 4. Расчет финансовых коэффициентов платежеспособности

Показатель	Начало года	Конец года	Нормативное значение
Общий показатель ликвидности	0	0	≥ 1
Коэффициент абсолютной ликвидности	0.724	1.537	0,1-0,7
Коэффициент срочной ликвидности	0.724	1.537	Допустимое значение 0,7-0,8, желательное – 1

Коэффициент текущей ликвидности	1.386	1.709	Необходимое значение 1,5
Коэффициент маневренности функционирующего капитала	5.081	1.741	Положительная динамика
Доля оборотных средств в активах	0.946	0.986	$\geq 0,5$
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	-0.434	-0.61	$\geq 0,1$

Таблица 5. Расчет показателей финансовой устойчивости

Показатели	Начало года	Конец года	Нормативное значение
Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага)	-76.175	-53.767	$< 1,5$
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	-0.0715	-0.0335	$> 0,1$
Коэффициент финансовой независимости (автономии)	-0.0133	-0.019	0,4-0,6
Коэффициент финансирования	0	0	$\geq 0,7$
Коэффициент финансовой устойчивости	-0.0133	-0.019	$\geq 0,6$

Анализ финансового состояния предприятия показывает, что у исследуемого предприятия неудовлетворительное финансовое состояние и необходимо принять меры по его улучшению.

Финансовый рычаг – применение компанией средств издержки на привлечение которых представляются постоянными для роста прибыльности.

Операционный рычаг – применение компанией операционных постоянных издержек для роста рентабельности бизнеса.

Определим плечо данного финансового рычага:

$$\text{ПФР} = \text{ЗС} / \text{СС}$$

где ЗС – имеющиеся заемные средства,

ПФР – текущее плечо финансового рычага

СС – свои средства

На начало года ПФР = -76,16

На конец года ПФР = - 53,77

Так как плечо финансового рычага меньше 1 (0), то данное предприятие можно расценивать как кредитоспособное. Предприятие может претендовать на дополнительный кредит.

Определим дифференциал:

$$Д = (1 - \text{СНП}) * (\text{ЭР} - \text{СРСП}),$$

где СНП – ставка налога на прибыль;

Д – дифференциал;

СРСП – расчетная средняя ставка процента

ЭР – экономическая полная рентабельность активов;

$$Д \text{ начало года} = (1 - 0,2) * (0,04 - 0,18) = -0,11$$

$$Д \text{ конец года} = (1 - 0,2) * (-0,02 - 0,18) = -0,16$$

Определим эффект финансового рычага (ЭФР)

$$\text{ЭФР} = \text{ПФР} * Д$$

$$\text{ЭФР начало года} = -76,16 * (-0,11) = 8,38$$

$$\text{ЭФР конец года} = -53,77 * (-0,16) = 8,6$$

Риск кредитора отражается величиной дифференциала: чем выше дифференциал, тем меньше будет риск, и наоборот. Таким образом, для ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» риск увеличивается, так как на конец года дифференциал ниже.

Действие текущего операционного рычага состоит в том, что любое изменение выручки от продажи всегда порождает намного более сильное изменение получаемой прибыли.

$$\text{СВОР} = 129793,2 + (-2669) / (-2669) = 129794,2$$

$$\text{СВФР} = -5858 / 44330 = -0,13$$

$$\text{Уровень сопряженного эффекта} = \text{СВОР} * \text{СВФР} = 129794,2 * (-0,13) = -16873,2$$

Таким образом, можно отметить, что финансовый и предпринимательский риски в деятельности ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» снижаются.

Сгруппируем влияние отдельных элементов операционного рычага на чувствительность прибыли в табл. 6.

Таблица 6. Влияние отдельных элементов операционного рычага на чувствительность прибыли

Элементы операционного рычага	%	Изменение прибыли, %	Необходимый объем реализации для сохранения постоянной прибыли, тыс. руб.	Изменение объема реализации, %	Порог рентабельности, тыс. руб.
Цена	3.4	-272.169	202104.246	-5.405	213363.283
	-3.4	272.169	226601.595	6.061	223492.933
Переменные затраты	5	162.1	221180.474	3.523	225824.205
	-5	-162.1	206621.031	-3.291	210959.084
Постоянные затраты	7	340.409	228922.708	7.147	233408.399
	-7	-340.409	198383.292	-7.147	202868.982
Объем реализации	5	-238.149	-	-	218138.691

В табл. 6 определен рейтинг факторов, которым позволяет выбрать ключевые переменные, т.е. элементы операционного рычага, которые приводят к наиболее сильному изменению прибыли. В данном случае такими элементами являются цена и переменные затраты.

Определим силу операционного рычага по каждому элементу.

COR по объему реализации = $BM / \text{Прибыль} = 127124.2 / -2669 = -47.63$

При изменении объема реализации на 1% прибыль изменится на - 47.63%.

COR по цене = $\text{Выручка} / \text{Прибыль} = -80.05 = -80.05$

При изменении стоимости работ на 1% прибыль изменится на -80.05%.

COR по переменным затратам = $\text{Переменные затраты} / \text{Прибыль} = 86528.8 / -2669 = -32.42$

При изменении переменных затрат на 1% прибыль изменится на - 32.42%.

COP по постоянным затратам = Постоянные затраты / Прибыль =
 $129793.2 / -2669 = -48.63$

При изменении постоянных затрат на 1% прибыль изменится на - 48.63%.

Таблица 7. Анализ чувствительности прибыли к изменениям анализируемых факторов

Факторы	COP	% изменения прибыли при изменении фактора на					
		-15	-10	-5	5	10	15
Цена	-80.05	1200.747	800.498	400.249	-400.249	-800.498	-1200.747
Объем реализации	-47.63	714.448	476.299	238.149	-238.149	-476.299	-714.448
Переменные затраты	32.41	-486.289	-324.189	-161.1	161.1	324.189	486.289
Постоянные затраты	48.63	-729.448	-486.299	-243.149	243.149	486.299	729.448

Проведем анализ полной безубыточности по каждому из анализируемых факторов. Для этого рассчитаем порог рентабельности и запас текущей финансовой прочности для каждого отдельного элемента операционного рычага по таким формулам:

$$\text{ЗФП \%} = 1 / COP * 100$$

$$\text{ЗФП д.е.} = \text{Базовая величина фактора} * \text{ЗФП \%}$$

$$\text{Порог рентабельности, \%} = 1 - \text{ЗФП \%} = 1 - 1 / COP$$

$$\text{Порог рентабельности, д.е.} = \text{Базовое значение фактора} * \text{Порог рентабельности, \%} = \text{Базовое значение фактора} * (1 - 1 / COP)$$

Полученные значения оформим в табл. 8.

Табл. 8. Сводная оценка итогов анализа безубыточности

Факторы	COP	Базовое значение	Порог рентабельности	ЗФП %	ЗФП д.е.
Цена	-80.05	213653	216322	1.249	-2669
Объем реализации	-47.63	213653	218138.691	2.1	-4485.691
Переменные затраты	32.42	86528.8	83859.8	-3.085	2669
Постоянные затраты	48.63	129793.2	127124.2	-2.056	2669

Таким образом, ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» лишится прибыли при изменении одного из текущих факторов в таком размере:

- при снижении общей реализации на 2.1%
- при снижении стоимости товаров на 1.249%
- при увеличении постоянных и переменных затрат соответственно на -2.056% и 3.085%.

Определение компенсирующего изменения объема реализации при изменении анализируемого фактора производится по следующим формулам:

- изменение цены и переменных затрат

$$\Delta \text{Реализации \%} = (-\Delta \text{Прибыли отн.} / (\text{СОР по объему реализации} + \Delta \text{Прибыли отн.})) * 100$$

- изменение постоянных затрат

$$\Delta \text{Реализации \%} = (-\Delta \text{Прибыли отн.} / \text{СОР по объему реализации}) * 100$$

Данные расчетов оформим в таблицу (табл. 9).

Таблица 9. Компенсирующее процентное изменение объема реализации при изменении факторов

Факторы	СОР по объему реализации	Компенсирующее процентное изменение объема реализации при изменении фактора на:					
		-15	-10	-5	5	10	15
Цены	-47.62	25.22	16.817	8.413	-8.413	-16.817	-25.11
Постоянные затраты	-47.62	-15.315	-10.21	-5.105	5.115	10.31	15.325
Переменные затраты	-47.62	-10.22	-6.817	-3.413	3.413	6.817	10.11

Многофакторный операционный анализ позволяет провести оценку чувствительности прибыли и рассчитать компенсирующий объем реализации при изменении нескольких факторов одновременно.

Таким образом, проанализировав финансовый и предпринимательский риски ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» можно отметить, что предприятию необходимы мероприятия по укреплению своих позиций на рынке и максимизации прибыли.

Руководителем приказом №5 от 29.12.2015г г была утверждена учетная политика для целей бухгалтерского учета и для налогообложения на 2016 год, составленная главным бухгалтером. Она представляет собой

совокупность способов ведения бухгалтерского учета, утвержденных и принятых на практике.

Бухгалтерский учет ведется с использованием компьютерной программы автоматизации бухгалтерского и налогового учета «1С: Организация», версия 8.0. Программа «1С: Организация» обновляется при изменениях в законодательстве РФ.

Аппарат бухгалтерии организован как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером.

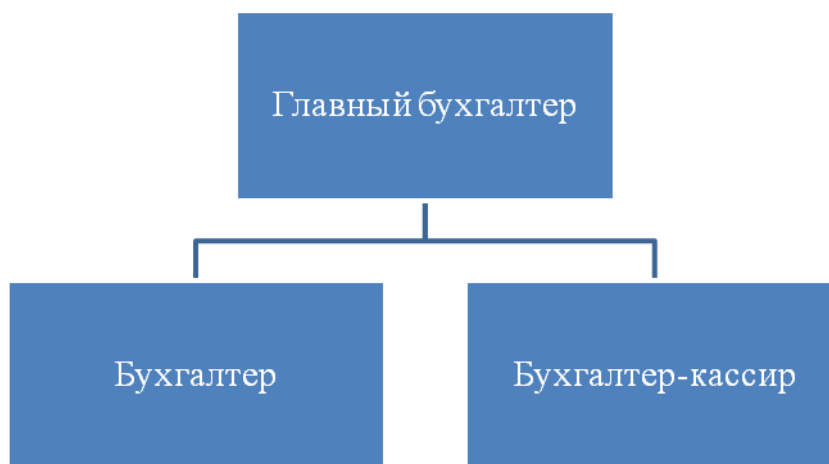


Рис. 2. Структура бухгалтерской службы

Документооборот организации представлен на рисунке 3.



Рис. 3. Документооборот организации

Для хранения документов отведено специальное помещение.

Таким образом, организация бухгалтерского учета находится на удовлетворительном уровне, но имеет ряд существенных недостатков, основным из которых является отсутствие ряда внутренних нормативных документов: график документооборота, полный перечень всех лиц, которые имеют право подписи всех первичных документов, полный перечень лиц, которые имеют право получения денег в подотчет.

Зарплата в компаниях формируется из 3х типов начислений (основная и определенная дополнительная зарплата, прочие выплаты), которые в полном объеме выплачиваются всем сотрудникам за выполненную работу.

Основная зарплата – это отдельное поощрение (чаще всего в виде денег) за некоторую трудовую деятельность согласно утвержденным нормами труда (обслуживание, выработка, время, служебные и должностные обязанности). Она в компаниях устанавливается в виде определенного оклада (то есть, тарифная ставка) и некоторых сдельных расценок для всего рабочего персонала и соответствующих должностных окладов для руководителей и служащих.

Дополнительная зарплата – это некоторое поощрение (чаще всего в виде денег) за выполненную работу, которая выполнена сверх утвержденных норм, за ученую степень, успехи в труде, новации или за некоторые особенные условия работы. Она вполне может иметь вид премий, доплат, гарантийных и компенсационных выплат, которые связаны с выполнением определенных функций и заданий на производстве.

Прочие выплаты представлены в виде премий, вознаграждений, компенсаций и прочие денежные или материальные выплаты, которые не предусматривает действующее трудовое законодательство.

Анализ использования средств на оплату труда тесно связан с анализом трудовых ресурсов. С одной стороны, рост производительности труда служит предпосылкой для повышения его оплаты, с другой стороны, повышение заработной платы представляет собой мотивацию к повышению производительности труда.

Анализ состава фонда заработной платы работников представлен в таблице 10.

Таблица 10. Анализ состава фонда заработной платы, тыс. руб.

Состав фонда заработной платы	2013	2014	2015	Абсолютное отклонение, тыс. руб.	Темп прироста, %
Основная заработная плата	5275,8744	6351,3485	395,2843	-4880,59	-92,51
Дополнительная заработная плата	1972,64612	2282,6651	172,07719	-1800,569	-91,28
Премии	1046,87948	916,8864	127,33851	-919,541	-87,84
Итого	8295,4	9550,9	694,7	-7600,7	-91,63

Как показывает таблица 10, состав фонда заработной платы включает в себя основную заработную плату работников, дополнительную заработную плату работников и премии.

Основная заработная плата работников предприятия в 2015 г. по сравнению с 2013 г. снизилась на 92,51% или на 4880,59 тыс. руб.

Дополнительная заработная плата работников в 2015 г. по сравнению с 2013 г. снизилась на 91,28%, что так же обусловлено снижением численности работников предприятия.

Система стимулирования труда разработана в каждом уважающем себя учреждении, организации, компании. На исследуемом предприятии разработана и отражена в положении о премировании сотрудников.

Положение о премировании является локальным нормативным актом, т.е. составляется руководством компании или сотрудниками отдела кадров и утверждено положением директора.

Премии сотрудникам призваны стимулировать, воодушевлять на качественное выполнение рабочих функций. Поэтому премии за интенсивность труда, производительность основаны на достижимости результатов. Это главный вид стимулирования.

Разовые премии выплачиваются по приказу.

Ежемесячные, ежеквартальные – вместе с зарплатой.

Возможны выплаты и в честь праздника.

Премирование сотрудников – это самая мощная мотивация к труду. Известно, что поощрение работает гораздо лучше наказания, а именно денежное вознаграждение даёт больше пользы, нежели штрафы за нарушение дисциплины. После штрафа поведение не меняется, к ним сотрудники привыкают быстро, а вот лишение премии оказывается гораздо более действенной мерой стимулирования к труду. Премирование – это наилучший способ, достойный для управления кадрами, сохранения ценных сотрудников на местах и стимулирования нерадивых к должному исполнению своих обязанностей. А положение о премировании позволяет руководителю всю деятельность в этом направлении организовать и систематизировать.

Как показывают данные таблицы 2, сумма выплаченных премий в 2015 г. снижена на 87,84% или на 7600,7 тыс. руб.

В таблице 11 представлена структура фонда заработной платы предприятия.

Таблица 11. Структур фонда заработной платы предприятия, %

Состав фонда заработной платы	2013	2014	2015	отклонение в 2014 г. от 2013 г.	отклонение в 2015 г. от 2014 г.	отклонение в 2015 г. от 2013 г.
Основная заработная плата	63,6	66,5	56,9	2,9	-9,60	-6,7
Дополнительная заработная плата	23,78	23,9	24,77	0,12	0,87	0,99

Премии	12,62	9,6	18,33	-3,02	8,73	5,71
Итого	100	100	100	0	0,00	0

Как показывает анализ таблицы 3, большую часть в структуре фонда заработной платы составляет основная заработная плата работников. Ее доля в среднем за 3 года составила 63%.

На втором месте – дополнительная заработная плата, ее доля за 3 года – 23%.

Премии составляют в среднем 12-15% в структуре фонда оплаты труда. В целом, состав и структура фонда заработной платы на протяжении 3 лет относительно стабильна.

Рассмотрим в целом динамику фонда заработной платы работников предприятия, используя статистические методы.

Для расчета на постоянной базе всех показателей динамики каждый уровень ряда должен сравниваться с базисным одним и тем же уровнем. Рассчитанные при этом показатели являются базисными.

Для определения на переменной базе показателей динамики каждый следующий уровень ряда должен сравниваться с предыдущим. Определенные таким методом показатели динамики являются цепными.

Важным статистическим показателем текущей динамики представляется абсолютный прирост, который рассчитывается в разностном сопоставлении 2х уровней ряда динамики в соответствующих единицах измерения выданной исходной информации.

Итак, абсолютный прирост считается так:

цепной прирост: $\Delta y_{\text{ц}} = y_i - y_{i-1}$

базисный прирост: $\Delta y_{\text{б}} = y_i - y_1$

Текущие темпы прироста характеризуют полный абсолютный прирост в некоторых относительных величинах. Рассчитанный в процентах темп прироста наглядно показывает, на сколько изменился сравниваемый уровень с некоторым уровнем, который был принят за базу сравнения.

Темпы прироста

базисный темп прироста: $T_{прб} = \Delta y_{бi} / y_1$

цепной темп прироста: $T_{прци} = \Delta y_i / y_{i-1}$

Довольно распространенным статистическим показателем текущей динамики представляется темп роста. Он полностью характеризует отношение 2х уровней ряда и может вполне выражаться в процентах или в виде отдельного коэффициента [10, с/ 18].

Темп роста

базисный темп роста: $T_{рб} = y_{бi} / y_1$

цепной темп роста: $T_{рци} = y_i / y_{i-1}$

Абсолютное значение одного процента прироста

базисный: $1\%_б = y_б / 100\%$

цепной: $1\%_{ци} = y_{i-1} / 100\%$

Темп наращивания

Одним из важных статистических показателем динамики текущих социально-экономических процессов представляется темп наращивания, в условиях интенсификации экономики измеряющий наращивание экономического потенциала во времени

$T_n = \Delta y_{ци} / y_1$

Табл. 12. Различные цепные показатели всего ряда динамики.

Период	фонд зарплаты	Абсолютный прирост	Темпы прироста, %	Темпы роста, %	Абсолютное содержание одного прироста %%	Темпы наращивания, %%
2012	8295.4	-	-	100	82.95	0
2013	9550.9	1255.5	15.13	115.13	82.95	15.13
2014	694.7	-8856.2	-92.73	7.27	95.51	-106.76
Итого	18541					

В 2015 по сравнению с 2014 фонд заработной платы уменьшился на 8856.2 тыс. руб. или всего на 92.73%

Минимальный прирост был в 2015 (-8856.20 тыс. руб.)

Максимальный прирост был в 2014 (1255.50 тыс. руб.)

Таблица 13. Базисные показатели ряда динамики

Период	фонд заработной платы	Абсолютный прирост	Темп прироста, %	Темпы роста, %
2012	8295.4	-	-	100
2013	9550.9	1255.5	15.13	115.13
2014	694.7	-7600.7	-91.63	8.37
Итого	18541			

В 2015 по сравнению с 2013 фонд заработной платы уменьшился на 7600.7 тыс. руб. или всего на 91.63%

Средний уровень текущего ряда у динамики однозначно характеризует типическую величину соответствующих абсолютных уровней.

Средний уровень интервального ряда рассчитывается по формуле:

$$\bar{y} = \frac{\sum y_i}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{18541}{3} = 6180.33$$

Среднее значение фонда заработной платы с 2013 по 2015 составило 6180.33 тыс. руб.

Средний темп роста

$$\overline{T_p} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

$$\overline{T_p} = \sqrt[2]{\frac{694.7}{8295.4}} = 0.2894$$

За весь период в среднем рост исследуемого показателя составил 0.28940

Средние темпы прироста

$$\overline{T_{np}} = \overline{T_p} - 1$$

$$\overline{T_{np}} = 0.2894 - 1 = -0.7106$$

В среднем с каждым периодом фонд заработной платы уменьшался на 71.06%.

Абсолютный средний прирост - это обобщенная характеристика абсолютных индивидуальных приростов ряда динамики.

Абсолютный средний прирост

$$\overline{dy} = \frac{y_n - y_1}{n - 1}$$

$$\overline{dy} = \frac{694.7 - 8295.4}{2} = -3800.35$$

С каждым периодом фонд заработной платы в среднем уменьшался на 3800.35 тыс. руб. .

Производительность труда представляется одним из важнейших показателей всей работы компании, выражением текущей эффективности затрат выполненного труда. В России в последние годы наблюдается достаточно положительная динамика общей производительности труда, однако ее текущий уровень низок по-прежнему: по сведениям отчета 2013 г предприятия McKinsey он составляет только 26% от текущего уровня производительности США [4]. Среди главных причин такой низкой производительности в РФ эксперты называют не достаточно эффективную

организацию труда, устаревшие методы и мощности производства, редкое использование комплексного подхода к активному планированию развития всех территорий, не полная развитость финансовой системы.

Необходимо отметить, что в последнее время как Россия, так и многие другие государства столкнулись с реальной проблемой замедления темпов наращивания производительности труда. В соответствии с последними оценками исследовательской организации «Conference Board» в 2012 г., уже 2й год подряд, текущая мировая экономика пережила уменьшение темпов наращивания производительности труда (они измеряются как среднее изменение полной выработки на 1го занятого) до 101,8% сравнительно с 103,6% в 2014 г. и 102,3% в 2015 году. Такой уровень этого показателя за исключением кризиса в 2012/09 гг. был отмечен в последний раз в 2001/2002 гг. Уменьшение темпов наращивания отмечено почти во всех странах. У примеру, в США темп наращивания производительности труда демонстрировал в 2012 году резкое уменьшение до 0,20% в год с 0,80% в 2015 году. В Европе рост производительности труда уменьшился до 0,6% в 2012 г. с 1,2% в 2015 году. Темпы роста в Китае существенно выше, чем в других государствах, но и там было уменьшение с 8,8% в 2015 году до 7,4% в 2012 году. В РФ снижение темпов наращивания производительности равно 0,4%: до 3,4% в 2012 году с 3,8% в 2015 году [6].

В условиях текущего экономического кризиса становится совсем ясно, что задача роста производительности — уже совсем не желательное, а требуемое условие сохранения и восстановления экономического роста. В настоящее время Правительством ставятся достаточно амбициозные цели по росту производительности труда в два, а в некоторых сферах в 3-4 раза [9, с. 78]. Планируется рост числа высокотехнологичных рабочих мест всего на 25 млн. Однако некоторая вероятность достижения таких целей в оговоренные сроки совсем невысока, поскольку в России в настоящее время существуют некоторые проблемы в отрасли государственного регулирования всей производительности труда. Например, проблема производительности совсем

не разработана в аспекте полного правового регулирования, отсутствуют различные формы статистической отчетности компаний по итогам в отрасли производительности, специалистов по труду выпускается все меньше. Для роста уровня производительности стране необходимо решать все связанные с ней проблемы, как, к примеру, развитие текущей финансовой системы, модернизация имеющейся системы переподготовки и профессионального образования.

На повышение производительности труда конкретного работника, вместе с другими факторами, непосредственно влияет оплата труда, как отдельный стимул для роста квалификации работников, повышения качества всей выполненной работы. А значит, необходимо уделять особое внимание данному влиянию на производительность труда заработной платы.

Для отражения единого показателя эффективности всех расходов фонда надо знать одно самое золотое правило – полная динамика роста доходов компании от роста производительности труда должна активными опережающими темпами превышать всю динамику повышения затрат на зарплату [16, с. 56].

Поэтому все показатели динамики зарплаты надо соотнести с данными, которые характеризуют рентабельность производства и текущую производительность труда по компании, по основным видам продукции и по подразделениям.

Расчет показателей экономической эффективности полной оплаты труда ведется постоянным соотношением всей суммы выручки (валовой продукции, прибыли) подразделения или предприятия на сумму полной заработной платы персонала данного конкретного подразделения.

Анализ имеющегося фонда зарплаты не должен являться причиной уменьшения выплачиваемой награды всем сотрудникам компании, потому что это может вполне вызвать снижение доли стимулирующей составляющей соответствующей оплаты труда, также снижение производительности труда

и, в результате, привести к потере некоторой части прибыли компании [9, с. 88].

Одним из принципов оплаты труда является превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Таблица 14. Заработная плата работников и производительность их труда

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение, +/-
Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	17575	23409,0686	14177,551	-3397,45
Производительность труда работника, тыс. руб.	922,53	1189,11	6485,78	5563,25
Темпы роста заработной платы, %	100,00	133,20	60,56	-39,44
Темпы роста производительности труда, %	100,00	128,90	545,43	445,43

На рисунке 5 представлена динамика темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда работников предприятия.

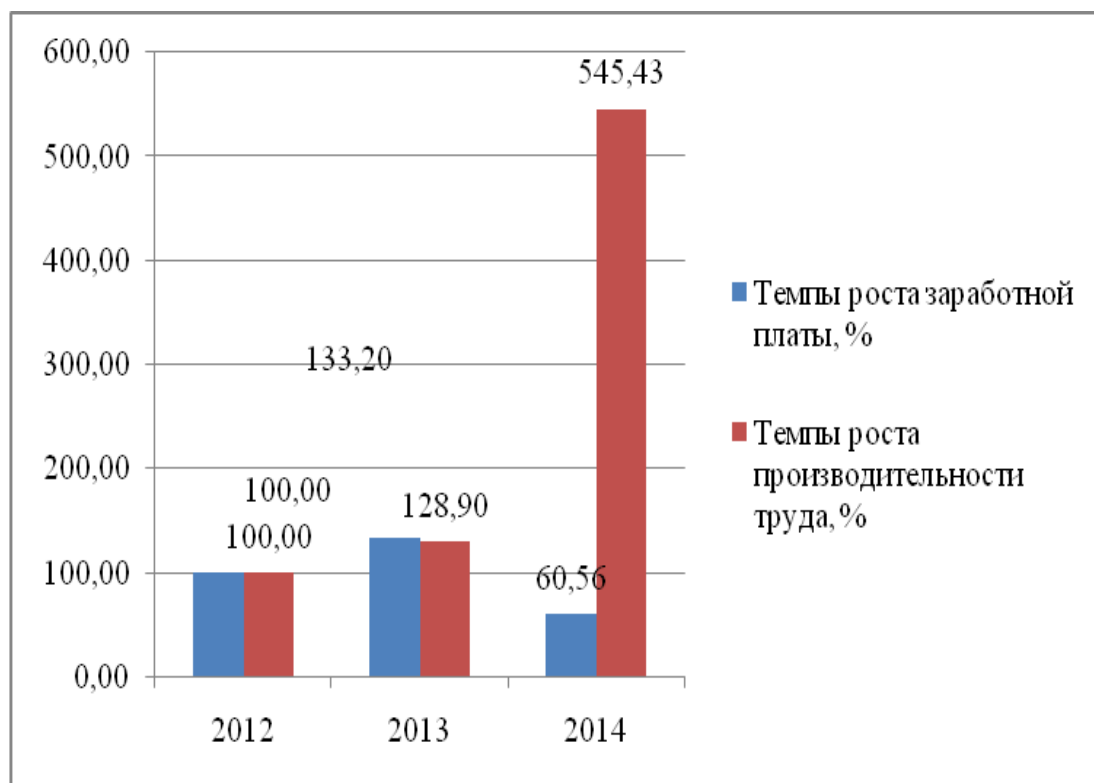


Рис. 5. Динамика темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда работников предприятия

Как показывает анализ рисунка 5, темпы роста производительности труда работников предприятия в 2013 г. были ниже темпом роста заработной платы, однако в 2014 г. рост производительности был выше роста заработной платы в несколько раз, что свидетельствует об эффективности использования средств на заработную плату работников предприятия.

2.2. Документальное оформление операций с персоналом по оплате труда

Учёт оплаты труда на предприятии начинается с документов, которые являются основанием для начисления зарплаты. Нормативно-правовая база по учёту зарплаты содержит ряд унифицированных форм первичных документов.

Так, организация учёта зарплаты начинается с первичной документации по оплате труда – штатного расписания, трудовых договоров, приказов о приёме на работу, нарядов, книг учёта выработки, табелей учёта рабочего времени, приказов о поощрениях и т.д.

С зарплаты сотрудников уплачиваются следующие налоги и взносы:

- НДФЛ по ставке 13%;
- Взносы в ФФОМС 5,1% от базы для начисления взносов;
- Взносы в ФСС в диапазоне от 2,9% до 0% от базы для начисления взносов;
- Взносы в ПФР на страховую часть по ставке 22% от размера начисленной зарплаты;

Что касается взносов в ПФР, то, в соответствии с Федеральным законом №167-ФЗ от 15 декабря 2001 года (с изменениями согласно Федеральному закону №519-ФЗ от 31 декабря 2014 года), для лиц 1967 года рождения и моложе в рамках установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов в размере 711 000 рублей возможны два варианта:

- вариант пенсионного обеспечения 0% на финансирование накопительной пенсии (то есть 22% перечисляются на страховую часть);
- вариант пенсионного обеспечения 6 % на финансирование накопительной пенсии (то есть 16% перечисляются на страховую часть, 6% - на накопительную часть).

Порядок учёта заработной платы

Бухгалтерский учёт заработной платы связан с заполнением на каждого работника отдельного лицевого счёта (формы Т-54 и Т-54а). В течение года на счёте отражаются все виды произведенных начислений и удержаний. Такой учёт начисления заработной платы и удержаний позволяет определить средний заработок для выплат отпускных, больничных и т.д. Новый лицевой счёт на работника открывается ежегодно.

Порядок учёта заработной платы обязывает вести табель учёта рабочего времени и расчёта зарплаты (форма Т-12 для обработки данных в автоматическом режиме) или табель учёта рабочего времени (форма Т-13 заполняется вручную). На основании этих документов рассчитывается зарплата и составляется соответствующая статистическая отчётность.

После того как произведены расчёт и учёт начисленной зарплаты, необходимо произвести удержания. Основной пункт здесь - это налог на доходы физлиц по ставке 13%. Расчёты могут производиться в расчётно-платёжной ведомости, по которой будет идти также учёт выдачи зарплаты. Можно использовать отдельно расчётную ведомость (форма Т-51) и отдельно платёжную (форма Т-3).

Операции по учёту зарплаты отражаются на счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Учёт зарплаты для УСН и ЕНВД

Учёт зарплаты для УСН с объектом налогообложения «доходы минус расходы» необходим для того, чтобы подтвердить расходы на оплату труда и рассчитать налог. При УСН с объектом «доходы» и ЕНВД расходы (включая расходы на оплату труда работникам) не учитываются. Однако эксперты интернет-бухгалтерии «Моё дело» рекомендуют всё же вести учёт зарплаты фирмы. Ведь единый налог УСН можно уменьшить на уплаченные страховые взносы за работников, а сумма этих взносов определяется как раз исходя из начисленной им заработной платы.

Учёт больничных и отпускных

Расчёт больничных листов в связи с заболеванием или травмой, а также отпускных производится исходя из среднего заработка сотрудника. При учёте больничных и отпускных важно соблюдать законодательно установленные сроки. Пособие по временной нетрудоспособности должно быть начислено в течение 10 календарных дней с момента поступления больничного в бухгалтерию. Отпускные должны быть начислены и выплачены не позже чем за три дня до начала отпуска.

2.3. Синтетический и аналитический учет

Первичный учет в настоящее время можно охарактеризовать как первая или начальная стадия формирования и восприятия процесса регистрации хозяйственных операций в области бухгалтерского учета. Все объекты хозяйственного учета можно заключить в следующие процессы: процесс заготовления, процесс приобретения, процесс расходы материальных ресурсов, процесс выпуска полуфабрикатов, расчеты с

контрагентами и как конечный и итоговый процесс выпуск и реализация готового продукта.

Исходные сведения о всех процессах и операциях, происходящих в организации, в соответствии с законодательством в области ведении бухгалтерского учета, должны отражаться в первичных документах. Данный процесс можно охарактеризовать как первичный учет в области бухгалтерии. Документ, в котором отражается исходное значение той или иной операции называется первичный документ.

Таким образом, первичный документ — это определенного рода свидетельство о факте свершения некой хозяйственной операции, которая имеет юридическую силу и не требует дальнейшей детализации.

Первичный документ в сфере бухгалтерского учета должен иметь ряд определенных реквизитов [1]:

- наименование — есть финансово-экономическое определение конкретной хозяйственной ситуации. Документ, который не имеет наименования или документ с неясным, плохо читаемым наименованием не может считаться документом с точки зрения правовой составляющей;
- название самого документа. Первичный документ, который не имеет обязательных атрибутов даже одной из сторон сделки, не может считаться юридически действительным, то есть теряет свою законную силу;
- дата составления. Если в документе отсутствует по каким-то причинам дата составления, то документ теряет привязку во времени, что также лишает документ правовой основы;
- факт содержания некой хозяйственной операции, другими словами объект совершения операции. Не раскрытие информации об объекте операции делает документ общий типовым бланком, который не имеет правовой основы;
- измеритель хозяйственной операции. Отсутствие измерителей в документе лишает его учетно-расчетной базы;

- подписи ответственных лиц — директора организации и главного бухгалтера.

Все документы должны быть заполнены сотрудниками бухгалтерии разборчиво, ясно, точно, с помощью чернил или шариковой ручки, возможно заполнение с помощью вычислительной техники. Как правило, все документы формируются на основе типовых форм и бланков, который имеют общий отраслевой характер. Как пример можно привести известные бланки ордера в области учета кассовых операций, в области учета расчетов по оплате труда и т. д.

Все первичны документы составляются на момент свершения хозяйственной операции, помарок и подчисток в таких документах не допускается, если такая ситуация возникла, то документ аннулируется и формируется новый.

По своей сути заработная плата является определенным вознаграждением за выполненный труд сотрудника. Однако с точки зрения компании сотрудники различного уровня образования, различных квалификаций и в отличии от условий исполняемой работы получают собственную заработную плату. Итак, зарплата дает возможность идентифицировать между собой сотрудников, как минимум по некоторой иерархичной лестнице. С точки зрения всего социального аспекта данная заработная плата выступает как определенная симулирующая выплата и некоторая компенсация за затраченный труд и потраченное время

Сегодня существует большое множество определений зарплаты, к примеру [2]:

- заработная плата всегда выражается в денежной форме, она поступает в личное потребление конкретных сотрудников согласно количеству и качеству затраченного труда;
- зарплата выступает как общая цена трудовых ресурсов, которые в настоящее время задействованы в основном процессе;

- заработная плата как определенная часть суммы затрат на выполняемый производственный процесс готового продукта, которая направляется на соответствующую оплату труда сотрудников компании.

Право на полную оплату труда не менее некоторого минимального размера оплаты труда в РФ гарантировано действующей Конституцией РФ.

Существует несколько типов зарплаты. Номинальная зарплата представляет собой некоторую сумму денег в номинальном выражении, получаемую в виде вознаграждения за труд работник. К данной номинальной заработной плате относятся:

- оплата по сдельным окладам и расценкам, в том числе премии;
- оплата, которая начисляется за отработанное фактически время;
- различные доплаты по причине отклонений от нормальных условий труда, например доплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время.

Реальная зарплата представляет собой некоторое количество услуг и товаров, которое можно купить на такую номинальную заработную плату. При небольшом росте цен изменение в процентном отношении заработной реальной платы можно рассчитать путём вычитания изменения конкретного процента в уровне цен из соответствующего изменения в заработной номинальной плате [3]. К ключевым принципам зарплаты можно вполне отнести такие направления:

- дифференцировать различные уровни оплаты труда;
- гарантировать постоянное воспроизводство уровня рабочей силы.
- обеспечить за равный труд равной оплатой;
- опережать повышение уровня производительности над увеличением оплаты труда;
- повышать реальную заработную плату;
- заинтересовать материально сотрудников в результате их труда и деятельности компании;
- осуществлять оплату в зависимости от качества и уровня работ.

Регулирование всех трудовых правоотношений в сфере оплаты труда оговаривается Трудовым Кодексом РФ.

Ст. 133 ТК четко устанавливает самый минимальный размер оплаты труда, полностью ниже которого компания не может установить текущую оплату сотрудникам [4]. Данный минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый одновременно по всей РФ. Самый минимальный размер оплаты труда полностью обеспечивается [3]:

- всеми компаниями, которые активно финансируются из бюджета субъектов РФ, то есть за счет текущих средств соответствующих бюджетов субъектов, за счет различных средств внебюджетных, в том числе средств, которые были получены от некоторой предпринимательской деятельности;
- всеми компаниями, которые постоянно финансируются за счет текущего федерального бюджета и за счет некоторых внебюджетных средств, а также образуются за счет средств, которые были получены от некоторой предпринимательской деятельности;
- всеми компаниями, которые финансируются за счет некоторого местного бюджета;
- прочими работодателями — за счет своих средств.

Заработная Ежемесячная плата сотрудника, отработавшего весь период в полном объеме и свою норму рабочего времени, не может составлять менее уровня некоторого минимального размера оплаты труда, оговоренного законодательно. Ст. 134 обеспечивает увеличение уровня реального содержания зарплаты [4].

Процесс постоянного обеспечения увеличения уровня зарплаты может включать в том числе уровень индексации всей оплаты труда, который связан с изменением текущей потребительской цены на соответствующие услуги и товары. Большинство имеющихся органов местного самоуправления и государственных органов, а также муниципальных учреждений выполняют переиндексацию всей оплаты труда в порядках, которые установлены трудовым законодательством РФ и прочими

нормативными актами, которые содержат нормы права по части трудовых отношений и полной оплаты таких отношений.

Для полного обобщения информации обо всех расчетах с персоналом по соответствующей оплате труда (по всем типам зарплаты, пособиям, премиям, пенсиям работающим пенсионерам и прочим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данного предприятия предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

К данному счету могут быть открыты, например, следующие субсчета:

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

Время, проведенное на работе, должно отражаться в аналитическом учете по отдельным счетам. В бухгалтерских проводках применяются разные счета по заработной плате. Все зависит от вида деятельности предприятия – это может быть производство или торговля.

Проводки по заработной плате в производственной организации включают в себя следующие счета по дебету:

20 «Основное производство». Тут отображается общая сумма фиксированной заработной платы и дополнительные выплаты для каждого работника. Они работают на главной линии предприятия.

23 «Вспомогательное производство». Фиксируется заработная плата работников, которые трудятся на дополнительном направлении.

25 «Общепроизводственные расходы». Запись выплат для служащих, которые выполняют другую работу, не входящую в должностные обязанности.

29 «Обслуживание производства и хозяйства». Работодатели записывают сумму заработной платы для обслуживающего персонала.

Составлять бухгалтерские проводки по заработной плате сотрудникам можно после ее предварительного расчета. Бухгалтеры учитывают всевозможные отчисления в соответствующие фонды.

Для формирования проводок нужно составить таблицу, где есть такая графа, как дата, операции по итоговой сумме, закрытие текущего месяца по заработной плате.

Бухгалтеры формируют проводки, где они учитывают все начисления и удержания. Во внимание необходимо брать отчисления в пенсионный фонд.

Перечисление, исчисление и удержание определенной суммы в бюджет НДФЛ во время выплаты работнику заработной платы производится один раз за календарный месяц.

Сроки перерасчета денежной суммы в бюджет НДФЛ устанавливаются статьей 226 Налогового Кодекса Российской Федерации.

Составлять расчеты могут только бухгалтеры, которые учитывают социальное страхование и обеспечение всех работников. Проводки по зарплате считаются по двум бухгалтерским сопровождениям – дебет и кредит. Сюда можно отнести начисление социальных пособий, пенсий, а также прочих выплат, которые относятся к социальной области. Когда на предприятии трудятся сотрудники, выполняющие должностные обязанности, лишь частично относящиеся к стандартным, то вся сумма записывается по дебету под номером 91 «Другие доходы и расходы».

Разные вознаграждения в проводках по учету резервных средств фиксируются по дебету 96 и кредиту 70. Чтобы прописать расходы на заработную плату в следующем месяце, нужно применять дебет 97.

Бухгалтеры смогут удержать определенную сумму денежных средств на плановый ремонт или дополнительные подрядные работы. Когда работники принимали участие в устранении аварийной ситуации, катастрофы или другой чрезвычайной ситуации во время производственного процесса, то руководитель оценивает убыток или прибыль.

Все суммы фиксируются в проводке 99, чтобы окончательно рассчитать в конце месяца зарплату своим подчиненным.

Проводки по заработной плате могут включать в себя определенную сумму денег, которая удерживается по разным причинам:

Когда в бухгалтерских расчетах была допущена грубая ошибка.

Проводка оформляется повторно.

Работники не вернули аванс, который им выдали под отчет. Используются счета - дебет 70 и кредит 71.

Когда был уволен с должности сотрудник, а у него есть неотработанные отпускные дни.

Проводки по заработной плате помогут отследить все отчисления или удержания денежных средств на предприятии/

3 Рекомендации по совершенствованию системы учета в организации.

3.1.Выявление ошибок в учете заработной платы

Оплата труда достаточно актуальный и спорный раздел учета в любой компании, и как отдельный экономический элемент, который характеризует уровень оценки всего труда персонала с одной стороны и полный уровень затрат компании с другой стороны, требует надзора и контроля. С точки зрения правильного расчета и полного соблюдения законодательства самым лучшим методом контроля расчетов в отрасли оплаты труда в компании представляется аудит всех расчетов по оплате труда.

Подобный аудит расчетов со своим персоналом по оплате труда представляется одним из самых трудоемких объектов при проведении проверки компании. Операции по учету заработной платы и труда, как правило, довольно многочисленны, выполняются систематически и отличаются спецификой и разнообразием.

Любой аудит — это отдельная независимая проверка и независимая оценка всей деятельности компании независимой организацией или специалистом-профессионалом на договорной основе. Конкретной особенностью аудита, который проводится в последнее время, становится такой факт: заказчики, которые оплачивают инициативный или обязательный аудит, хотят получить некоторые сопутствующие аудиту или дополнительные услуги.

Зачастую, это рекомендации действующих профессиональных аудиторов по уменьшению рисков конкретной предпринимательской деятельности компании. Например, часто просят:

- проверить соблюдение текущего трудового законодательства;
- провести аудит по всей оплате труда;
- проанализировать все допущенные ошибки;
- дать рекомендации для полного устранения нарушений в отчете;
- составить максимально подробный отчет о нарушениях.

Рекомендации, выдаваемые аудиторам, способны помочь полностью избежать ряда различных ошибок, в особенности в неоднозначных ситуациях, связанных не столько со способом организации учета расчетов по заработной платы и оплате труда, сколько с полной оценкой кадровых внутренних документов и нормативных локальных актов компании.

Профессиональные и точные решения вопросов в сфере оплаты и стимулирования труда персонала позволяют снизить риск всевозможных конфликтных ситуаций, влияет на экономическую и финансовую составляющие работы организации в целом.

Вся сумма заработной платы обязательно должна выплачиваться, как правило, в конкретном месте выполнения работы или вполне может быть перечислена на приведенный работником счет в отдельном банке на условиях, оговоренных трудовым или коллективным договором.

Работодатели, оговаривая в правилах трудового внутреннего распорядка дни выдачи заработной платы, довольно часто считают своей прямой обязанностью выплатить всю заработную плату в срок полностью выполненной работы, если текущая бухгалтерия работодателя своевременно направляет в банк все расчетные документы в оговоренные дни для выдачи зарплаты. При этом несвоевременная образующаяся выплата всех причитающихся работнику сумм по полной оплате труда грозит не только определенной в полном объеме компенсацией, но и привлечением данного

работодателя к соответствующей административной ответственности (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Надо отметить, что вся заработная плата как отдельное направление стимулирования всех сотрудников и метод воспроизводства у компании — является действительно многоуровневой системой, которая контролируется и регулируется государством, а также имеет свои проблемные аспекты и особенности.

Аудитор подтверждает сравнительные и начальные показатели текущего бухгалтерского баланса.

Анализ и проверка включают проверку подтверждений числовых пояснений и данных, содержащихся в регистрах всего бухгалтерского учета и в текущем бухгалтерском балансе на выборочной основе

На базе выполненных аудиторских процедур конкретный Аудитор пришел к выводу, что в ООО полностью отсутствуют любые неопределенности, которые касаются условий или событий, которые могут в сильной мере поставить под сомнение текущую способность компании продолжать вести свою деятельность непрерывно.

Для оценки текущей надежности имеющейся контрольной среды аудитором выполнены соответствующие тесты по таким направлениям:

- организационная структура;
- основные принципы и стиль управления;
- распределение полномочий и ответственности;
- порядок подготовки всего бухгалтерского баланса;
- кадровая практика и политика;
- согласование с требованиями, оговоренными законодательством и регулирующими внешними органами.

Сметные показатели, прочие производственные финансовые и показатели определены.

Мероприятия по полной защите от уничтожения документов или

несанкционированного доступа, данных активов, учета, установлены.

Текущая учетная политика компании на 2015 год утверждена соответствующим Приказом руководителя № 11 от 29 декабря 2014 г.

В целом вся учетная политика компании соответствует требованиям ПБУ 1/98 под названием «Учетная политика организации».

В составе рассмотренной учетной политики утверждено такое:

- методы оценки обязательств и активов;
- рабочий план всех счетов бухгалтерского учета, содержащий аналитические и синтетические счета, требуемые для ведения всего бухгалтерского учета в соответствии с текущими требованиями полноты учета и своевременности и отчетности;
- порядок контроля за всеми хозяйственными операциями;
- технология обработки и правила документооборота учетной информации.

Учетная политика на протяжении нескольких лет используется последовательно. Изменения, которые оказывают влияние на общую оценку статей всего бухгалтерского баланса в предшествующем и проверяемом периоде не вносились.

Для назначенного главного бухгалтера утверждена соответствующая должностная инструкция. Любое обучение персонала не выполняется. Текучесть кадров, которые заняты в учете, в настоящее время средняя.

Весь бухгалтерский учет в компании ведется с использованием журнально-ордерной автоматизированной формы счетоводства.

Для автоматизации текущего бухгалтерского учета Обществом используются программа «1С-Бухгалтерия».

Процедуры управления различными изменениями в настройке данной программы не утверждены.

Текущее взаимодействие между всеми руководителями подразделений,

которые отвечают за бухгалтерский учет, и соответствующих подразделений, которые отвечают за обработку (полную подготовку) данных выполняется регулярно, однако не регламентирован.

График подготовки всего бухгалтерского баланса совсем не установлен. Сверка статей текущего бухгалтерского баланса со сведениями управленческого учета выполняется.

Обществом выполняется периодический анализ состояния расчетов и активов; сверки расчетов; встречные взаимопроверки всех бухгалтерских записей; используется сплошная нумерация формируемых документов; все документы регистрируются в отдельных журналах; разрешительные надписи главного бухгалтера и руководителя присутствуют на документах.

В компании не предусмотрено формирование контрольного специального подразделения.

По мнению аудитора, система полного внутреннего контроля соответствует текущим масштабам деятельности компании.

При проверке организации и состояния бухгалтерского учета были проверены такие вопросы:

- Отражение доходов и расходов Общества в том периоде, в котором они имели место, независимо от оплаты;
- Соблюдение в течение проверяемого периода учетной политики при отражении хозяйственных операций и оценке имущества Общества;
- Раздельный учет текущих затрат на производство продукции и капитальных вложений;
- Применение типовых форм первичной учетной документации, разработанных и утвержденных Минфином России, Госкомстатом России;
- Правильность оформления первичных учетных документов;
- Соответствие записей в первичных учетных документах записям в аналитическом и синтетическом учете Общества;
- Соответствие записей в аналитическом и синтетическом учете записям в главной книге и бухгалтерского баланса на конец отчетного

периода;

- Правильность переноса показателей бухгалтерского баланса за предыдущий год в проверяемую отчетность на начало периода;
- Правильность заполнения бухгалтерского баланса.

3.2 Рекомендации по совершенствованию системы учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ»

В условиях развития рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда, дающие простор развитию личной материальной заинтересованности в росте производительности труда и повышению экономической эффективности производства.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников, которая является одной из основных функций управления. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Очевидно, что работник ведет личный учет своих доходов и в случае получения заработной платы в меньших размерах, чем он ожидал получить или несвоевременной выплате, возникают конфликтные ситуации с работниками бухгалтерии и руководством организации. Поэтому важно организовать четкий учет заработной платы в организации.

Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг.

Нами рассмотрен реальный учет расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «РЕМСТРОЙБЫТ». В ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» учет

расчетов с персоналом по оплате труда ведется в журнально-ордерной форме учета с применением компьютерной техники, учет ведется с использованием бухгалтерской программы «1С-Бухгалтерия». Оплата труда работников в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» производится за счет средств фонда оплаты труда. Фонд формируется за счет предусмотренных в себестоимости продукции средств на оплату труда. Фонд оплаты труда состоит из двух основных частей: тарифная часть; доплаты и надбавки к тарифной части, имеющие компенсационный и стимулирующий характер.

В организации используют типовые формы документов для учета труда и начисления заработной платы – табель учета отработанного времени, наряд на сдельную работу и т.д.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в карточках и оборотно-сальдовых ведомостях по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В целом порядок ведения аналитического и синтетического учета соответствует предъявляемым требованиям нормативных актов по бухгалтерскому учету.

В учетных регистрах заполнены все необходимые реквизиты, при рассмотрении корреспонденции счетов не было обнаружено ошибок.

В ходе проведения исследования постановки всего бухгалтерского учета расчетов с текущим персоналом по полной оплате труда в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» были выявлены некоторые недостатки:

1) На различных первичных документах (платежная ведомость, расчетная ведомость) отсутствуют требуемые подписи главного бухгалтера и руководителя, которые подтверждают полную достоверность данного документа. Эти документы и все совершаемые на их базе операции могут быть полностью признаны недействительными.

2) В компании применяются нетиповые формы документов, к примеру, расчетная ведомость. Часто они не совсем приспособлены для точного и полного отражения всех хозяйственных операций по правильной оплате труда.

3) В документах не всегда заполняются графы и строки, которые предусмотрены конкретными бланками документов, к примеру, коды аналитического учета, коды структурных подразделений, номера документов. Это может в будущем привести к отсутствию полноценной информации о различных хозяйственных операциях, что далее приведет к искажению сведений при их учете.

4) Уровень текущей учётной политики, используемой на предприятии, характеризуется в общем как неудовлетворительный. В ней совсем не отражены все изменения в действующем законодательстве.

5) В исследуемом предприятии совсем отсутствует график документооборота. Необходимые первичные документы поступают в отделение бухгалтерии с опозданием, и текущий бухгалтер не успевает оперативно и быстро их обрабатывать, а значит, появляется задержка выплаты зарплаты, что оказывает определенное психологическое воздействие на работников, уменьшая их производительность труда.

В целях полного устранения недостатков и дальнейшего совершенствования учета всех расчетов с персоналом по оплате труда рекомендуется:

- использовать унифицированные формы учетных регистров и учетных первичных документов;
- вывести в первую очередь на требуемый уровень первичный учет, то есть: обязательное и строгое заполнение всех реквизитов; если определенные реквизиты совсем не заполняются, то в таком месте делать прочерк;
- необходимо постоянно совершенствовать всю учётную политику компании;
- организовать рационально ведение всего бухгалтерского учета в компании, в том числе и по постоянному учету заработной платы.

Основными предпосылками рациональной организации бухгалтерского учета являются: изучение организацией законоположений и инструкций и других

документов по учету и отчетности; определение характера и объема бухгалтерской информации; рациональное распределение труда между работниками учетного аппарата. Все эти аспекты оказывают существенное влияние на организацию и построение учетного процесса, в частности, на выбор рабочего плана счетов, других организационных, методических и технических аспектов бухгалтерского учета при разработке и принятии учетной политики организации;

- разработать план документации и документооборота; план организации труда и повышения квалификации работников бухгалтерии.

В плане документации перечисляют документы, необходимые для организации учета хозяйственных операций и составляют расчет потребностей в бланках. Определяют в плане также перечень документов, формы которых разрабатываются самостоятельно. Далее разрабатывается график документооборота.

Понятие документооборота включает в себя составление графика прохождения документов, правильность оформления документов и соответствующим отражением операции по счетам бухгалтерского учета. Оптимизация документооборота позволяет установить количество необходимых документов и число работающих с данными документами.

При составлении графика должны быть соблюдены следующие требования:

- при приемке документов должна проверяться правильность арифметических вычислений;
- первичные учетные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;
- документы должны оформляться в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов;
- по любой сделке должны быть представлены все необходимые документы (договор и дополнения к нему, накладная или акт о выполнении, счет-фактура, платежное поручение);

- все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;

После составления графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота.

Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием. Такого графика документооборота на предприятии нет. Можно предложить вести учет, согласно разработанному графику документооборота. Фрагмент графика документооборота представлен в таблице 15.

Таблица 15. График документооборота.

№	Наименование хозяйственной операции	Наименование документа	Составление		Представление в бухгалтерию		Проверка, обработка, подшивка в архив	
			Должность	Срок	Должность	Срок	Должность	Срок
1.	Начисление заработной платы	Табель рабочего времени	Заместитель главного бухгалтера	Ежедневно	Заместитель главного бухгалтера	До 30 числа текущего месяца	Главный бухгалтер	До 5 числа следующего месяца
		Расчетно-платежная ведомость	Главный бухгалтер	До 10 числа следующего месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следующего месяца
		Ведомость перечисления взносов в социальные фонды	Главный бухгалтер	До 10 числа следующего месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следующего месяца
		Платежные поручения на выплату заработной платы	Бухгалтер	До 10 числа следующего месяца	-	-	Главный бухгалтер	До 10 числа следующего месяца
2	Учет работ по атопарку и	Путевые листы автомобиля	Учетчик	Немедленно	Учетчик	До 10 числа текущего	Заместитель главного	2 числа следующего

	машино-тракторном у парку.					омесяца	бухгалте ра	за отчетным
		Учетный лист механизатора	Учетчик	Немедленно	Учетчик	До 10 числа текущего месяца	Заместитель главного бухгалтера	2 числа месяца, следующего за отчетным
		Сводная ведомость по механизаторам и водителям по расходу ГСМ	Учетчик	Ежемесячно	Учетчик	До 10 числа текущего месяца	Заместитель главного бухгалтера	2 числа месяца, следующего за отчетным
3	Оформление кадровой документации	Приказы на прием, увольнение, перемещение, отпуск работников	Бухгалтер	Немедленно	Начальник отдела кадров	Немедленно	Главный бухгалтер	Ежедневно
		Журнал учета трудовых книжек	Бухгалтер	Немедленно	-	-		
4	Оформление расчетов с подотчетными лицами	Авансовый отчет	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Подотчетное лицо	В течение 3 дней	Бухгалтер	Ежемесячно

В плане организации труда и повышения классификации работников бухгалтерии определяют штат работников и структуру бухгалтерии, разрабатывают должностную характеристику для каждого работника, намечают мероприятия по повышению их квалификации, составляют график учетных работ и посещение учебных занятий отдельных работников бухгалтерии.

В настоящее время для ведения бухгалтерского учета многие предприятия используют практичные и надежные программные продукты по учету заработной платы.

В целях дальнейшего совершенствования можно также рекомендовать применять новую версию «1С: Бухгалтерия-8.2».

В новой версии «1С: Бухгалтерии-8.2»:

- упрощена процедура загрузки курсов валют и адресных классификаторов, ввода начальных остатков основных средств, сведений о счёте в банке;
- улучшен пользовательский интерфейс для работы с такими часто используемыми формами как банковская выписка и платёжное поручение;
- любой документ открывается на первой заполненной закладке;
- разработана процедура контроля ввода вида операции – одного из определяющих реквизитов документа. Теперь выбор операции запрашивается сразу при вводе нового документа. (Эта возможность может быть отключена в настройках пользователя).

Для контроля и анализа расходов на оплату труда в рамках программы 1С, мы предлагаем формировать отчет Анализ расходов на оплату труда. Отчет предназначен для получения сведений о расходах на оплату труда и отчислениях на социальные нужды. Он позволяет контролировать расходы по зарплате и налогам по каждому подразделению и номенклатурной группе (по всем счетам затрат).

В рамках программы «1С: Бухгалтерии-8.2» формируются Новые отчёты по закрытию месяца. Данные отчеты обеспечивают прозрачность завершающих операций и повышают оперативность, точность и наглядность учета. Все промежуточные расчёты могут быть проанализированы с помощью специальных отчетов – справок-расчётов, которые можно формировать с различной степенью детализации, в различных разрезах. В результате пользователь видит связь введённых им данных с результатами расчётов.

Новая версия 1С позволяет использовать Режим проверки соотношений показателей налоговых деклараций, предназначен для выявления методических и арифметических ошибок, допущенных пользователем при составлении отчётов. Контролируется взаимная увязка данных как между разделами одной отчётной формы, так и между различными формами

отчётности. При этом пользователь сразу видит, по каким показателям выявлены расхождения, ведущие к ошибкам в отчётности.

В целях совершенствования автоматизации бухгалтерского учета необходимо использовать специальный механизм «Экспресс-проверка ведения учета».

«Экспресс-проверка ведения учета» - это инструмент «1С:Бухгалтерии 8.2», который обеспечивает анализ данных информационной базы на соответствие законодательству и заложенной в программе методологии учета, помогает бухгалтеру в любой момент времени получить как сводную, так и достаточно детальную информацию о состоянии данных его информационной базы, своевременно выявить ошибки в ведении учета до того, как будет сформирована бухгалтерская и налоговая отчетность.

Устранение выявленных недостатков и внедрение предложенных мероприятий будут способствовать оперативности, наглядности учета и контроля, созданию экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате; производить точную и своевременную оплату труда работников организации, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка.

4 Социальная ответственность

Определение «корпоративная социальная ответственность» является до сих пор предметом постоянных теоретических дискуссий. Изучению такого вопроса посвящены различные труды как зарубежных известных ученых К. Дэвиса, П. Друкера, М. Фридмана, Д. Карнеги и других, так и российских: С. Гончарова, А. Беяева, С. Перегудова, Н. Кричевского, С. Туркина и прочих. В работах активно рассматривается построение полноценных отношений государства, предприятий и общества через конкретное влияние на всю дифференциацию общества, масштабы и виды социальной поддержки, стадии внедрения различного рода социальных программ в деятельность компаний и др.

Однако, исследуя современные труды, следует подчеркнуть, что в них недостаточно разработаны и представлены инструменты стратегического планирования всех расходов на полную социальную ответственность, способы оценки текущего уровня социальной ответственности, конкретная связь социальных мероприятий с соответствующей инвестиционной привлекательностью компаний, а также полная оценка эффективности текущей социальной деятельности всего бизнеса.

Итак, детализируя термин корпоративной социальной ответственности, необходимо отметить, что такая концепция представляет собой определенную совокупность некоторых целенаправленных мер по решению правовых и социально-экономических проблем как непосредственно предприятия, так и текущего региона его присутствия при помощи вложения средств в разные программы, которые способны принести выгоду всем участникам процесса в долгосрочном периоде. При этом полный возврат средств не является обязательным условием текущего социального инвестирования в традиционном понимании — результат вполне может оцениваться и качественными косвенными показателями в виде

определенного социального эффекта (рост качества воспроизводства всех трудовых ресурсов) или определенной выгоды для бизнеса (повышение репутации, рост имиджа) [3, с. 422].

Так как промышленные компании продолжают оказывать значительное влияние как на развитие некоторого отдельного региона, так и в целом на показатель ВВП, они обязательно должны иметь намного более четкую политику в отрасли социальной корпоративной ответственности, что полностью подтверждает актуальность выполняемого исследования.

Целью этой работы представляется апробация различных методических подходов к последующей количественной оценке различных показателей уровня социальной корпоративной ответственности на примере промышленных ведущих предприятий России и Украины.

Первоначальным этапом анализа мониторинга социальной активности предприятия является формирование системы оценочных показателей КСО и определение количественного их уровня. Данные индикаторы учитывают диагностику абсолютной и относительной величин денежных сумм, выделяемых компаниями на социальные программы, а также коэффициенты отражающие основные аспекты деятельности предприятия. Стоит отметить, что так как КСО предполагает взаимодействие со многими стейкхолдерами в рамках функционирования предприятия, то затраты компании на данные мероприятия в той или иной степени влияют на заинтересованных сторон. Поэтому показатели в идеале должны быть разработаны с участием всех заинтересованных сторон в рамках сообщества после анализа видения процесса. Это позволяет более объективно определить состояние и отношение к современным целям сообщества и быть понятным для членов сообщества. Совместная разработка индикаторов также способствует проведению мониторинга оценки и результатов, повышению потенциала сообщества и качества подотчетности. Формирование системы оценочных показателей должно основываться на достоверной, своевременной, точной и последовательной информации.

На втором этапе анализа происходит оценка качественных аспектов КСО. Данный анализ является более формализованной задачей и проводится на основе количественной составляющей. Совокупность же качественных и количественных индикаторов определяет потенциал предприятия решать социальные проблемы и повышать устойчивость своего развития и общества в целом.

Была проведена систематизация и выбор наиболее значимых показателей для металлургической отрасли в количественном аспекте (таблица 16).

Таблица 16 - Количественные показатели КСО и их составные части

Показатель	Составляющие статьи
Степень влияния деятельности предприятия на уровень жизни населения	Темпы роста ЗП Уровень занятости среди молодых специалистов Темпы роста инвестиций в персонал (обучение, на лечение сотрудников и детей сотрудников; определенные выплаты) Темпы роста социальных отчислений на одного работника
Уровень промышленной безопасности на производстве	Темпы роста инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность Частота несчастных случаев на производстве Уровень профессиональных заболеваний
Уровень социальных инвестиций в общество	Финансирование и реализация благотворительных проектов, социальных проектов)
Степень влияния деятельности на улучшение экологической ситуации	Инвестиции на природоохранные мероприятия Экономия объемов тепловой энергии Количество выбросов в окружающую среду

По каждой составляющей статье осуществлен расчет темпов роста, что позволяет обеспечить сопоставимость и соразмерность разнородных показателей. Расчет обобщающих показателей предлагается производить путем синтезирования отдельных статей на основе среднегеометрической величины, которая дает возможность сохранять в неизменном виде не сумму, а произведение индивидуальных значений показателей, что позволяет избежать искажений результатов анализа.

Интегральный показатель КСО определяется на основе усреднения обобщающих показателей с помощью среднегеометрической величины (таблица 17). Также следует отметить, что анализ проводился по данным за 2015 год, т. к. отчеты о реализации политики корпоративной социальной ответственности публикуются в основном в конце следующего за отчетным годом.

Таблица 17

Результаты оценки количественного уровня КСО

Показатели	ОАО «ММК»
1. Степень влияния деятельности предприятия на уровень жизни населения	
2012/ 2011	1,0423
2013/ 2012	0,9330
2014/ 2013	1,1083
2015/ 2014	1,0559
2. Уровень общей промышленной безопасности на производстве	
2012/ 2011	0,77550
2013/ 2012	1,432
2014/ 2013	0,848
2015/ 2014	1,53120
3. Уровень всех социальных инвестиций в общество	
2012/ 2011	1,1001
2013/ 2012	0,9487
2014/ 2013	1,1684
2015/ 2014	1,0351
2012/ 2011	0,6661
2013/ 2012	1,2420
2014/ 2013	0,7262
2015/ 2014	1,0174
Интегральные показатели КСО	
2012/ 2011	0,87730
2013/ 2012	1,12010
2014/ 2013	0,94500
2015/ 2014	1,14230

Исходя из выполненного денного анализа, можно сделать такие заключения. Особенная важность функционирования всех объектов

социальной сферы на текущих промышленных предприятиях объясняется такими причинами: персонал любой промышленной компании является одним из стейкхолдеров компании и оказывает определенное ключевое влияние на результативность и эффективность деятельности компаний, следовательно, текущая мера взаимного воздействия компании на персонал и персонала на активное функционирование компании является весьма высокой. Поэтому наблюдается определенная системность в росте инвестиций на развитие персонала, увеличении его квалификации, всего уровня жизни на всех анализируемых предприятиях.

В том числе одним из определяющих факторов максимально устойчивого развития представляется эффективное применение энергии, а также вся экологичность производства, что представляется стратегическим приоритетом для различных промышленных компаний в среднесрочной и краткосрочной перспективе, вследствие имеющейся ограниченности ресурсов, а также некоторой экспортно-ориентированной политики. Соответствие текущим мировым стандартам по экологичности (ISO 14000, международный стандарта по образованию системы экологического менеджмента ISO26000: 2014 «Руководство по полной социальной ответственности» и пр.), соблюдение всех статей Киотского протокола необходимы при активном функционировании на мировом рынке. Достаточно высокие результаты в данной отрасли способствуют активному привлечению инвестиций в росте энергоэффективности и уменьшению выбросов в окружающую среду, уменьшению штрафных санкций и т. п.

Также некоторым ключевым риском современной промышленности представляется промышленная безопасность. Постоянное обеспечение роста инвестиций на уменьшение профессиональных заболеваний и травматизма требуется в рамках стратегий активного функционирования компаний, которые отвечают действующему законодательству государств-присутствия, а также всем международным стандартам в сфере промышленной безопасности и охраны труда.

Инвестиции в активное развитие региона присутствия по соответствующим темпам роста по сравнению с ключевыми показателями текущей деятельности КСО являются намного менее динамичными, что объясняется не совсем рациональным и не совсем эффективным сотрудничеством с региональными и местными органами власти, согласованностью и пониманием проектов.

Надо отметить, что текущая приоритетность финансирования и имеющаяся динамика показателей, в первую очередь, зависят от особенностей предприятий отраслевой и принадлежности. Кроме того, большое влияние на результаты выполненной интегральной оценки КСО непосредственно оказывает уровень значимости различных нефинансовых факторов и их активного влияния на все финансовые показатели и на всю эффективность ведения бизнеса. В рамках будущих исследований считаем самым целесообразным установить определенную взаимосвязь между всеми показателями КСО и главными результирующими показателями деятельности анализируемых предприятий. Оценка в рамках этой методологии направлена на обнаружение эффективности предпринимаемых каждым отдельным предприятием мер по постоянному управлению имеющимися факторами риска.

Итак применяя данный анализ, компании могут выявлять факторы или события, которые представляются индикаторами потенциальных рисков. В контексте полной оценки социальной корпоративной ответственности это может показать наглядно формирование всего отношения сообщества к конкретному проекту и/или всей сфере и даже получение сведений о тенденциях в конкретной рабочей среде.

Расширенный анализ дает возможность компаниям выявлять уязвимые места и далее планировать мероприятия по их полному устранению до возникновения некоторых критичных ситуаций, а также максимально способствовать привлечению определенных дополнительных инвестиций, что ведет к укреплению местной инфраструктуры, образованию рабочих

новых мест, уменьшению уровня бедности, способствуют активному распространению передовых технологий, ускоряет экономический рост, стимулирует межрегиональное взаимодействие, влияет на состояние мировой экономики в целом и сокращение влияния различных факторов внешнего риска, например, истощение ресурсов, изменение климата и демографические изменения.

Заключение

Сложность всего бухгалтерского учета заработной платы состоит в том, что заработок должен считаться по отдельности для каждого сотрудника с учетом используемых в компании форм и систем оплаты труда. Большой штат сотрудников компании приводит к большому объему расчетных операций.

Настоящее правовое регулирование учета всей заработной платы оговаривается ст.129 ТК РФ, где содержится определение текущего понятия оплаты всего труда работника. Так, полностью признается не только вознаграждение за выполненный труд, но также стимулирующие и компенсационные выплаты.

ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» – общество с ограниченной ответственностью, действующее на основании Устава создано в декабре 2011 года.

Главная цель деятельности предприятия - получение максимально возможной прибыли от деятельности. Миссия предприятия - своевременное и качественное удовлетворение платежеспособного спроса населения работами и услугами.

ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» является успешно развивающейся компанией, предоставляющей услуги управления многоквартирными домами. Стратегия развития компании – это совокупность мероприятий, направленных на оптимизацию ее деятельности.

Анализ финансового состояния предприятия показывает, что у исследуемого предприятия неудовлетворительное финансовое состояние и необходимо принять меры по его улучшению.

Проанализировав финансовый и предпринимательский риски ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» можно отметить, что предприятию необходимы мероприятия по укреплению своих позиций на рынке и максимизации прибыли.

Руководителем приказом №5 от 29.12.2015г г была утверждена учетная политика для целей бухгалтерского учета и для налогообложения на 2016 год, составленная главным бухгалтером. Она **представляет собой совокупность способов ведения бухгалтерского учета**, утвержденных и принятых на практике.

Бухгалтерский учет ведется с использованием компьютерной программы автоматизации бухгалтерского и налогового учета «1С: Организация», версия 8.0. Программа «1С: Организация» обновляется при изменениях в законодательстве РФ.

Организация бухгалтерского учета находится на удовлетворительном уровне, но имеет ряд существенных недостатков, основным из которых является отсутствие ряда внутренних нормативных документов: **график документооборота, перечень лиц имеющих право подписи первичных документов, перечень лиц имеющих право** получения денег в подотчет.

Зарплата на предприятиях формируется из трех видов начислений (основная и дополнительная зарплата, другие выплаты), которые выплачиваются всем сотрудникам за осуществленную работу.

Учёт оплаты труда на предприятии начинается с документов, которые являются основанием для начисления зарплаты. Нормативно-правовая база по учёту зарплаты содержит ряд унифицированных форм первичных документов.

Так, организация учёта зарплаты начинается с первичной документации по оплате труда – штатного расписания, трудовых договоров, приказов о приёме на работу, нарядов, книг учёта выработки, табелей учёта рабочего времени, приказов о поощрениях и т.д.

С зарплаты сотрудников уплачиваются следующие налоги и взносы:

- НДФЛ по ставке 13%;
- Взносы в ФФОМС 5,1% от базы для начисления взносов;
- Взносы в ФСС в диапазоне от 2,9% до 0% от базы для начисления взносов;

- Взносы в ПФР на страховую часть по ставке 22% от размера начисленной зарплаты;

Первичный учет в настоящее время можно охарактеризовать как первая или начальная стадия формирования и восприятия процесса регистрации хозяйственных операций в области бухгалтерского учета. Все объекты хозяйственного учета можно заключить в следующие процессы: процесс заготовления, процесс приобретения, процесс расходы материальных ресурсов, процесс выпуска полуфабрикатов, расчеты с контрагентами и как конечный и итоговый процесс выпуск и реализация готового продукта.

Исходные сведения о всех процессах и операциях, происходящих в организации, в соответствии с законодательством в области ведении бухгалтерского учета, должны отражаться в первичных документах. Данный процесс можно охарактеризовать как первичный учет в области бухгалтерии. Документ, в котором отражается исходное значение той или иной операции называется первичный документ.

Таким образом, первичный документ — это определенного рода свидетельство о факте свершения некой хозяйственной операции, которая имеет юридическую силу и не требует дальнейшей детализации.

Оплата труда достаточно актуальный и спорный раздел учета в любой компании, и как отдельный экономический элемент, который характеризует уровень оценки всего труда персонала с одной стороны и полный уровень затрат компании с другой стороны, требует надзора и контроля. С точки зрения правильного расчета и полного соблюдения законодательства самым лучшим методом контроля расчетов в отрасли оплаты труда в компании представляется аудит всех расчетов по оплате труда.

Подобный аудит расчетов со своим персоналом по оплате труда представляется одним из самых трудоемких объектов при проведении проверки компании. Операции по учету заработной платы и труда, как

правило, довольно многочисленны, выполняются систематически и отличаются спецификой и разнообразием.

В ходе проведения исследования постановки всего бухгалтерского учета расчетов с текущим персоналом по полной оплате труда в ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» были выявлены некоторые недостатки:

1) На различных первичных документах (платежная ведомость, расчетная ведомость) отсутствуют требуемые подписи главного бухгалтера и руководителя, которые подтверждают полную достоверность данного документа. Эти документы и все совершаемые на их базе операции могут быть полностью признаны недействительными.

2) В компании применяются нетиповые формы документов, к примеру, расчетная ведомость. Часто они не совсем приспособлены для точного и полного отражения всех хозяйственных операций по правильной оплате труда.

3) В документах не всегда заполняются графы и строки, которые предусмотрены конкретными бланками документов, к примеру, коды аналитического учета, коды структурных подразделений, номера документов. Это может в будущем привести к отсутствию полноценной информации о различных хозяйственных операциях, что далее приведет к искажению сведений при их учете.

4) Уровень текущей учётной политики, используемой на предприятии, характеризуется в общем как неудовлетворительный. В ней совсем не отражены все изменения в действующем законодательстве.

5) В исследуемом предприятии совсем отсутствует график документооборота. Необходимые первичные документы поступают в отделение бухгалтерии с опозданием, и текущий бухгалтер не успевает оперативно и быстро их обрабатывать, а значит, появляется задержка выплаты зарплаты, что оказывает определенное психологическое воздействие на работников, уменьшая их производительность труда.

В целях полного устранения недостатков и дальнейшего совершенствования учета всех расчетов с персоналом по оплате труда рекомендуется:

- использовать унифицированные формы учетных первичных документов и соответствующих учетных регистров;
- вывести в первую очередь на необходимый уровень первичный учет, то есть: обязательное и строгое заполнение всех имеющихся реквизитов; если определенные реквизиты сейчас не заполняются, то в таком месте делать прочерк;
- требуется совершенствовать текущую учётную политику компании;
- разработать план документооборота и документации;
- организовать рационально ведение всего бухгалтерского учета в компании.

Устранение обнаруженных недостатков и внедрение рекомендуемых мероприятий будут способствовать повышению оперативности, наглядности контроля и учета, созданию достоверной и экономически обоснованной информации о труде и дальнейшей его оплате; выполнять своевременную и точную оплату труда всех работников компании, постоянно следить за законностью всех операций, связанных с выплатой и начислением причитающейся зарплаты, устранением всех непроизводительных выплат, явных и скрытых потерь рабочего времени, текущей эффективностью используемых форм стимулирования и организации труда.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ
2. Налоговый кодекс РФ, часть первая от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ; часть вторая от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ
3. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6.12. 2015 г. № 402-ФЗ
4. О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием платежных карт: Федеральный закон от 22.05.2003 г. №54-ФЗ
5. Об аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12. 2012 г. №307-ФЗ
6. Финансовые инструменты: представление информации: Международный стандарт финансовой отчетности, IAS 32: Приложение №21 к приказу Минфина РФ от 25.11. 2015 №160н
7. Финансовые инструменты: признание и оценка: Международный стандарт финансовой отчетности, IAS 39: Приложение №27 к приказу Минфина РФ от 25.11. 2015 №160н
8. Финансовые инструменты: раскрытие информации: Международный стандарт финансовой отчетности, IFRS 7: Приложение №36 к приказу Минфина РФ от 25.11. 2015 №160н
9. О формах и правилах заполнения (ведения) документов, применяемых при расчетах по налогу на добавленную стоимость: Постановление Правительства РФ от 26.12. 2015 г. № 1137
10. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету материально-производственных ценностей. Приказ МФ РФ от 28 декабря 2001 г. №119н
11. О формах бухгалтерской отчетности организаций: Приказ Министерства Финансов РФ от 02.07. 2014 г. № 66н

12. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств. Приказ МФ РФ от 13 июня 1995 г. № 49
13. О введении в действие положения о переводном и простом векселе. Постановление ЦИК СССР от 07 августа 1937 г. №104/1341
14. ПБУ 1/ 2012: Учетная политика организации: Положение по бухгалтерскому учету. Утв. приказом Министерства Финансов РФ от 06.10. 2012 г. № 106н
15. ПБУ 3/2006: Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте: Положение по бухгалтерскому учету. Утв. приказом Министерства Финансов РФ от 27.11.2006 г. № 154н
16. ПБУ 4/99: Бухгалтерская отчетность организации: Положение по бухгалтерскому учету. Утв. приказом Министерства Финансов РФ от 06.07.1999 г. № 43н
17. Существенность в аудите: Правило (стандарт) № 4: в ред.Постановления Правительства РФ от 7.10.2004 №532
18. Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности: Правило (стандарт) №8: в ред.Постановлений Правительства РФ от 19.11. 2012 № 863, от 27.01. 2015 №30
19. Особенности аудита отдельной части отчетности: федеральный стандарт аудиторской деятельности (ФСАД 9/ 2015): приложение № 3 к приказу Минфина РФ от 16.08. 2015 г. №99н
20. Положение о правилах осуществления перевода денежных средств. Утв. Банком России 19.06.2012 г. № 383-П
21. Положение о документах и документообороте в бухгалтерском учете. Утв. Приказом Министерства Финансов СССР от 29.07.1993 г. № 105
22. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утв. приказом Министерства Финансов РФ от 29.07.1998 г. № 34н

23. Инструкция по применению единой журнально-ордерной формы счетоводства. Утв. Министерством финансов СССР от 8.03.1960 г.
24. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации. Постановление ГК РФ по статистике от 18.08.1988 г. № 88
25. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и инструкция по его применению. Утв. приказом Министерства Финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94н
26. О порядке отражения в бухгалтерском учете и отчетности операций с векселями: письмо Министерства Финансов РФ от 31 октября 1994 г. № 142
27. О вступлении в силу с 1 января 2013 года Федерального закона от 6 декабря 2015 года №402 ФЗ «О бухгалтерском учете»: Информация №ПЗ-10/2012 Мин.Финансов РФ.

Учебные и научные издания на русском языке

28. Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учеб.пособие / В.П.Астахов. – 5-е изд., перераб. и доп. – ИКЦ «МарТ»,2004. – 960 с. – ISBN 241-00082-8.
29. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для вузов / Ю.А.Бабаев, А.М.Петров, Л.Г.Макарова. -3-е изд., перераб. и доп. – ИНФРА-М, 2015. – 587 с. - ISBN 5-9558-0171-1.
30. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет: учебник / Н.П.Кондраков. –М.: ИНФРА-М, 2011. -592 с. –ISBN 5-16-001615-3.
31. Макарова Л.Г. Экономический анализ в управлении финансами фирмы: учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений / Л.Г.Макарова, А.С.Макаров. – М.: Академия, 2012. – 336 с. - ISBN 5-7695-5097-3
32. Палий, В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебник / В.Ф. Палий. -4-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2015. – 512 с. – ISBN 5-16-003475-1.

33. Подольский, В.И. Аудит: учебник / В.И.Подольский. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. - (Золотой фонд российских учебников). – ISBN 5-238-02045-7

34. Шеремет А.Д. Аудит: учебник / А.Д.Шеремет, В.П.Суйц. – 5-е изд., перераб. и доп.. –М: ИНФРА-М,2006. – 448с. – ISBN 5-16-002517-0

Тематические статьи

35. Хуснутдинова Т. Бухгалтерское обслуживание на аутсорсинге// Кадровый вопрос. 2015, №4.

36. Лысенко Д. Управление кредиторской задолженностью// Аудит и налогообложение. 2012, № 10

37. Абрамова А.С. Списание кредиторской задолженности: бухгалтерский и налоговый учет // Бухгалтерский учет. 2012, №№ 3,4

38. Овсянникова А.Ф. Новация или как расплатиться с поставщиком, не имея денег // Главная книга.2012, №17

39. Хлебников Д. Аутсорсинг как инструмент снижения затрат и оптимизации бизнес-системы

Приложение 1

Бухгалтерский баланс ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» за 2015 г.

АКТИВ				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы	1110	-	-	-
Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
Основные средства	1150	1 992	2 535	125
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
Финансовые вложения	1170	-	1 101	1 101
Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
Итого по разделу I	1100	1 992	3 636	1 226
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	1210	7 674	10 426	12 514
в том числе:				
сырье, материалы		7 631	10 402	-
расходы будущих периодов		43	24	-
затраты в незавершенном производстве		-	-	-
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	5	-	-
Дебиторская задолженность	1230	63 671	41 510	29 847
в том числе:				
в том числе покупатели и заказчики		36 268	16 102	-
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	53 825	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 733	3 747	573
Прочие оборотные активы	1260	11 884	7 662	5 425
Итого по разделу II	1200	139 792	63 345	48 359
БАЛАНС	1600	141 784	66 981	49 585

ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ⁷	(-)	(-)
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
Резервный капитал	1360	-	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	(2 697)	(901)	(3 871)
Итого по разделу III	1300	(2 687)	(891)	(3 861)
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	-	-	-
Итого по разделу IV	1400	-	-	-
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	-	-	-
Кредиторская задолженность	1520	144 471	67 872	53 446
в том числе:				
поставщики и подрядчики		42 516	14 676	-
задолженность перед персоналом организации		36	84	-
задолженность перед государственными внебюджетными фондами		128	56	-
задолженность по налогам и сборам		1 848	937	-
прочие кредиторы		99 943	52 119	-
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	-	-	-
Прочие обязательства	1550	-	-	-
Итого по разделу V	1500	144 471	67 872	53 446
БАЛАНС	1700	141 784	66 981	49 585

Приложение 2

Отчет о прибылях и убытках ООО «РЕМСТРОЙБЫТ» за 2015 г.

Выручка ⁵	2110	213 653	169 323
Себестоимость продаж	2120	(-)	(-)
Валовая прибыль (убыток)	2100	213 653	169 323
Коммерческие расходы	2210	(216 322)	(166 507)
Управленческие расходы	2220	(-)	(-)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	(2 669)	2 816
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
Проценты к получению	2320	1 270	26
Проценты к уплате	2330	(-)	(-)
Прочие доходы	2340	1 122	10 325
Прочие расходы	2350	(2 621)	(10 108)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(2 898)	3 059
Текущий налог на прибыль	2410	(-)	(79)
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
Прочее	2460	-	(20)
в том числе:			
Пени		-	-
Чистая прибыль (убыток)	2400	(2 898)	2 960