

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

Институт электронного обучения

Направление (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра – Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет заработной платы на примере ООО «ОбувьРус»

УДК 657.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-ЗБ2А1	Пескова Н.С.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Кац В.М.	к.ф.-м.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

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

Томск - 2017 г.

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 <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANet</i>
P5	Обуверсено 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 (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра – Экономика

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Г.А. Барышева
« ____ » _____ Г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Песковой Н.С.

Тема работы:

Учет заработной платы на примере ООО «ОбувьРус»

Утверждена приказом директора (дата, номер)	28.02.2017, № 1367/с
---	----------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	1.Материалы курсовых работ по дисциплинам «Бухгалтерский учет и аудит». 2.Монографии. 3.Статьи периодических изданий 4.Учебники. 5. Ресурсы интернет.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(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).</i>	а) Теоретические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. б) Особенности организации оплаты труда на примере ООО «Обувьрус» в) Анализ учета расчетов с персоналом по оплате труда

Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Рисунки - 5 Таблицы – 31 Приложения - 9
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	6.12.2016
---	------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Кац В.М.	к.ф.-м.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Пескова Наталия Сергеевна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа объемом 111 с., 31 таблица, 5 рисунков, 13 формул, 40 источников, 9 приложений.

Ключевые слова: заработная плата, бухгалтерский и налоговый учет заработной платы, трудовые ресурсы, фонд оплаты труда.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что именно учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда помогает установить оперативный контроль за количественными и качественными показателями труда, за применением средств фонда оплаты труда. В настоящее время среди всех расходов предприятия доля затрат на оплату труда занимает ведущее место.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение организации бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда и проведение анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи выпускной квалификационной работы:

- изучить экономическую сущность, формы и системы оплаты труда;
 - ознакомиться с нормативно-правовым регулированием учета расчетов с персоналом по оплате труда;
 - провести оценку состояния учета расчетов с работниками по оплате труда на предприятии;
 - изучить нормативно-правовую базу, которая регламентирует кадровый учет и учет заработной платы, а также аудит в организации;
- провести анализ текущей организации кадрового учета и учета заработной платы в ООО «ОбувьРус».

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из 3-х частей: в первой отражены сущность теоретические аспекты учета заработной платы; во второй – особенности оплаты организации труда; в третьей характеризуется учет заработной платы на примере предприятия ООО «ОбувьРус».

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе Microsoft Word 7.0 и представлена на CD-диске (в конверте на обороте обложки).

Определения, обозначения и сокращения

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

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

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В работе используются следующие обозначения и сокращения:

ООО – общество с ограниченной ответственностью;

ФОТ – фонд оплаты труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации, регулирующий трудовые отношения в РФ;

НК – Налоговый Кодекс;

ИФНС – Инспекция федеральной налоговой службы;

ПФ – Пенсионный фонд;

ФСС – Фонд социального страхования;

ФФОМС – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

ТФОМС – Территориальный фонд обязательного медицинского страхования

ПБУ – положение о бухгалтерском учете;

НДФЛ – налог на доходы физических лиц;

Дт – дебет;

Кт – кредит.

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.....	12
1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда	12
1.2 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда	16
1.3 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда	21
1.4 Методика проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов.....	27
2 Особенности организации оплаты труда на примере ООО «Обувьрус»	33
2.1 Характеристика предприятия.....	33
2.2 Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда предприятия	39
3 Анализ учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	47
3.1 Учет расчетов по оплате труда в ООО «Обувьрус»	47
3.2 Автоматизация учета расчетов по оплате труда	60
4 Социальная ответственность	73
4.1 Разработка программы корпоративной социальной ответственности для предприятия	73
4.2 Определение целей и задач программы КСО	75
4.3 Определение стейкхолдеров предприятия	77
4.4 Определение элементов программы КСО	77
4.5 Определение затрат на программу КСО	80
4.6 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.....	81
Заключение	82
Список использованных источников	85
Приложение А (обязательное) Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты	85
Приложение Б (обязательное) Расчетная ведомость (ф. Т-51).....	92
Приложение В (обязательное) Табель учета рабочего времени (ф. Т-13)	93
Приложение Г (обязательное) Расходный кассовый ордер (ф. КО-2).....	95
Приложение Д (обязательное) Платежное поручение	96
Приложение Е (обязательное) Расчет оплаты больничного листа	97
Приложение Ж (обязательное) Записка-расчет на предоставление отпуска работнику (ф. Т-60)	98
Приложение И (обязательное) Личная карточка работника (Т-2).....	99

Приложение К (обязательное) Приказ на удержание недостачи	101
Приложение Л (обязательное) Приказ о приеме работника на работу (ф. Т-1)	102
Приложение М (обязательное) Приказ о переводе работника на другую работу (ф. Т-5)	103
Приложение Н (обязательное) Приказ о предоставлении отпуска работнику (ф. Т-6)	104
Приложение П (обязательное) Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (ф. Т-8)	105
Приложение Р (рекомендательное) Карточка сч. 70	106
Приложение С (обязательное) Штатное расписание ООО «Обувьрус», Обособленное подразделение г. Томск (ф. Т-3)	107
Приложение Т (обязательное) Положение об оплате труда ООО «Обувьрус»	108

Введение

Трудовые ресурсы - один из основных факторов каждого производства. Обеспеченность предприятия работниками, которые обладают достаточным уровнем знаний и навыков и умеют их рационально использовать, дают предприятию высокий уровень производительности, что в свою очередь приводит к росту объемов производства и увеличения эффективности производства. От этого зависит не только эффективность трудовых ресурсов предприятия, но и многие экономические показатели, например прибыль, себестоимость.

Заработная плата является самым важным источником поступления дохода для большей части населения в целом, и работников предприятий, в частности. В связи с этим центральное место в системе учета организации принадлежит именно учету оплаты труда. В свою очередь, заработная плата оказывает непосредственное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов организации, а значит и на уровень ее прибыли.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что именно учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда помогает установить оперативный контроль за количественными и качественными показателями труда, за применением средств фонда оплаты труда. В настоящее время среди всех расходов предприятия доля затрат на оплату труда занимает ведущее место. Кроме того, процесс учета расчетов по оплате труда объемный и трудоемкий, поэтому могут быть значительные расхождения с нормативными документами, допускаться арифметические и другие ошибки, злоупотребления. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия осуществляется с той целью, чтобы повысить эффективность работы предприятия, а также для удовлетворения потребностей работников предприятия.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение организации бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда и

проведение анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи выпускной квалификационной работы:

- изучить экономическую сущность, формы и системы оплаты труда;
- ознакомиться с нормативно-правовым регулированием учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- провести оценку состояния учета расчетов с работниками по оплате труда на предприятии;
- изучить нормативно-правовую базу, которая регламентирует кадровый учет и учет заработной платы, а также аудит в организации;
- провести анализ текущей организации кадрового учета и учета заработной платы в ООО «Обувьрус».

В выпускной квалификационной работе объектом исследования является ООО «Обувьрус», а предметом исследования – кадровый учет, учет по оплате труда, аудит расчетов на этом предприятии.

Теоретической и методологической основой исследования послужили законодательные, нормативные и инструктивные акты по вопросам организации бухгалтерского учета в РФ, научные труды таких авторов, как Безруких Н. Д., Астахова В. П., Луговой В. А., Кондракова Н. П., Кабанова А.Я., Чайковской Л.А., специалистов по вопросам учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда, учебная, методическая и справочная литература.

При написании выпускной квалификационной работы информационным обеспечением послужили:

- нормативно-правовая база;
- учебные пособия и периодические издания;
- электронные ресурсы;
- учетная политика, применяемая в ООО «Обувьрус» в целях

бухгалтерского и налогового учета;

- бухгалтерская отчетность;
- регистры кадрового учета заработной платы;
- первичные документы учета расчетов по оплате труда работников.

1 Теоретические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

1.1 Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда

Заработная плата является основным источником получения доходов трудоспособного населения страны. Она выступает главным экономическим рычагом управления рыночной экономикой и позволяет контролировать меру труда и потребления. Теория и практика регулирования вопросов в отношении заработной платы имеют важное значение как для макроэкономической политики любого государства, так и для организации оплаты труда персонала организаций. В социально-экономической жизни общества заработная плата выполняет две функции:

- является элементом личного дохода работника и служит основным источником жизнеобеспечения членов семьи;
- представляет один из главных факторов поддержания и развития производства, обеспечивая совокупный спрос [1].

В критериях рыночной экономики группа заработной платы выражает взаимосвязь между обладателем денежных средств и наемным работником - владельцем рабочей силы, который характеризует его возможности делать конкретную работу. В согласовании с доктриной факторов производства собственник приобретает вознаграждение за внедрение финансовых ресурсов в виде выгоды, ренты и процента. Употребительно к наемному труду таковым считается заработная цена.

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

В соответствии с положениями Трудового Кодекса РФ (далее по тексту - ТК РФ) оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не

ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям. Ежемесячная сумма оплаты труда работника за полностью отработанный период времени и исполнившего полностью свои трудовые обязанности не может быть меньше установленного законодательством минимального размера оплаты труда [2].

Оплату труда можно разделить на основную и дополнительную.

К основной относится плата, начисляемая сотрудникам за отработанное время, численность и свойства произведенных дел, плата сообразно сдельным ценам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты во взаимосвязи с отклонениями от обычных критерий труда, за работу в ночное время, сверхурочную работу, бригадирство, оплата простоев, возникших не по вине работников и т. д.

Дополнительная заработная плата включает в себя предусмотренные трудовым законодательством выплаты за непроработанное время: за отпуска, перерывы в труде кормящих матерей, льготные часы для подростков, время исполнения муниципальных и публичных обязанностей, выходные пособия при увольнении с работы и т.д.

Выделяют три основных формы оплаты труда: повременную, сдельную и аккордную. Первые две из указанных форм имеют собственные системы: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно -современную, косвенно - сдельную.

При повременной форме оплата начисляется за конкретное количество отработанного времени и от качества произведенных работ. Классификация простой повременной формы оплаты труда по способу начисления заработка приведена на рисунке 1. При повременно-премиальной системе к сумме оклада в соответствии с тарифом добавляют премию в конкретном проценте к тарифной ставке либо к иному принятому

измерителю.

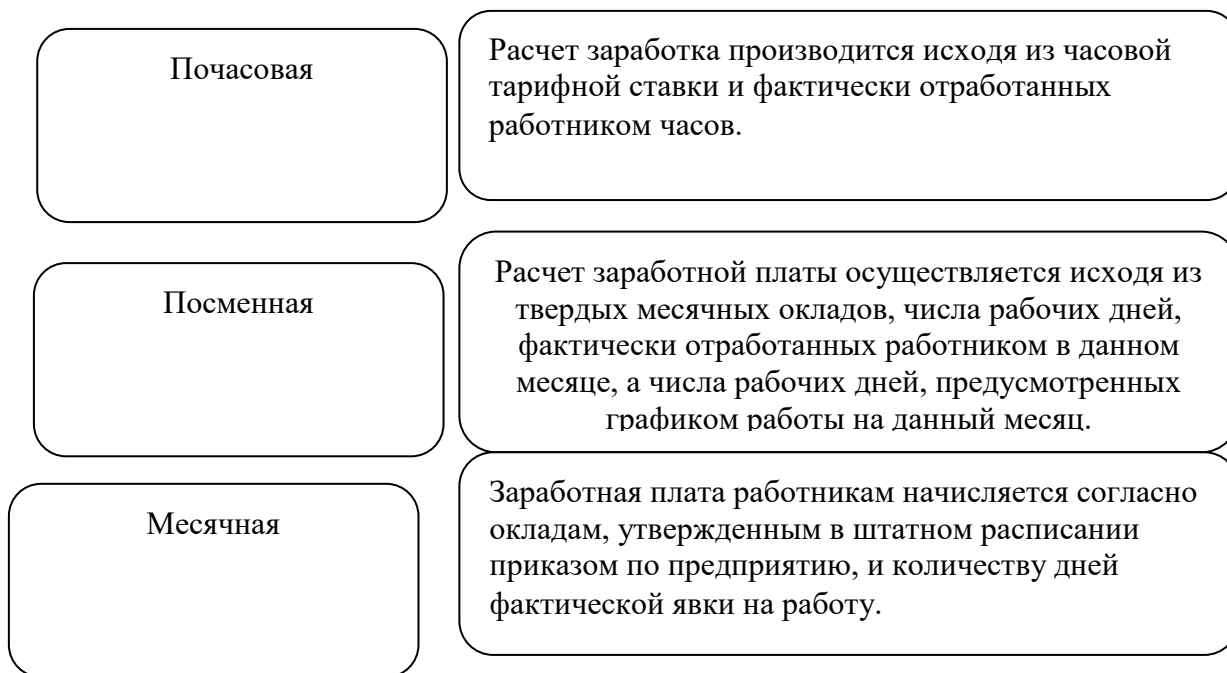


Рисунок 1 - Классификация простой повременной формы оплаты труда по способу начисления заработка

При прямой сдельной системе оплата труда сотрудники получают заработную плату за количество единиц изготовленной ими продукции и произведенной работы исходя из жестких сдельных расценок, установленных с учетом нужной квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда работников предусматривает награждение за перевыполнение норм выработки и приобретение конкретных качественных характеристик (отсутствие брака, рекламаций). Оплата труда при сдельно-прогрессивной системе повышается за выполнение работ сверх установленной нормы. Косвенно-сдельная система оплаты труда предусматривает начисление определенного процента к окладу работника [3]. Классификация сдельной формы начисления заработной платы приведена на рисунке 2.

Аккордная форма оплаты труда предполагает определение совместного оклада за исполнение конкретных стадий работы либо создание конкретного размера продукции.

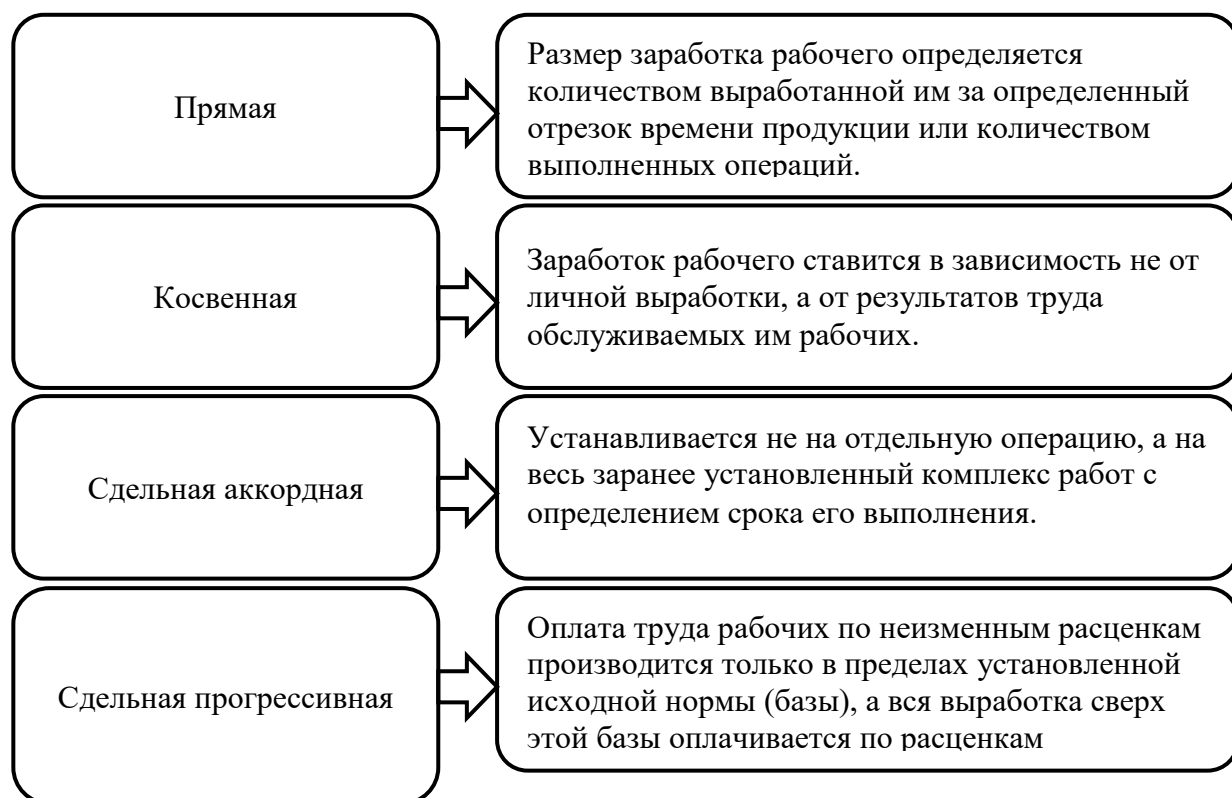


Рисунок 2 - Классификация сдельной формы начисления суммы заработной платы

Формы и системы оплаты труда отличаются порядком расчета заработной платы в соответствии с результатами труда. Система начисления заработной платы работникам организации должна быть простой и понятной, чтобы работник мог провести четкую зависимость между Производительностью труда, качеством произведенной продукции и выполненными работ, с одной стороны, и размером заработной платы - с другой стороны.

Выделяют две системы оплаты труда: тарифная система оплаты труда и бестарифная система оплаты труда [4].

Тарифная система представляет совокупность нормативных документов, при поддержке которых дифференцируется оплата труда в зависимости от трудности и критерий работы, ступени квалификации и качества труда работников и остальных причин. К главным нормативам, образующим тарифную систему оплаты труда, относятся: тарифно-

квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, схемы должностных окладов и нормы труда.

Модификацию тарифной системы оплаты труда представляет собой бестарифная система, которая применяется в тех случаях, когда возникает необходимость связать результаты труда с профессиональными особенностями работника и содержание распределения заработной платы определяется самой организацией.

Заработная плата зависит от условий производства, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда. К числу важнейших факторов, оказывающих влияние на размеры заработной платы, относится наличие в стране ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства [5].

Таким образом, оплата труда - система взаимоотношений, связанных с снабжением установления и воплощения работодателем выплат работникам за их труд в согласовании с законами, другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.2 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Осуществление бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации регулируется рядом нормативно-правовых документов различного статуса. Часть из них являются обязательными для применения, часть - носит характер рекомендаций.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016

г.) [6] определяет основные начала законодательства в сфере трудовых отношений, реализуемые посредством его целей. В основе трудовых отношений лежат соглашения работников и работодателей об индивидуальном выполнении трудовой функции (по определенной специальности, квалификации или должности) работником за отработанное время при условии обеспечения работодателем предусмотренных законодательством РФ в области труда, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором условий труда.

Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 07.02.2017 г.) [7] регулирует гражданские и предпринимательские отношения в стране, упорядочивая большую часть отношений в обществе. Данным нормативно-правовым документом закрепляются правовые основы деятельности участников гражданского оборота, исходные положения возникновения и порядок реализации прав, регулируются обязательства по договорам и прочие обязательства, а также остальные имущественные и личные неимущественные отношения на основании принципов равенства, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 28.12.2016 г.) [8] осуществляет регулирование отношений власти по вопросам установления, введения и взимания налогов и сборов, а также отношений, зарождающихся в процессе проведения налогового контроля, обжалования актов налоговых органов, действий (либо бездействия) их должностных лиц и привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения. Порядок определения и удержания сумм НДФЛ при расчете заработной платы работников определены гл. 23 НК РФ.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим порядок ведения бухгалтерского учета оплаты труда является Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (в ред. от 23.05.2016 г.) «О бухгалтерском учете» [9], определяющий правовые основы ведения бухгалтерского учета, его содержание и принципы, важнейшие направления деятельности организации

в области организации бухгалтерского учета и формирования отчетности, перечень субъектов хозяйствования, на которые возложена обязанность по ведению бухгалтерского учета и предоставлению финансовой отчетности.

Перечень исполнительных документов удержания сумм из заработной платы по исполнительным документам (листам) определены Федеральным Законом от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 28.12.2016 г.) «Об исполнительном производстве» [10].

Отношения начисления и уплаты страховых взносов регулируются положениями Федерального закона от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» [11].

Федеральный Закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [12] предусматривает возможность ежемесячного и бесплатного перечисления работодателем на счета профсоюзов членских взносов его участников из их заработной платы в соответствии с коллективным договором (соглашением) на основании письменных заявлений (ст. 28 Закона № 10-ФЗ).

Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (в ред. от 02.06.2016 г.) «О минимальном размере оплаты труда» [13] определен размер минимальной оплаты труда.

Федеральным законом от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [14] закрепляется единая система государственных пособий, предоставляемых гражданам в связи с рождением и воспитанием детей.

Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 (в ред. от 09.04.2015 г.) «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [15] устанавливает перечень видов заработной платы и прочих доходов, из

которых можно произвести удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» [16] устанавливает перечень таких должностей и работ и типовые формы договоров, дает необходимые разъяснения по вопросам, связанных с применением указанных перечней, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Постановление Министерства труда РФ от 12.08.2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» [17] утверждает порядок исчисления среднего заработка для определения размера пособий и выплат.

Одним из важнейших методологических документов является Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, утвержденное Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (в ред. от 29.03.2017 г.) [18].

Согласно ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», утвержденное Приказом Минфина РФ от 06.07.1999 г. № 43н (в ред. от 08.11.2010 г.) [19] задолженность перед персоналом организации подлежит отражению в пассиве бухгалтерского баланса организации в составе кредиторской задолженности.

Положением по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 № 33н (в ред. от 06.04.2015 г.) [20] определяются правила отражения в бухгалтерском учете

сведений о расходах организаций, в частности и о расходах на оплату труда.

В соответствии с положениями Плана счетов бухгалтерского учета и его инструкции, утвержденных Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (в ред. от 08.11.2012 г.) [21] для организации учета расчетов с персоналом по оплате труда Планом счетов предусмотрен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Актуальные формы бухгалтерской отчетности и указания по их составлению закреплены в Приказе Минфина РФ от 22.07.2012 г. № 66н (в ред. от 06.04.2015 г.) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» [22].

В Письме Федеральной службы по труду и занятости от 19.12.2007 г. № 5204-6-0 «Об удержаниях из заработной платы по исполнительному листу» приведены случаи осуществления удержаний из заработной платы работника по исполнительным листам – это предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами случаи. Суммарная величина удержаний не должна быть более 20 % по каждой выплаченной заработной плате, а в отдельных случаях – не более 50 % заработной платы работника.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости РФ от 28.12.2006 г. № 2261-6-1 «О взыскании алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты» разъясняет порядок удержания алиментов с доходов работника.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 23.06.2006 г. № 947-6 «Об удержании заработка за неотработанные дни отпуска», согласно которому разъясняются предусмотренные ст. 137 ТК РФ случаи удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю.

Большое значение при регулировании порядка учета оплаты труда имеют также рабочие документы организации: приказ об утверждении учетной политики организации; разработанные организацией самостоятельно формы первичных учетных документов; графики документооборота; рабочий

план счетов бухгалтерского учета; формы внутренней отчетности.

Таким образом, состав нормативных документов, регламентирующих порядок ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда достаточно обширен. Следует отметить, что нормативная база по вопросу расчетов с персоналом по оплате труда постоянно претерпевает изменения, вносятся дополнения и исправления, утрачивают силу старые нормативные документы, вступают в силу новые законы, приказы, инструкции методические рекомендации, поэтому в обязанности бухгалтеров входит своевременное ознакомление с изменениями и дополнениями в законодательной базе по бухгалтерскому учету.

1.3 Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и заработной платы на предприятии по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета. Труд считается важной составляющей издержек производства и обращения.

Такие авторы, как Безруких Н. Д., Астахов В. П., Луговой В. А. «при изучении темы учета расчетов с персоналом предприятия по оплате труда определяют понятия состава и численности персонала предприятия, заработной платы, формы и системы оплаты труда, документальное оформление учета личного состава и рабочего времени, организацию учета удержаний из заработной платы и другие важные аспекты» [23].

Большинство авторов уделяют большое внимание проблеме учета труда и его оплаты, т. к. именно эта тема по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на всех организациях [24].

Однако не все исследователи делают упор на понятие и состав персонала компании. Например, Камышанов П. И. и Камышанов А. П. предлагают «для организации учета труда подразделять персонал на 2 категории: рабочие и служащие. При чем, согласно мнению автора, категория «служащие» обозначается согласно специальностям и

должностям с установлением должностных окладов, а категория «рабочие» обозначается сообразно специальностям и разрядам с установлением тарифных ставок» [25].

Совсем иную классификацию персонала нам дает Кибанов А. Я. «Сообразно характеру трудовой и финансовой деятельности исследователь подразделяет персонал на руководителей, специалистов, служащих и рабочих. При чем рабочие в свою очередь разделяются на основных, вспомогательных и младший обслуживающий персонал» [26].

В целях единообразного отображения в учете персонал промышленной компании Чайковская Л. А. «группирует сообразно ряду показателей: сообразно сферам деятельности, сообразно отношению к производству, сообразно исполняемым функциям, сообразно сроку исполнения трудовых обязанностей, сообразно численности персонала» [27]. Такое классифицирование персонала компании не встречается более ни у 1-го исследователя.

Все авторы рассматривают сущность понятий «заработная цена» и «оплата труда». Так как заработная цена считается важным средством увеличения интереса работников в итогах собственного труда, его производительности. Например, Пошерстник Н. В. «дает определение заработной плате как главному источнику заработка рабочих и служащих. Автор так же считает, будто заработная цена употребляется как важный экономический рычаг управления экономикой» [29].

Незначительно по-другому позиционирует заработную оплату Н. П. Кондраков. Исследователь определяет «заработную плату как награду за труд в зависимости от квалификации работника, трудности, количества, качества и критерий сделанной работы, а еще выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [30].

В соответствии с малым экономическим словарем, заработная цена трактуется как воплощенная в валютной денежной форме часть национального дохода, которая делится сообразно количеству и качеству

труда, потраченного любым работником, и поступает в их собственное пользование; при этом в словаре упоминается, будто вознаграждение за труд не может быть ниже уровня установленной законодательством минимальной заработной платы. Почти все авторы единодушно уверены, что оплата труда - это выраженная в денежной форме доля труда работников в производстве продукта, исполнении работ и оказании услуг, которая поступает в собственное пользование.

Важнейшими задачами бухгалтерского учета оплаты труда являются:

- в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);
- своевременно и правильно относить на себестоимость продукции суммы начисленной заработной платы и обязательных отчислений во внебюджетные фонды;
- собирать и группировать показатели по труду и заработной платы для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с государственными социальными внебюджетными фондами.

Для того чтобы выполнять все эти задачи, бухгалтер должен знать порядок составления и использования учетных документов [31].

Любая хозяйственная операция, связанная с расчетами с персоналом организации по оплате труда, должна быть отражена в бухгалтерском учете и оформляется первичным документом, подтверждающим акт ее совершения. Документальное оформление хозяйственных операций позволяет бухгалтерской службе вести предварительный, текущий и последующий контроль деятельности материально ответственных лиц, следить за состоянием расчетно-платежной дисциплины.

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используются унифицированные формы первичных документов. Первичные документы по учету и оплате труда утверждены Постановлением

Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1. Основные формы первичных документов по учету кадров представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Формы первичных документов по учету кадров

№	Наименование формы
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-1а	Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-2 ГС (МС)	Личная карточка государственного (муниципального) служащего
Т-3	Штатное расписание
Т-4	Учетная карточка научного, научно-педагогического работника
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-5а	Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-6а	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-8а	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)
Т-9	Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку
Т-9а	Приказ (распоряжение) о направлении работник в командировку
Т-10	Командировочное удостоверение
Т-10а	Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении работников

Основные формы первичных документов по учету рабочего времени и осуществления расчетов по оплате труда рассмотрены в таблице 2.

Таблица 2 - Формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов по оплате труда

№ формы	Наименование формы
Т-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-53а	Журнал регистрации платежных ведомостей
Т-54	Лицевой счет
Т-54а	Лицевой счет (свт)
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной

По данным первичных документов ведется оперативный учет движения численности, изменений, происходящих в составе рабочих и служащих, составляется отчетность, используемая для управления и контроля за соблюдением штатной и финансовой дисциплины.

Для обобщения информации о расчетах с персоналом по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям, работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данного предприятия предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [32].

Заработная плата начисляется исходя из:

- системы оплаты труда, применяемой на предприятии;
- сведений об установленных тарифах, окладах, сдельных расценках;
- сведений о фактически отработанном времени сотрудниками или об объеме произведенной продукции [33].

Начисление заработной платы отражается по кредиту счета 70 в

корреспонденции со счетами для учета затрат, в зависимости от характера работы того или иного сотрудника. Все виды удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. К основным удержаниям из заработной платы относятся: НДФЛ (сумма начисленного в установленном порядке налога); суммы алиментов по исполнительным листам; удержание невозвращенных во время подотчетных сумм; возмещение причиненного материального ущерба; удержания по суммам предоставленных сотруднику займов и процентов; удержание аванса, начисленного за первую половину месяца; прочие удержания по заявлению сотрудника (в пользу профсоюзов, страховых компаний).

Заработная плата может быть выплачена сотруднику: наличными деньгами, перечислена безналичным переводом на расчетный счет сотрудника в банке, выдана в натурально-вещественной форме (продукцией предприятия).

Выплата заработной платы из кассы организации производится в соответствии с кассовой дисциплиной и порядком оформления кассовых операций. Если сотрудник в установленные сроки (3 дня с даты выдачи заработной платы или аванса) не получил в кассе заработную плату, то производится ее депонирование - сдача в банк неполученной в срок заработной платы. При этом учет депонированных сумм ведется в специальных регистрах или книгах учета депонентов. Выплата депонированных сумм осуществляется на основании письменного заявления сотрудника в сроки выплаты очередной заработной платы.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику предприятия. Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется в лицевых счетах, расчетных книжках, расчетно-платежных ведомостях и т. д.

Таким образом, все факты начисления и выплаты сумм оплаты труда должны быть оформлены первичными документами, сформированными в достоверной форме и в установленные сроки, а затем использоваться бухгалтерией в качестве основы для составления регистров бухгалтерского и налогового учета и формирования на их основе бухгалтерской отчетности организации.

1.4 Методика проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы – это часть населения, которая обладает или владеет достаточным количеством физических данных, а также знаниями, умениями и навыками в определенной области. Формирование трудовых ресурсов предприятия и их рациональное использование в разных областях экономики имеют свои отличительные черты.

При этом достаточная обеспеченность предприятия необходимым количеством трудовых ресурсов, грамотное использование этих ресурсов, и как следствие высокая производительность имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства предприятия. От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и процента эффективности их использования приходят в зависимость объем работ и своевременность их исполнения.

Наиболее важными задачами анализа трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка обеспеченности анализируемого предприятия всем персоналом в целом, а также в разрезе по категориям и по профессиям;
- расчет и изучение текучести кадров предприятия;
- расчет показателей производительности труда;

– выявление резервов эффективного использования трудовых ресурсов [34].

Информационной базой проведения анализа являются действующие законодательные, нормативно-правовые акты, Постановления Правительства РФ и соответственных министерств и ведомств, которые регулируют деятельность предприятия, в том числе, применение трудовых ресурсов.

Источником информации проведения анализа служит бухгалтерская и статистическая отчетность: планы и отчеты по труду, план счетов бухгалтерского учета (соответствующие синтетические, аналитические счета и субсчета), статистическая отчетность отдела кадров по движению работающих на предприятии, оперативная отчетность цехов, служб, подразделений и другая отчетность, связанная с трудовыми ресурсами.

Для осуществления комплексного анализа трудовых ресурсов рассматриваются следующие показатели:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
- характеристика движения рабочей силы;
- социальная защищенность членов трудового коллектива;
- использование фонда рабочего времени;
- производительность труда;
- рентабельность персонала;
- анализ фонда заработной платы;
- анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Важным в оценке персонала является расчет коэффициентов, характеризующих движение кадров. Интенсивность выбытия и прибытия кадров плохо влияет на результат предприятия, по причине времени на адаптацию производства. В конечном счете, падает производительность труда и уменьшение объемов хозяйственной деятельности.

Одним из таких показателей является коэффициент выбытия кадров, вычисляемый по формуле (1):

$$K_{\text{выб}} = \frac{\text{число уволенных по всем причинам за период}}{\text{среднесписочная численность всех работников}} \quad (1)$$

Если коэффициент растет в динамике, это указывает на нестабильность коллектива по причине неудовлетворенности условиями труда, стилем руководства, отношением в коллективе, мотивацией.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле (2):

$$K_{\text{тек}} = \frac{\text{число уволенных по собственному желанию и решению администрации}}{\text{среднесписочная численность всех работников}} \quad (2)$$

Этот показатель наиболее точно указывает на неудовлетворенность условиями, дисциплину, организацию производства.

Необходимо рассмотреть также коэффициент приема кадров, рассчитываемый по формуле (3):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{число принятых на работу в данном периоде}}{\text{среднесписочная численность всех работников}} \quad (3)$$

Отражает среднее число лиц, добавленное в список работников предприятия в течение определенного периода времени.

Коэффициент стабильности кадров - это показатель, характеризующий постоянство состава работников предприятия, и отражает удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами, рассчитывается по формуле (4).

$$K_{\text{ст}} = 1 - \frac{\text{число уволенных по собственному желанию и решению администрации}}{\text{среднесписочная численность} + \text{число принятых на работу}} \quad (4)$$

Существуют различные мнения о показателях, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов.

Первый показатель – это фонд рабочего времени, который зависит от режима работы предприятия, норм трудового законодательства, от физического здоровья кадров, от организации производственных процессов и других факторов. Фонд рабочего времени может быть реальным и плановым.

Плановый фонд рабочего времени рассчитывается исходя из 365 дней в году. Рабочий календарь убирает от 365 дни праздника, отпуск, среднее

количество дней отсутствия по болезни или по другим уважительным причинам - это прогнозируемый фонд рабочего времени.

Фонд рабочего времени определяется по формуле (5):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (5)$$

где ЧР – численность рабочих,

Д - число отработанных дней одним рабочим в среднем за год,

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Объект анализа в этом случае - отклонение фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от показателя за базисный год.

Номинальный фонд рабочего времени рассчитывается по формуле (6):

$$\text{НомФРВ} = \text{КФРВ} - \text{Праздники и выходные} \quad (6)$$

где КФРВ - календарный фонд рабочего времени,

Номинальный фонд может быть использован полностью, когда нет ни простоев, ни прогулов. Однако возможны и потери рабочего времени, вследствие чего нужно определять явочный фонд рабочего времени, определяемый по формуле (7).

$$\text{ЯвФРВ} = \text{НомФРВ} - \text{Неявки на работу} \quad (7)$$

При анализе значимо определить, какие причины, вызвавшие потери рабочего времени, находятся в зависимости от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.), а какие не определены его деятельностью (например, отпуска).

Фактически занятость работников на предприятии зависит от конкретных обстоятельств его жизнедеятельности. В этом случае коэффициент использования рабочего времени персонала рассчитывается по формуле (8):

$$K_{\text{и}} = \frac{\text{фактическое время}}{\text{расчетное время}} \quad (8)$$

Если коэффициент меньше 1, значит, что потенциальная возможность работника используется в неполной мере. Если он приближается к 0,5, то руководству нужно задуматься над тем, нужен ли ему работник или нет.

Фонд рабочего времени учитывается ежемесячно персонально по каждому работнику в табелях учета рабочего времени, который используется для начисления заработной платы работника.

Еще один важный показатель - Производительность труда.

Под Производительностью труда принято понимать эффективность затрат труда отдельного работника или коллектива в целом. От уровня и динамики производительности труда зависят все экономические показатели работы предприятия. Для ее повышения предприятию следует постоянно обновлять техническую и материальную базу своего производства, автоматизировать производственные процессы и постоянно повышать квалификацию своего персонала. Производительность труда определяется по формуле (9):

$$\Pi = \frac{\text{объем выпускаемой продукции}}{\text{фактические затраты труда}} \quad (9)$$

Производительность труда можно исчислять поквартальную, часовую, дневную, месячную или годовую Производительность труда.

Важнейшими показателями производительности труда предприятия являются показатели выработки (В) и трудоемкости (Тр) продукции.

Выработка - количество продукции (Q), производимое в единицу рабочего времени (Т). Она рассчитывается по формуле (10):

$$B = \frac{q}{T} \quad (10)$$

Под трудоемкостью понимается сумма всех затрат труда на производство единицы продукции на данном предприятии, которая определяется по формуле (11):

$$Tr = \frac{T}{q} \quad (11)$$

где q – количество произведенной продукции в натуральных единицах;

T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-часы.

Анализ использования фонда заработной платы по видам выплат

включает изучение состава фонда заработной платы по видам в сравнении со сметой и в динамике по отношению к предыдущему году, а также динамики фонда заработной платы в разрезе основных групп и категорий персонала.

При анализе состава фонда заработной платы по группам и категориям работников находят удельный вес фонда заработной платы основной деятельности, а в составе его фонда заработной платы удельный вес фонда заработной платы рабочих и служащих - из них фонд заработной платы руководителей и специалистов [35].

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы. Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли [36].

Увеличение эффективности управления трудовыми ресурсами является немаловажным условием роста результативности деятельности в целом. При этом результативность управления трудовыми ресурсами должна быть охарактеризована системой взаимосвязанных показателей, исчисление которых основано на единых методологических принципах и учитывает их сопоставимость применительно к различным производственным условиям.

2 Особенности организации оплаты труда на примере ООО «Обувьрус»

2.1 Характеристика предприятия

ООО «Обувьрус» ОП г. Томск было создано 05 августа 2008 года приказом Директора и является обособленным подразделением общества с ограниченной ответственностью «Обувьрус» (далее – ООО «Обувьрус», Общество).

Полное наименование: Обособленное подразделение Общества с ограниченной ответственностью «Обувьрус» (далее – Подразделение).

Сокращенное наименование: ООО «Обувьрус» ОП г. Томск

Местонахождение: 634028, г. Томск, проспект Ленина, 1.

Подразделение не является юридическим лицом, действует в соответствии с Налоговым Кодексом РФ, Уставом Общества и Положением об обособленном подразделении (приложение Т) общества с ограниченной ответственностью «Обувьрус».

Целью деятельности Подразделения является расширение рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли. Для достижения своих целей Подразделение, руководствуясь законодательством, а в необходимых случаях – на основе лицензий, выданных Обществу, осуществляет деятельность в следующих основных направлениях: розничная торговля, создание сети торговых баз, магазинов, коммерческих центров, складов.

На сегодняшний день компания выделяет следующие основные бизнес-направления:

- розничная торговля обувью и аксессуарами. «Обувьрус» — одна из крупнейших обувных розничных компаний России, развивает несколько брендов и форматов, предлагает дизайнерские коллекции обуви и широкий ассортимент сопутствующих товаров. В ОП г. Томска представлены 6 магазинов: 4 - формата «Westfalika», 2 – формата «Фабрика обуви «Пешеход»;

- дистанционная торговля и e-commerce. «Обувьрус» вышла на рынок e-commerce в 2014 году. Сейчас у компании работают 3 интернет-магазина, а также новый проект каталожной торговли товарами для дома Westfalika Home. Новые каналы продаж позволяют компании использовать инфраструктуру уже работающей розничной сети, расширять географию продаж и привлекать новых покупателей;

- производство обуви и комплектующих. Производственное направление представлено предприятиями в Новосибирске и Черкесске. В Новосибирске работает фабрика по производству кожаной обуви (мощность – 350 тыс. пар обуви в год), цех по производству деталей низа обуви и производственный комплекс по изготовлению обуви из ЭВА (мощность — 500 тыс. пар обуви). В Черкесске с конца 2014 года запущена первая производственная линия на арендованных площадях мощностью 150 тыс. пар обуви в год;

- рассрочка и микрофинансы. Покупка в рассрочку — нестандартная услуга, которую «Обувьрус» предлагает своим клиентам. Это самостоятельный проект компании, «Обувьрус» «с нуля» построила аналог банковской системы;

- инновационная деятельность. Новое бизнес-направление — разработка инновационных материалов для обувного производства. Для реализации этой цели в рамках Группы была учреждена компания — Научно-исследовательский центр «Модифицированные полимеры».

Имущество Подразделения составляют основные и оборотные фонды, средства и иные ценности, закрепленные за ним Обществом, стоимость которых отражается в балансе Общества.

Источниками формирования имущества Подразделения являются:

- денежные и иные материальные средства, закрепленные за ним Обществом;
- доходы от реализации продукции, работ, услуг;
- кредиты банков;

- иные источники, не запрещенные действующим законодательством.

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Подразделения осуществляет главный бухгалтер Общества, а также ревизионная комиссия Общества и внешние аудиторы в процессе осуществления контроля за деятельностью Общества в целом.

Подразделение ведет оперативный, бухгалтерский, кадровый, статистический учет, представляет отчетность в порядке, установленном законодательством РФ.

Численность персонала Подразделения составляет 61 человек.

Организационная структура управления Подразделением представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 - Организационная структура ООО «Обувьрус» ОП г. Томск

В вопросах организации работы Подразделения Директор действует на основе единоначалия.

Менеджер по персоналу назначается на должность и освобождается от должности директором предприятия, подчиняется непосредственно только директору Подразделения.

Взаимоотношения работников и Директора Обособленного подразделения, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством о труде и коллективным договором.

Коллективные трудовые споры (конфликты) между администрацией предприятия и трудовым коллективом рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

В ООО «Обувьрус» применяется журнально-ордерная форма бухгалтерского учета, схематично показанная на рисунке 4, в основе которой лежат принципы накопления и систематизации данных первичных документов в учетных регистрах, которые позволяют обеспечить синтетический и аналитический учет средств, источников хозяйственных операций по всем разделам бухгалтерского учета.

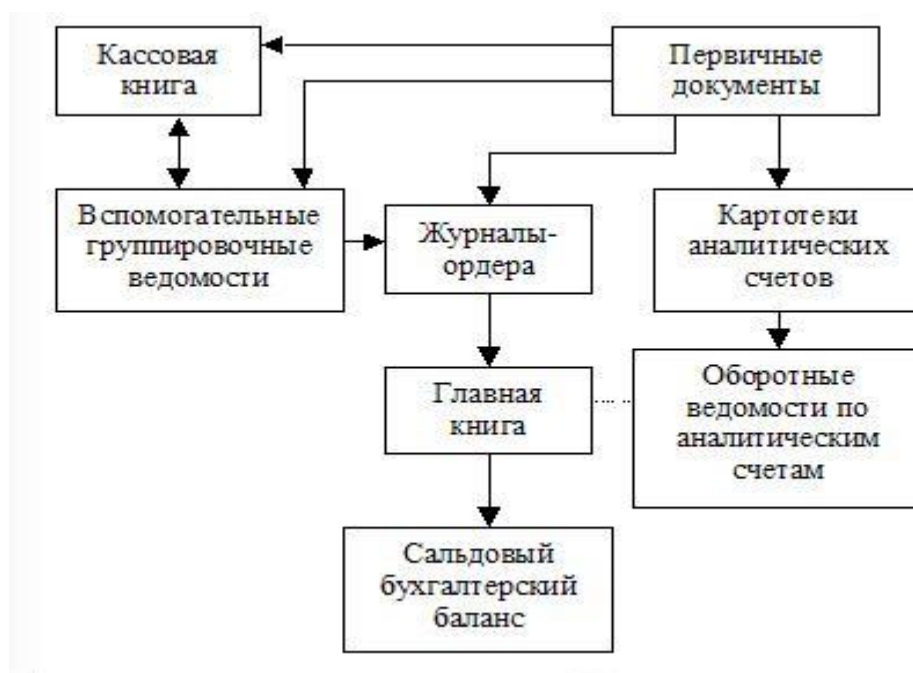


Рисунок 4 – Схема журнально-ордерной формы бухгалтерского учета [37]

Бухгалтерия ООО «ОбувьРус» занимается ведением учета, составлением отчетности и осуществлением как предварительного, так и последующего контроля за соблюдением финансовой, кассовой, сметной и штатной дисциплины, рациональным расходованием денежных средств и материальных ресурсов, осуществлением строжайшего режима экономики и недопущением потерь и непроизводительных расходов.

В компетенцию главного бухгалтера входят:

- постановка и ведение бухгалтерского учета в организации;
- формирование учетной политики организации;
- составление и своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности.

Для определения финансового состояния ООО «ОбувьРус» рассмотрим основные показатели его работы за 2014-2015 гг. в таблице 3.

Таблица 3 – Основные экономические показатели работы ООО «ОбувьРус»

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 к 2014	Темп прироста, % 2016 к 2014
Выручка, тыс. руб.	49034	49889	59729	+ 10695	21,8
Среднесписочная численность работников, человек	49	46	61	+ 12	24,5
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.	138,5	85,5	61,5	- 77	-55,6

Из таблицы 3 видно, что выручка ООО «ОбувьРус» за анализируемый период выросла с 49034 тыс. руб. до 59729 тыс. руб., или на 21,8 %, такое увеличение показывает положительную динамику работы предприятия.

Среднесписочная численность работников ООО «ОбувьРус» имеет не постоянную величину, в 2014 г. численность предприятия составляла 49 человек, в 2015 г. сократилась до 46 человек, а в 2016 г. стала равна 61 человеку, что на 12 человек больше по отношению к 2014 г. или на 24,5 %.

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов ООО

«ОбувьРус» в 2016 г. составила 61,5 тыс. руб., что на 77 тыс. руб. меньше, чем в 2014 г., темп прироста показывает отрицательное значение.

Рассмотрим финансовые результаты деятельности ООО «ОбувьРус» по данным бухгалтерской отчетности за 2014-2016 гг., представленные в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ финансовых результатов деятельности предприятия ООО «ОбувьРус»

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 к 2014	Темп прироста, % 2016 к 2014
1. Выручка (нетто) от реализации продукции, тыс. руб.	49034	49889	59729	+10695	21,8
2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	47455	46468	51609	+4154	8,7
3. Прибыль (+), убыток (-) от продаж, тыс. руб.	1579	3421	8120	+6541	В 4,14 раза
4. Прочие доходы, тыс. руб.	123	804	356	+233	189,4
5. Прочие расходы, тыс. руб.	868	5039	885	+17	1,9
6. Прибыль (+), убыток (-) до налогообложения, тыс. руб.	834	- 814	7591	+6757	В 8,1 раз
7. Уровень рентабельности (убыточность) %					
- по прибыли (убытку) от реализации продукции	3,2	6,8	13,6	+10,4	В 3,25 раза
- по прибыли (убытку) до налогообложению	1,7	-1,6	12,7	+11	В 6,47 раза
8. Окупаемость затрат	1,0	1,1	1,1	0,1	10

Рассмотрев финансовые показатели деятельности ООО «ОбувьРус» в таблице 4 за три года, видно, что выручка предприятия на протяжении анализируемого периода выросла с 49034 тыс. руб. до 59729 тыс. руб., или 21,8 %, такое увеличение показывает положительную динамику работы предприятия.

На предприятии увеличилась себестоимость оказанных услуг, в 2016 г. себестоимость оказанных услуг составила 51609 тыс. руб., что на 4154 тыс.

руб. больше, чем в 2014 г. или на 8,7 %, темп прироста себестоимости в процентном соотношении оказался незначительным.

Так как себестоимость продаж ниже выручки от продаж, ООО «ОбувьРус» имеет прибыль от продаж в размере 8120 тыс. руб., что показывает темп роста данного показателя в 414,2%. При этом показатели рентабельности ООО «ОбувьРус» выросли, что характеризует предприятие как предприятие с ростом экономической деятельности и ее устойчивости на рынке услуг. Окупаемость затрат выросло на 10 %, что показывает эффективность производства с точки зрения получения прибыли на единицу материальных и трудовых затрат по производству и реализации продукции.

Для более успешного развития компании в 2017 г. ООО «ОбувьРус» продолжает работу по оптимизации затрат, развитию бизнеса, повышает качество предоставляемых услуг.

2.2 Анализ обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда предприятия

Анализ обеспеченности кадрами начинается с изучения структуры и состава персонала. Структура персонала зависит от особенностей производства, номенклатуры изделий, специализации производства, масштабов производства. Данные о трудовых ресурсах ООО «ОбувьРус» представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Динамика и структура численности работников предприятия ООО «ОбувьРус»

Категории работников	Численность, чел.			Структура, %			Абсолютное отклонение 2016 к 2014 гг.	
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	по численности	По структуре
Руководители	2	1	1	4,1	2,3	1,6	-1	-2,5
Менеджеры	5	5	7	10,2	10,8	11,5	+2	+1,3
Продавцы	39	37	48	79,6	80,4	78,7	+11	-0,9
Грузчики	3	3	5	6,1	6,5	8,2	+2	+2,1
Всего	49	46	61	100	100	100	+12	-

Из таблицы 5 видно, что численность работников ООО «ОбувьРус» на протяжении трех лет имеет не постоянную величину, в 2014 г. численность предприятия составляла 49 человек, в 2015 г. численность работников сократилась до 46 человек, а в 2016 г. численность стала равна 61 человеку, что на 12 человек больше по отношению к 2014 г. или на 24,5%.

Наибольший удельный вес в структуре работников ООО «ОбувьРус» занимают продавцы, так в 2016 г. удельный вес продавцов составила 78,7 % от общей численности работников, несмотря на увеличения по численности на 11 человек, по структуре данный показатель снизился на 0,9 %. На втором месте по структуре и численности категория менеджеры, в 2014 г. менеджеры составляли 5 человек и занимали 10,2 % в структуре, что на 2 специалиста меньше, чем в 2016 г. или на 1,3 % по структуре. Наименьший удельный вес занимает руководитель ООО «ОбувьРус», так как он находится в единственном числе.

Для наглядности изобразим структуру ООО «ОбувьРус» на рисунке 5.

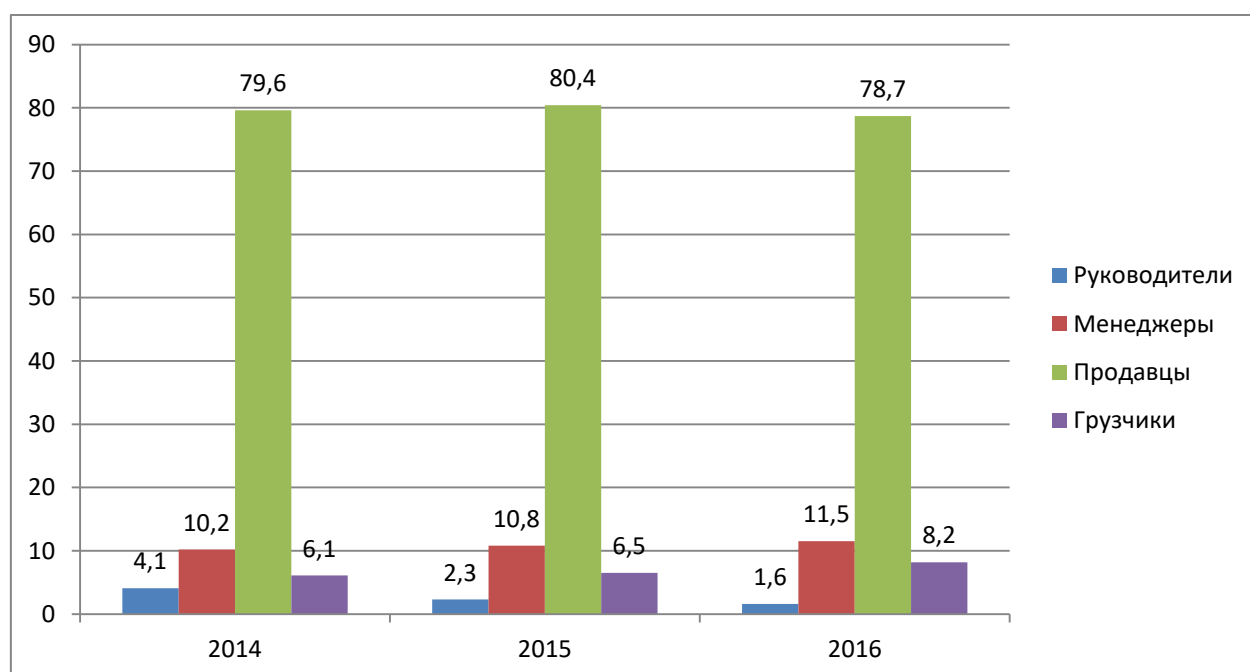


Рисунок 5 – Структура работников ООО «ОбувьРус»

Рассмотрим динамику использования рабочего времени предприятия ООО «ОбувьРус» в таблице 6.

Таблица 6 – Динамика использования рабочего времени ООО «ОбувьРус»

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 к 2014 гг.
1. Возможный фонд рабочего времени, тыс. чел.-дней	12,25	11,5	15,25	+3
2. Фактически отработанное время, тыс. чел.-дней	11,75	12,15	13,65	-1,9
3. Возможный фонд рабочего времени, тыс. чел.-час	98	92	122	+24
4. Фактически отработанное время, тыс. чел.-час	95,175	98,415	111,93	+16,755
5. Коэффициент использования рабочего времени (п. 2 / п. 1)	0,96	1,05	0,9	-0,06
6. Средняя продолжительность рабочего дня (п. 4 / п. 2)	8,1	8,1	8,2	+0,1

Рассмотрев динамику использования рабочего времени на предприятии ООО «ОбувьРус» можно сделать следующие выводы:

- В 2014 г. возможный фонд рабочего времени в ООО «ОбувьРус» равен 12,25 тыс. чел.-дн., а в 2016 г. данный показатель вырос на 3 тыс. чел.-дней и составил 15,25 тыс. чел.-дней, такое увеличение связано с ростом численности работников предприятия.

- Фактически отработанное время всеми работниками ООО «ОбувьРус» в 2014 г. составило 11,75 тыс. чел.-дней, что на 1,9 тыс. чел.-дней меньше, чем в 2016 г., в 2016 г. данный показатель равен 13,65 тыс. чел.-дней, но этот показатель меньше возможного фонда рабочего времени.

- Возможный фонд рабочего времени ООО «ОбувьРус» в 2016 г. равен 122 тыс. чел.-час, что на 24 тыс. чел.-час больше по отношению к 2014 г.

- Фактически отработанное время отличается от возможного фонда рабочего времени. В 2016 г. данный показатель составил 111,93 тыс. чел.-часов в отличие от возможных 122 тыс. чел.-часов, данный показатель на

16,755 тыс. чел.-часов больше, чем в 2014 году.

Рассмотрим динамику показателей производительности труда на предприятии ООО «ОбувьРус» (таблица 7).

Таблица 7 – Динамика показателей производительности труда

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 к 2014 гг.
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	49034	49889	59729	+10695
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	834	-814	7591	+6757
Фактически отработанное время, тыс. чел.-час.	95,175	98,415	111,93	+16,755
Получено выручки, тыс. руб.:				
- на 1 среднегодового работника	1000,69	1084,54	979,16	-21,53
- на 1 чел.-час. затрат труда	515,2	506,9	533,6	18,4
Получено прибыли до налогообложения, тыс. руб.				
- на 1 среднегодового работника	17	-	124,4	107,4
- на 1 чел.-час. затрат труда	8,8	-	67,8	59

На основании данных таблицы 7 можно сделать вывод, что выручка одного среднегодового работника в 2016 г. сократилась на 21,53 тыс. руб. и составила в 2016 г. 979,16 тыс. руб., это связано с ростом численности рабочих предприятия. Стоимость затрат труда на 1 чел.-час. увеличилась на 18,4 тыс. руб./чел.-час и составила 533,6 тыс. руб.

Проведем факторный анализ производительности труда в ООО «ОбувьРус» (таблица 8).

Таблица 8 – Влияние факторов на производительность труда

Показатель	2014 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 к 2014 гг.	Темп прироста, %
1. Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	49034	59729	10695	21,8
2. Среднегодовая численность работников, человек	49	61	12	24,4
3. в том числе рабочих, чел.	39	48	9	23,1
4. Удельный вес рабочих в общей численности работников (п. 3 / п. 2)	0,796	0,787	-0,00903	-1,1

Продолжение таблицы 8

5. Отработано дней одним работником за год (Д)	239	223	-16	-7,0
6. Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	8,1	8,2	0,1	1,2
7. Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб. (ГВ) (п. 1 / п. 2)	1000,694	979,164	-21,53	-2,15
8. Выработка одного среднегодового рабочего:				
8.1 .среднегодовая, тыс. руб. (ГВ1) (п. 1 / п. 3)	1257,282	1244,354	-12,928	-1,1
8.2. среднедневная, руб. (ДВ) (п. 8.1 / 5 * 1000)	5,261	5,58	0,319	6,0
8.3. среднечасовая, тыс. руб. (ЧВ) (п. 8.2 / п. 6)	0,649	0,68	0,031	4,7

Среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве ООО «ОбувьРус», уменьшилась на -21,53 руб. или на -2,15 %.

Факторная модель рассчитывается по формуле (12):

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ \quad (12)$$

Рассчитаем зависимость годовой выработки одного среднегодового работника ООО «ОбувьРус» от следующих факторов:

а) от удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$\Delta ГВ(Уд) = \Delta Уд \times Д_0 \times П_0 \times ЧВ_0 = (-0,00903) \times 239 \times 8,1 \times 0,649 = -11,357$$

б) от количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ(Д) = УД_1 \times \Delta Д \times П_0 \times ЧВ_0 = 0,787 \times (-16) \times 8,1 \times 0,649 = -66,232$$

в) от продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ(П) = УД_1 \times Д_1 \times \Delta П \times ЧВ_0 = 0,787 \times 223 \times (0,1) \times 0,649 = 11,396$$

г) от среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta ГВ(ЧВ) = УД_1 \times Д_1 \times П_1 \times \Delta ЧВ = 0,787 \times 223 \times 8,2 \times (0,031) = 44,663$$

Из анализа следует, что в результате незначительного снижения удельного веса рабочих в общей численности работников ООО «ОбувьРус» на 0,0093 %, годовая выработка одного среднегодового работника снизилась на 11,357 тыс. руб. В результате сокращения отработанных дней одним работником за год на 16 дней, годовая выработка ООО «ОбувьРус»

снизилась на 66,232 тыс. руб. В результате увеличения на 0,1 часа продолжительности рабочего дня, годовая выработка увеличилась на 11,396 тыс. руб. А в результате увеличения на 0,031 руб. среднечасовой выработки, годовая выработка ООО «ОбувьРус» увеличилась на 44,663 тыс. руб.

Таким образом, наибольшее влияние на изменение производительности труда ООО «ОбувьРус» оказало снижение отработанного количества дней одним работником за год. Под влиянием всех факторов производительность труда снизилась на 21,530 тыс. руб. или на 2,152 %.

Исследование фонда оплаты труда проводят в тесной взаимосвязи с анализом использования трудовых ресурсов и уровнем производительности труда, т.к. при росте производительности труда создаются предпосылки для повышения его оплаты. Данные для анализа фонда оплаты труда ООО «ОбувьРус» представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Данные для анализа фонда оплаты труда ООО «ОбувьРус»

Показатель	2014 г.	2016 г.
1. Объем произведенной продукции, тыс. руб.	49034	59729
2. Средняя списочная численность персонала основной деятельности, чел.	49	61
3. Средняя трудоемкость единицы продукции, чел./ тыс. руб. (п. 2 / п. 1)	0,000999	0,001020
4. Постоянная часть фонда оплаты труда, тыс. руб.	9096,785	9754,096
5. Средняя годовая оплата труда одного списочного работника персонала основной деятельности, тыс. руб. (п. 4 / п. 2)	185,648673	159,903213
6. Переменная часть фонда оплаты труда, %	15	15

Фонд оплаты труда состоит из постоянной и переменной части, в ООО «ОбувьРус» переменная часть фонда оплаты труда равна 15 %.

Переменная часть фонда состоит из 15 % от объема произведенной продукции на среднюю трудоемкость единицы продукции.

Экономическая модель для исследования фонда оплаты труда определяется по формуле (13):

$$y = a \times b \times c \times d, \quad (13)$$

где a – размер переменной части фонда оплаты труда;

b – размер среднегодовой оплаты труда одного списочного работника;

c – размер средней трудоемкости единицы продукции;

d – объем произведенной продукции.

В 2014 г. фонд оплаты труда ООО «ОбувьРус» составил:

$$1,15 \times 185,648673 \times 0,000999 \times 49034 = 10458,093021 \text{ тыс. руб.}$$

В 2016 г.:

$$1,15 \times 159,903213 \times 0,001020 \times 59729 = 11203,1576155 \text{ тыс. руб.}$$

Используя данные таблицы 9, можно теперь сделать следующие выводы:

1. Под влиянием изменения всех включенных в исходную модель факторов общая величина фонда оплаты труда увеличилась в 2016 году:

$$11203,1576155 - 10458,093021 = 745,064594 \text{ тыс. руб.}$$

2. Общее изменение может быть следующим образом распределено на величины, характеризующие влияние изменений отдельных факторов, включенных в модель (метод абсолютных разниц):

а) влияние переменной части фонда:

$$(1,15 - 1,15) \times 185,648673 \times 0,000999 \times 49034 = 0 \text{ руб.}$$

Показатель не изменился, изменение издержек не последовало.

б) изменение средней годовой оплаты труда одного работника:

$$1,15 \times (159,903213 - 185,648673) \times 0,000999 \times 49034 = -1450,31155 \text{ руб.}$$

Влияние снижения средней годовой оплаты труда одного списочного работника на 25,74546 тыс. руб. основной деятельности привело к спаду общей суммы фонда оплаты труда на 1450,31155 тыс. руб.

в) влияние трудоемкости единицы продукции:

$$1,15 \times 159,903213 \times (0,00102 - 0,000999) \times 49034 = 189,352764 \text{ тыс. руб.}$$

Влияние роста трудоемкости единицы продукции привело к увеличению фонда оплаты труда на 189,352764 тыс. руб.

г) влияние объема произведенной продукции:

$1,15 \times 159,903213 \times 0,001020 \times (59729 - 49034) = 2006,023384$ тыс. руб.

В результате увеличения объема производства на 10695 тыс. руб. фонд оплаты труда увеличился на 2006,023384 тыс. руб.

Сумма оценок факторных влияний совпадает с общим изменением результативного показателя - общей суммы издержек производства, связанных с использованием живого труда. Действительно,

$$0 - 1450,3115552 + 189,352764 + 2006,023384 = 745,064594 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, все учтенные моделью факторы (кроме процентов переменного фонда) повлияли на снижение экономической эффективности использования в производстве затрат живого труда.

3 Анализ учета расчетов с персоналом по оплате труда

3.1 Учет расчетов по оплате труда в ООО «Обувьрус»

В Обособленном подразделении устанавливается система оплаты труда – повременная, повременно-премиальная. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от установленных в штатном расписании окладов/тарифных ставок, фактически отработанного работниками времени, учёт которого ведётся в соответствии с табелями учёта рабочего времени. Повременно-премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам Организации дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования.

При организации и ведении бухгалтерского учета ООО «Обувьрус» ОП г. Томск руководствуется следующими нормативными документами:

- Федеральным законом от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Приказом Министерства финансов РФ от 29.07.1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94-н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»;
- Приказом Министерства финансов РФ от 06.07.1999 г. № 43н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)»;
- другими нормативными документами, регулирующими правила ведения учета, утвержденными органами исполнительной власти в пределах своей компетенции.

Главный законодательный акт страны - Конституция Российской Федерации - определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, но при этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию [38].

Каждый работающий по трудовому договору имеет право на отдых, то есть ему гарантируются выходные и праздничные дни, оплаченный ежегодный отпуск, а также определяется максимальная продолжительность рабочего времени.

Основной задачей Трудового Кодекса РФ является установление уровня условий труда и всемирная охрана трудовых прав работников. Трудовой кодекс регулирует права и обязанности работников, порядок заключения трудового договора, рабочее время, время отдыха, порядок оплаты труда. Кодекс определяет также нормы труда, гарантии и компенсации. В нем отдельно выделена глава о трудовой дисциплине, охране труда и т.д.

Для рациональной организации расчетов по оплате труда прежде всего в организации должны иметься документальные подтверждения того, кто и на каких условиях работает.

Для этого специалист по кадровому учету формирует для бухгалтерии пакет первичных документов, используя формы согласно Постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (приложение А).

В процессе деятельности организации использование трудовых ресурсов выражается в затратах ими рабочего времени. Основанием для исчисления показателей производительности труда служит количество затраченного живого труда в человеко-днях и человеко-часах, указанного в первичных и сводных документах по учету и оплате труда [39].

В связи с тем, что в Обособленном подразделении используются повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда, основным первичным документом для учета отработанного времени будет являться табель учета использования рабочего времени (ф. Т-13).

Расчетно-платежная (ф. Т.-49) и расчетная (ф. Т-51) ведомости - основные документы по начислению и выплате всех видов заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, отпускам и прочим выплатам.

Расчетная ведомость включает в себя 23 графы, это позволяет получить информацию об общей сумме начисленной заработной платы в текущем месяце, а также удержания налога на доходы, по исполнительным документам и пр., общая сумма удержаний из заработной платы не должна превышать 50% (приложение Б).

Аналитический учет оплаты труда в Подразделении ведется по каждому работнику отдельно с использованием лицевых счетов.

Документы по учету рабочего времени работников поступают в бухгалтерию, после чего производится их группировка с целью определения общего месячного заработка каждого работника и общего фонда заработной платы по фирме.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость. Основанием для составления расчетной ведомости служат следующие первичные документы:

табель учета использования рабочего времени (приложение В);

справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;

платежные ведомости или расходные кассовые ордера (приложение Г) на выданные авансы.

Сотрудники Обособленного подразделения получают заработную плату на пластиковые карты и в кассе предприятия (новые сотрудники, оформление карт для которых еще не завершено).

Выплата отпускных и расчета при увольнении также оформляется либо на карту платежным поручением (приложение Д), либо платежной ведомостью.

Синтетический бухгалтерский учет осуществляется при помощи специализированной бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия 8.2». Первичный бухгалтерский учет осуществляется на бланках типовых межведомственных форм, а также бланках, разработанных бухгалтером предприятия. Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [40].

Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в сроки указанные в таблице 10.

Таблица 10 - Сроки выплаты заработной платы

№ п/п	Название подразделения	Сроки выплаты заработной платы
1	В обособленных подразделениях ООО «Обувьрус»	10-го числа за первую половину месяца, в размере 50% от должностного оклада 30-го числа за вторую половину предыдущего месяца, в размере 50% от должностного оклада

На аванс бухгалтер отражает проводки, указанные в таблице 11:

Таблица 11 – Отражение в учете операций по авансовым платежам

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
70	51	Перечислены авансовые платежи на зарплатные карты работников
50	51	Для выплаты аванса сотрудникам из банка получены денежные средства
70	50	Из кассы выдан аванс по заработной плате

В первых числах месяца бухгалтер Обособленного Подразделения начисляет зарплату за прошлый месяц в окончательный расчет. В таблице 12 показаны операции, которые формируются для этих целей.

Таблица 12 – Отражение в учете операций по начислению в окончательный расчет

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
20	70	Сотрудникам Обособленного Подразделения начислена заработная плата
70	68	Удержан НДФЛ

После начисления заработной платы бухгалтер отражает в учете операции по начислению страховых взносов, отраженные в таблице 13.

Таблица 13– Отражение в учете операций по начислению страховых взносов

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
20	69-1-1	Начислены взносы в Фонд социального страхования
20	69-1-2	Начислены страховые взносы в Фонд социального страхования в части страхования от несчастных случаев и профзаболеваний;
20	69-2-1	Начислены страховые взносы в Пенсионный фонд на страховую часть трудовой пенсии
20	69-2-2	Начислены страховые взносы в Пенсионный фонд на накопительную часть трудовой пенсии
20	69-3-1	Начислены страховые взносы в фонд обязательного медицинского страхования

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с травмой или заболеванием оплачивается:

- за первые 3 дня — за счет средств Обособленного подразделения;
- за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности — за счет средств бюджета ФСС РФ (кроме случаев: уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в

санатории - пособие выплачивается за счет средств бюджета ФСС РФ с 1-ого дня нетрудоспособности) [41].

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в зависимости от страхового стажа работника, соотношение этих показателей можно увидеть в таблице 14.

Таблица 14 - Соотношение размера больничного от страхового стажа сотрудника

Страховой стаж	Размер больничного
менее 5 лет	60% среднего заработка
от 5 до 8 лет	80% среднего заработка
8 лет и более	100% среднего заработка

Исчисляется пособие по временной нетрудоспособности исходя из среднего заработка работника, который рассчитывается за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе, за время работы у другого работодателя (в данной ситуации работник должен предоставить справки по форме 182-н с предыдущих мест работы).

Например, директором ОП Фоменко И.В. был передан для дальнейшего начисления пособия листок нетрудоспособности с 16 по 21 января 2017 г. Так как данный сотрудник работает в компании более восьми лет, для расчета среднего заработка будут использоваться суммы, на которые бухгалтерия ООО «Обувьрус» начисляла страховые взносы в двух предыдущих календарных годах. Средний заработок будет определяться путем деления общей начисленной суммы на 730 календарных дней (527 494, 50 руб. / 730 дней = 722,5952 руб./день).

Пособие будет выплачиваться из двух источников: первые три дня за счет средств ФСС, последующие дни – за счет средств работодателя. Таким образом, расчет будет выглядеть следующим образом:

$$722,5952 \text{ руб./день} \times 3 \text{ дня} = 2\,167,80 \text{ руб. (за счет ФСС)}$$

Общая продолжительность больничного составляет 6 дней, поэтому организация выплатит сотруднику пособие по временной нетрудоспособности за 3 дня, т.е. равному сумме, оплаченной из Фонда социального страхования (2 167,80 руб.).

Таким образом, общая сумма начисленного пособия листку нетрудоспособности Фоменко И.В. составит 4 335,60 руб. (приложение Е).

В учете операции по листкам временной нетрудоспособности отражаются бухгалтером Подразделения при помощи проводок, указанных в таблице 16.

Таблица 16 – Отражение в учете операций по начислению больничных

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
20	70	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня
69	70	Определена сумма по больничному листу за последующие дни
70	68	Удержан налог на доходы физических лиц
70	51	Перечислено пособие по листку нетрудоспособности

При наступлении срока очередного отпуска согласно Графика отпусков бухгалтер ООО «Обувьрус» ОП г. Томск проводит расчет отпускного пособия (приложение Ж) и отражает его в бухгалтерском учете, используемые при этом операции отражены в таблице 17.

Таблица 17 – Отражение в учете операций по начислению отпускных

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
20	70	Начислено отпускные сотруднику
70	51	Перечислены отпускные сотруднику на зарплатную карту
70	68	Удержан налог на доходы физических лиц

К основным удержаниям из заработной платы относятся:

- НДФЛ (сумма начисленного в установленном порядке налога);
- суммы алиментов по исполнительным листам;
- удержание невозвращенных во время подотчетных сумм;
- возмещение причиненного материального ущерба;
- удержания по суммам предоставленных сотруднику займов и процентов;
- удержание аванса, начисленного за первую половину месяца;
- прочие удержания по заявлению сотрудника (в пользу профсоюзов, страховых компаний);
- суммы арифметических (расчетных) ошибок прошлых периодов [42].

Удержания из заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания.

При определении налоговой базы для начисления подоходного налога бухгалтерия должна принимать во внимание стандартные налоговые вычеты, которые будут эту базу уменьшать.

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ в 2015 году могут предоставляться сотруднику в следующем размере:

- 3000 руб. (подп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ);
- 1400 и (или) 3000 (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ) [43].

Пользоваться первыми двумя вычетами могут только льготные категории граждан (отдельные группы инвалидов, ветеранов, бывших военнослужащих). Они перечислены в подпунктах 1 и 2 пункта 1 статьи 218 НК РФ.

Третий вычет может получить сотрудник, у которого есть дети (в том числе приемные).

Вычеты на ребенка предоставляются в размере:

- 1400 руб. в месяц – на первого ребенка;

- 1400 руб. в месяц – на второго ребенка;
- 3000 руб. в месяц – на третьего и каждого последующего ребенка;
- 3000 руб. в месяц – на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 3000 руб. в месяц – на каждого ребенка-инвалида I или II группы в возрасте до 24 лет, если ребенок учится по очной форме обучения.

Подпунктом пункта 1 статьи 218 НК РФ предусмотрены две возрастные категории, которые учитываются при предоставлении вычетов на детей: вычет предоставляется независимо на ребенка до 18 лет не зависимо от того, учится он или нет; на детей до 24 лет вычет будет предоставляться в только в том случае, если ребенок является учащимся очной формы обучения (студент, аспирант, ординатор, курсант).

По общему правилу сотрудник теряет право на стандартный вычет на ребенка при наступлении одного из следующих событий:

- если в течение календарного года доход сотрудника превысил 280 000 руб. (вычет прекращается с месяца, в котором произошло превышение);
- если в течение календарного года ребенок умер (вычет прекращается с января следующего года);
- если в течение календарного года ребенку исполнилось 18 лет (вычет прекращается с января следующего года);
- если ребенок заканчивает обучение в образовательном учреждении либо достигает возраста 24 лет. [44]

Например, продавцу-кассиру Тарасенко Е.С. в марте 2016 года была начислена заработная плата в размере 17 185, 60 руб. Для начисления НДФЛ для начала необходимо определить налоговую базу. У данного сотрудника есть двое детей, не достигшие 18-летнего возраста. Данную информацию можно получить из первичного документа установленной формы Т-2 – личной карточки (приложение II). Стандартный налоговый вычет на первых

двух детей составляет 1 400 руб. на каждого. Таким образом, производится расчет налоговой базы:

$$17\,186,60 \text{ руб.} - (1\,400 \text{ руб.} \cdot 2) = 14\,386,60 \text{ руб.}$$

Начисленный НДС в данном случае составит 1 870 руб. (14 386,60 руб. * 13%).

Бухгалтерский учет в ООО «Обувьрус» по операциям, которые связаны с НДС, осуществляется на счете 68 субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц», основные из них отражены в таблице 18.

Таблица 18 – Отражение в учете операций по налогу на доходы физических лиц

Корреспонденция счетов		Содержание операции
Дебет	Кредит	
70	68-1	Из заработной платы работников удержан НДС
68-1	51	Перечислен в бюджет начисленный налог

При удержании алиментов основанием служат:

исполнительные листы (либо их дубликаты в случае утраты) – в данном случае размер алиментов на одного ребенка составит 25% от заработка;

письменные заявления сотрудников об уплате алиментов в добровольном порядке (в случае наличия письменного соглашения, заключаемом между родителями, которое было засвидетельствовано нотариусом) (процент алиментов на одного ребенка – 25% от заработка), если у обязанного родителя стабильный доход, и алименты могут быть взысканы по месту работы.

В таблице 19 приведены операции, которые будут отражаться в учете удержаний.

Таблица 19 – Отражение в учете операций по удержанию алиментов

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
70	76	Взысканы алименты
76	51	Перечислены алименты на банковский счет получателя

За ущерб, который был причинен ООО «Обувьрус» по вине сотрудника, предусматривается материальная ответственность (при приеме сотрудника составляется договор о полной материальной ответственности).

Поэтому руководство Подразделения имеет право требовать с работников полного возмещения причиненного материального ущерба в случае доказанных противоправных действий со стороны их стороны, которые и привели к причиненному ущербу.

По результатам инвентаризации может быть выявлена недостача товара на складе. По итогам учета составляется акт, который подписывается членами комиссии и материально-ответственными лицами, и приказ Директора Обособленного предприятия об удержании недостачи (приложение К).

Сумма недостачи отражается на счете 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» (этот счет необходим для обобщения информации о суммах выявленных недостач материальных ценностей, причем независимо от того, куда они будут отнесены: на счета учета затрат на производство или на виновных лиц), данные операции указаны в таблице 20.

Таблица 20 – Отражение в учете операций при обнаружении недостачи

Корреспонденция счетов		Содержание операции
дебет	кредит	
94	41	Отражена выявленная недостача
73	94	Отражена недостача как задолженность виновного сотрудника
70	73	Удержана недостача из заработной платы

При поступлении в бухгалтерию первичных документов бухгалтер Подразделения обязательно подвергает их проверке как по форме (полнота, правильность оформления этих документов, наличие всех заполненных реквизитов), так и по содержанию (насколько законны документируемые операции, логически ли увязаны отдельные показатели).

После происходит регистрация и экономическая группировка их данных в системе синтетических и аналитических счетов бухгалтерского учета. Поэтому сведения их первичных или сводных документов о хозяйственных операциях записываются в учетные регистры.

Учетные регистры – это счетные таблицы особенной формы, которые построены в соответствии с экономической группировкой данных. То есть они являются носителями данных об этих хозяйственных операциях.

Предназначены регистры бухгалтерского учета для накопления и систематизации информации, которая содержится в принятых к учету первичных документах, для дальнейшей возможности отражения на счетах бухгалтерского учета, а также в бухгалтерской отчетности [45].

Совокупность учетных регистров, которые используются в организации в определенной последовательности и группировке соответствующими приемами записей для отражения хозяйственных операций, и образуют форму бухгалтерского учета.

Формы эти объединяет единство учетных принципов: все хозяйственные операции, которые подтверждены первичными документами, находят отражение в учетных регистрах без исключения способом двойной записи на счетах бухгалтерского учета в соответствии с утвержденным Приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. № 94н планом счетов.

Кроме того, независимо от того, к какой форме учета учетные регистры принадлежат, они выполняют функцию посредника между первичной документацией бухгалтерского учета и бухгалтерской

отчетностью компании, тем самым давая возможность отражать, обобщать и систематизировать учетную информацию.

Учетные регистры используются и для организации учета оплаты труда персонала. Это специально разграфленные листы бумаги, которые приспособлены для текущих учетных записей.

В синтетическом учете используются мемориальные ордера, оборотные ведомости. Главная книга, журналы-ордера по счетам и т.д.

Главным журналом по сч. 70 в ООО «Обувьрус» является Журнал операций № 6 расчетов по оплате труда.

Составляется организацией бухгалтерская отчетность со следующей периодичностью: квартальная (за каждый квартал: на 01.04, 01.07 и 01.10 соответственно), годовая (01.01, следующего за отчетным периодом).

Отчетным периодом бухгалтерской отчетности будет являться календарный год (с 01.01 по 31.12 включительно). Квартальная отчетность будет являться промежуточной и составляться с начала текущего финансового года нарастающим итогом.

При составлении бухгалтерской отчетности в основу берутся данные Главной книги, а также других регистров бухгалтерского учета, которые установлены законодательством РФ для организация, которым обязательно необходимо проведение сверки оборотов и остатков по регистрам синтетического учета с оборотами и остатками по регистрам аналитического учета [46].

По итогам года фирмы составляют годовой отчет. В годовой отчет включают:

- Бухгалтерский баланс;
- Отчет о финансовых результатах;
- Приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах;
- Отчет об изменениях капитала;
- Отчет о движении денежных средств;

- Пояснения к Бухгалтерскому балансу и Отчету о финансовых результатах (в табличной и текстовой форме) [41].

В Отчете о движении денежных средств вносится информация по платежам, связанным с оплатой труда работников.

Сумма задолженности по оплате труда перед персоналом включается в V раздел Бухгалтерского баланса «Краткосрочные обязательства» (кредиторская задолженность). В пояснительной записке также указываются сведения о просроченной задолженности по заработной плате.

3.2 Автоматизация учета расчетов по оплате труда

Автоматизация — направление научно-технического прогресса, использующая саморегулирующие технические средства для упрощения ведения учета, снижения трудоёмкости выполняемых операций, повышения эффективности использования рабочего времени [47].

Автоматизация позволяет улучшить продуктивность труда, оптимизировать управление. На сегодняшний день существует достаточно большое количество универсальных комплексов ведения учета, предназначенных для автоматизации ведения всего бухгалтерского учета.

Особо трудоемким участком ведения бухгалтерского учета являются расчеты по оплате труда с персоналом, при которых требуются максимальное внимание, высочайшая точность, пунктуальность и своевременность исполнения всех расчетных операций. Объектами учета в данном случае выступают большое количество сотрудников, по каждому из них необходимо учитывать, а затем обрабатывать достаточно большой объем информации.

При ежедневной работе бухгалтер сталкиваются с достаточно частыми изменениями правил расчета НДФЛ, объектом налогообложения которого будет являться общий доход работников. Необходимо провести следующую работу:

1. принятие к сведению всех доходов работника, которые относятся к налогооблагаемому периоду;

2. определение и исключение из налогооблагаемой базы всех необходимых вычетов (а это требует определенных знаний множества нюансов);

3. отражение в бухгалтерском учете начисления, удержания и перечисления данного налога в бюджет.

Помимо прочего при ведении бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда необходимо учитывать строгие правила действующих законодательных норм. Поэтому бухгалтерам, которые отвечают за отдельный участок, постоянно требуется проверять все изменения в нормативных документах, которые касаются выплат и пособий, использования налоговых льгот, начисления отпускных, расчета оплаты больничных листов и пр. Также важным фактором является необходимость постоянного представления отчетности в налоговую инспекцию и во внебюджетные фонды.

Следовательно, что чем больше работников в организации и чем разнообразнее виды удержаний и начислений, тем сложнее вычислять перечисленные выше задачи без применения современных технологий. Поэтому для корректного и своевременного ведения учета необходима автоматизированная система, созданная специально для расчета зарплаты, исключая необходимость проводить все расчеты вручную.

При ведении бухгалтерского учета бухгалтерия ООО «Обувьрус» пользуется автоматизированной системой «1С: Предприятие» - программу от компании 1С, созданную специально для автоматизации управленческого и бухгалтерского учёта (включая и начисление заработной платы, и управление кадрами).

Данная программа предусматривает условия для настройки и ввода необходимой информации. Поэтому программа владеет развитой системой информационно-нормативных справочников - подразделений, должностей, сотрудников, профессий, начислений и удержаний, минимального размера

заработной платы, налоговых льгот и подоходного налога, норм рабочего времени и т.д.

Также важным моментом является присутствие функции ведения табелей, с поддержкой суммированного и поденного вариантов учета рабочего времени.

Если говорить о технике расчета оплаты труда, то известно, что в Подразделении трудятся и постоянные работники, и совместители, и лица, нанятые на основании договоров, поэтому данная автоматизированная система позволяет справляться с расчетом заработной платы по разным категориям персонала. Программа предусматривает учет приказов по штату, поэтому информацию этих приказов можно использовать при расчете зарплат.

В Подразделении существуют группы сотрудников с однотипными начислениями и удержаниями, поэтому автоматизация учета для экономии времени бухгалтеров предоставляет и пакетный ввод, и обработку информации.

Удобной функцией при работе в автоматизированной системе является наличие поиска и устранения ошибок, которые были допущены при расчетах. По расчету полученных сумм программа формирует детальный протокол-разъяснение, в котором отражаются исходные данные, порядок проведенного расчета, формулы, используемые при расчете, а также промежуточные результаты и конечные значения. Также осуществляется помощь при необходимости бухгалтеру внести какие-либо коррективы в результаты автоматического расчета.

Одним из основных элементов издержек производства и обращения является заработная плата, в программе существует множество отчетов по видам оплат, начислениям в фонды, бухгалтерским счетам и пр. Это необходимо для решения задач оперативного управления организацией при расчетах с государством. В круг таких задач будет входить печать платежных

ведомостей, которая изображена в приложении Ф, лицевых счетов, расчетно-платежных ведомостей, расчетных листков, налоговых карточек и пр.

В ООО «ОбувьРус» для автоматизации учета применяется программа «1С: Бухгалтерия 8.0». Так как работники бухгалтерии привыкли работать именно с этой программой, рекомендуется внедрение программы «1С: Бухгалтерия 8.3» (упрощенный переход, проще перестроиться). Рабочее окно программы представлено на рисунке 3.

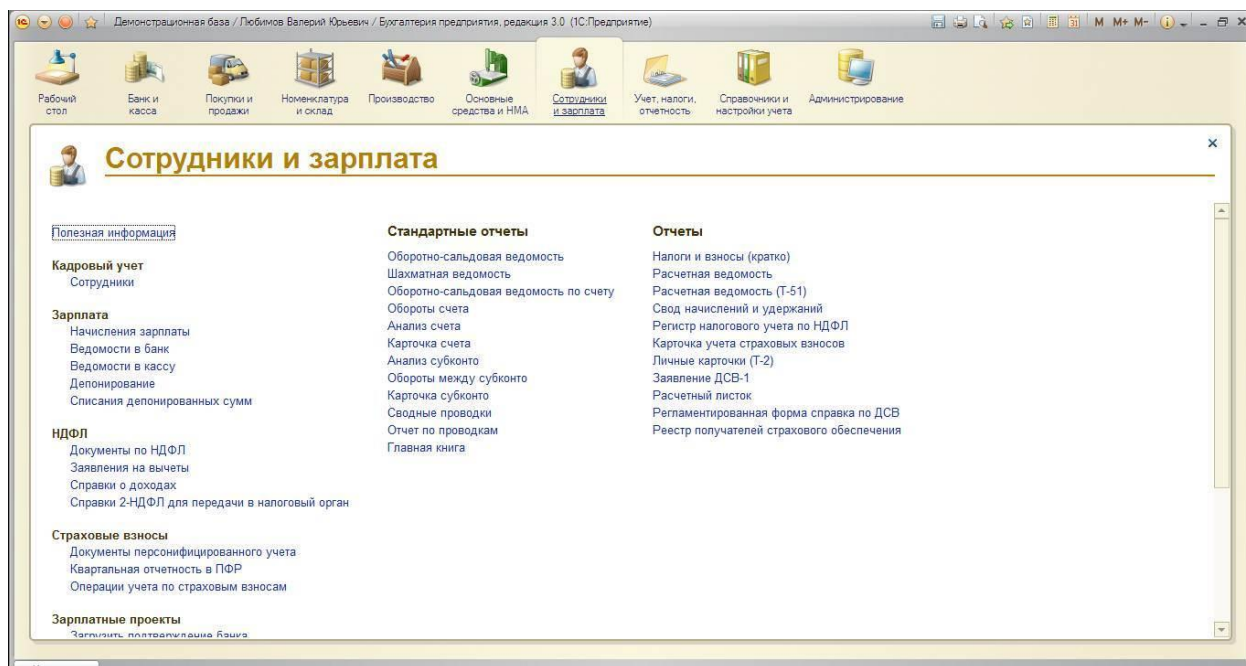


Рисунок 3 - Рабочее окно программы «1С: Бухгалтерия 8.3»

Затраты на внедрение «1С: Бухгалтерия 8.3» представлены в таблице 20.

Таблица 20 - Затраты на внедрение программы «1С: Бухгалтерия 8.3»

Наименование затрат	Сумма, руб.
Стоимость программы «1С: Предприятие 8.3» без установки	100000
Установка программы «1С: Предприятие 8.3»	39000
Итого ожидаемых затрат	139000

В настоящее время штат сотрудников бухгалтерии ООО «ОбувьРус» состоит из 3 человек. С учетом внедрения новой программы такой штат

содержать нецелесообразно. В ближайшее время с одним из бухгалтеров заканчивается срочный договор, поэтому предлагается его не продлевать. Рассмотрим затраты на одного сотрудника бухгалтерии ООО «ОбувьРус» в таблице 21.

Таблица 21 - Затраты на содержание одного сотрудника бухгалтерии ООО «ОбувьРус»

Наименование затрат	Сумма, руб.
Заработная плата (28000 руб. x 12 мес.)	336000
Страховые взносы (30 %)	97500
Материальные расходы	26000
Итого	460500

Из таблицы 21 видно, что затраты на содержание сотрудника бухгалтерии ООО «ОбувьРус» составляют 460500 руб. в год.

Рассчитаем экономическую эффективность от перехода на программу «1С: Бухгалтерия 8.3» в таблице 22.

Таблица 22 - Экономическая эффективность совершенствования автоматизации бухгалтерского учета в ООО «ОбувьРус»

Показатели	Сумма, руб.
Затраты на внедрение программы	- 139000
Высвобождение должности бухгалтера	460500
Экономический эффект	321500

Как видно из таблицы 22 экономический эффект от перехода ООО «ОбувьРус» на «1С: Бухгалтерия 8.3» составил 321500 руб.

В результате внедрения 1С: Бухгалтерия 8.3 в ООО «ОбувьРус» уменьшится трудоемкость ведения бухгалтерского учета, так как 1С: Бухгалтерия 8.3 имеет преимущества перед 1С: Бухгалтерия 8.0.

3. Внедрение внутреннего аудита на предприятии. Важным в совершенствовании бухгалтерского учета на предприятии является создание внутреннего аудита. В задачи внутреннего аудитора должно входить создание системы внутреннего контроля, необходимой для осуществления прав и ответственности органов управления и должностных лиц.

ООО «ОбувьРус» рекомендуется ввести должность внутреннего аудитора, что позволит предотвратить нерациональные расходы, потери и хищения денежных ресурсов. Внедрение в деятельность ООО «ОбувьРус» внутреннего аудита будет способствовать:

- обеспечению эффективного функционирования, финансовой устойчивости и развития организации в условиях конкуренции;
- сохранению и эффективному использованию имущества организации;
- своевременности выявления и минимизации коммерческих, финансовых и прочих рисков в процессе управления организацией;
- формированию адекватной современным непрерывно меняющимся хозяйственным условиям путем развития информационной системы управления, которая позволит своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Предлагается принять в штат ООО «ОбувьРус» специалиста по внутреннему аудиту. Рассмотрим состав затрат на содержание внутреннего аудитора и данные представим в таблице 23.

Таблица 23 - Состав ожидаемых затрат на содержание внутреннего аудитора

Наименование затрат	Сумма, руб.
Заработная плата	25000
Страховые взносы 30 %	7500
Затраты на услуги связи	1100
Материальные затраты	2200
Итого за месяц	35800
Итого за год	429600

Расходы на внедрение внутреннего аудита в ООО «ОбувьРус» составят 429600 руб.

В целом эффект от работы внутреннего аудита может быть рассмотрен с точки зрения прямого и косвенного эффектов.

Прямой эффект складывается для ООО «ОбувьРус» из сокращения финансовых санкций как результата своевременного внесения исправлений в бухгалтерские документы и налоговые расчеты. В 2016 г. штрафы и пени ООО «ОбувьРус» по расчетам с бюджетом и внебюджетными фондами составили 110 тыс. руб.

Косвенный экономический эффект будет заключаться в следующем:

- эффект от обеспечения председателя информацией;
- эффект от обеспечения информацией внешних пользователей;
- эффект от проведения обучающих семинаров, круглых столов, собеседований с работниками учетно-аналитического отдела колхоза.

Количественное измерение косвенного эффекта производится косвенным путем исходя из рыночной стоимости услуг. Для ООО «ОбувьРус» косвенный эффект будет заключаться в экономии 130 тыс. руб.

Расчет экономического эффекта ООО «ОбувьРус» представлен в таблице 24.

Таблица 24 - Экономический эффект от внедрения внутреннего аудита в ООО «ОбувьРус»

Показатели	Сумма, руб.
Сокращения финансовых санкций	110000
Косвенный эффект	130000
Итого	240000

Следовательно, экономический эффект от внедрения внутреннего аудита в ООО «ОбувьРус» позволит сэкономить всего 240000 руб., однако мероприятие по введению внутреннего аудитора будет экономически обосновано и оправдано, и экономическая эффективность будет выражаться

в ежедневном мониторинге за состоянием бухгалтерского учета на предприятии.

Обобщим предложения по совершенствованию учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ОбувьРус» в таблице 25.

Таблица 25 - Влияние предлагаемых рекомендаций на организацию бухгалтерского учета и контроля ООО «ОбувьРус»

Рекомендации	Влияние на организацию бухгалтерского учета
Разработка графика документо-оборота	Оптимизация использования рабочего времени на обработку и документирование информации; создание всех условий для быстрой, четкой и корректной обработки документов сотрудниками бухгалтерской службы; своевременность получения и обработки документов.
Переход 1С: Бухгалтерия 8.3	Уменьшение трудоемкости ведения бухгалтерского учета. Возможность пользоваться расширенными возможностями программы, в частности: пользоваться справочником корреспонденции счетов и календарем бухгалтера, что поможет спланировать работу по подготовке и сдаче отчетности.
Переход 1С: Бухгалтерия 8.3	Автоматическая проверка правильности заполнения бухгалтерской отчетности и экспресс-проверка ведения учета позволят снизить возможные ошибки при ведении учета и формировании отчетности. Возможность ведения учета оплаты и расчетов с подотчетными лицами с использованием платежных карт и банковских кредитов значительно упростит и ускорит процедуру расчетов.
Внедрение внутреннего аудита	Своевременно выявить и минимизировать коммерческие, финансовые и иные риски в управлении организацией; сформировать адекватную современным постоянно меняющимся условиям хозяйствования систему информационного обеспечения всех уровней управления, позволяющую своевременно адаптировать функционирование организации к изменениям во внутренней и внешней среде.

Рассмотрим экономическую целесообразность предлагаемых ООО «ОбувьРус» рекомендаций в таблице 26.

Таблица 26 - Расчет экономической эффективности предложений по совершенствованию бухгалтерского учета и контроля в ООО «ОбувьРус»

Рекомендации	Сумма, руб.
Разработка графика документооборота	---
Переход 1С: Бухгалтерия 8.3	321500
Внедрение внутреннего аудита	- 189600
Экономический эффект	131900

Как видно из таблицы 26 экономический эффект от предложенных рекомендаций составит 131900 руб. Предложенные рекомендации для ООО «ОбувьРус» экономически целесообразны и не требуют привлечения дополнительных финансовых ресурсов.

Таким образом, для совершенствования бухгалтерского учета расчетов по оплате труда ООО «ОбувьРус» были предложены рекомендации по разработке графика документооборота, совершенствованию автоматизации бухгалтерского учета и повышению внутреннего контроля.

Повышение квалификации персонала будет иметь важное значение для развития ООО «ОбувьРус» по следующим причинам: на повышение квалификации будут направленные 2 специалиста: инженер и бухгалтер-программист, в функции которых вменены следующие действия:

- бухгалтер-программист: осуществляет контроль за оформлением документов; принимает заявки на услуги от клиентов и менеджеров предприятия, выписывает накладные и счета-фактуры, а также соответствующие сопроводительные документы;

- инженер: обеспечивает бесперебойную и технически правильную эксплуатацию и надежную работу оборудования, содержание в работоспособном состоянии на требуемом уровне точности; в обязанности технолога входит разработка и организация производственного процесса.

Основные расходы будут в себя включать расходы на оплату курсов повышения квалификации как единовременные затраты и надбавку к заработной плате как ежемесячные затраты.

Стоимость курса повышения квалификации для одного работника составит 50 тыс. руб. в месяц, продолжительность курсов составит 1 месяц. Разовые затраты на мероприятие составит 100 тыс. руб. (50 тыс. руб. × 2 чел.).

Ежемесячные расходы составят 10 % от средней заработной платы, то есть около 975 руб. в месяц на одного работника.

Вычислим в год расходы: 975 руб. × 2 чел. × 12 мес. = 23,4 тыс. руб.

От реализации мероприятия по повышение квалификации персонала

ожидается прирост производительности труда на 1 %, то есть уровень выработки в плановом году составит:

$$\text{Впл} = 1244,354 \text{ тыс. руб.} \times 1,01 \times 2 \text{ чел.} = 2513,56 \text{ тыс. руб.}$$

Тогда прирост производительности труда будет равен:

$$\Delta B = 2513,56 - 123,4 = + 2390,16 \text{ тыс. руб.}$$

Составим таблицу, в которой проанализируем изменение фонда рабочего времени в таблице 27.

Таблица 27 - Изменение фонда рабочего времени ООО «ОбувьРус»

Виды затрат рабочего времени	2015 г. (факт)	2016 г. (план)	Отклонение (+/-)
1. Время работы			
А. Время продуктивной работы			
Подготовительно-заключительное	30	30	-
Обслуживание рабочего места	25	10	- 15
основной	300	375	+ 75
вспомогательный	30	30	-
Всего время продуктивной работы	385	445	+ 60
Б. Время непродуктивной работы			
2. Время перерывов			
А. Перерывы, не зависящим от работника: организационные, технологические	15	15	-
Б. Перерывы, зависящие от работника:			
на отдых и личные надобности	40	10	- 30
вместе перерывов	45	25	- 20
Всего затрат времени	470	470	-

Как видно из таблицы, непродуктивные потери рабочего времени будут сокращены на 50 минут или в относительном выражении на 10,6 %, что положительным образом скажется на приросте производительности труда и, соответственно выручке ООО «ОбувьРус» на:

$$\Delta B = 59729 \text{ тыс. руб.} \times 10,6 / 100 = 6331,27 \text{ тыс. руб.}$$

С целью положительного восприятия рабочими ООО «ОбувьРус» данного нововведения предложим премирования за эффективное использование рабочего времени, которая составит 10 % от размера заработной платы.

Тогда прирост фонда оплаты труда будет равен:

$$\Delta\text{ФОТ} = 11203 \text{ тыс. руб.} \times 10 / 100 = 1120,3 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, величина экономического эффекта будет равна:

$$\text{Э} = 6331,27 \text{ тыс. руб.} - 1120,3 \text{ тыс. руб.} = + 5210,97 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, предлагаемые мероприятия являются целесообразными и обеспечивают объем прибыли в сумме 5210,97 тыс. руб., при этом комплекс мер обеспечит развитую систему мотивации и заинтересованность работников в высоких результатах деятельности ООО «ОбувьРус».

Расчеты по обоснованию предлагаемых мероприятий показывают, что все они являются целесообразными и приводят к положительному результату, который представлен в таблице 28.

Таблица 28 - Характеристика предлагаемых мероприятий

Сущность мероприятий	Затраты, тыс. руб.	Экономический эффект, тыс. руб.
Повышение квалификации персонала	123,4	+ 2390,16
Улучшение условий труда и отдыха	1120,3	+ 5210,97
Итого	1243,7	+ 7601,13

Разработанные рекомендации могут помочь руководству ООО «ОбувьРус» изыскать возможности для упрощения учета оплаты труда, повышения качества и эффективности работы. Отлаженная система документооборота и соблюдение сроков по графику позволит контролировать соответствие списочной численности штатному расписанию, правильное и своевременное удержание и выдачу заработной платы работникам, правильность ведения бухгалтерского учета и оформление первичных документов.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Пескова Н.С.

Институт	Электронного обучения	Кафедра	38.03.01 Экономика
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</i> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера	Описание рабочего места офиса ООО «ОбувиРус» на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлено местное и общее освещение, кондиционеры, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме. - опасных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочее место оборудовано в соответствии с нормами техники безопасности.
<i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i>	1. Трудовой кодекс РФ; 2. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»; 3. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000; 4. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности; 5. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.	Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - соблюдение техники безопасности, персонал проходит инструктаж по технике безопасности; - поддержание социально значимой заработной платы и стабильность выплаты заработной платы; - работники предприятия получают полный социальный пакет; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.
<i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной	Анализ факторов внешней социальной ответственности: - взаимодействие с местным сообществом и

властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров) -готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями продукции.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - Анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности	Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК РФ; Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, приказы, договора.

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель кафедры менеджмента	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Пескова Н.С.		

4 Социальная ответственность

4.1 Разработка программы корпоративной социальной ответственности для предприятия

На предприятии ООО «ОбувьРус» используется традиционная модель корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность – это концепция, в соответствии с которой предприятие принимает во внимание интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие привлеченные стороны социальной сферы. Таким образом обязательство выходит за пределы установленного законом соблюдать законодательство и допускается, что предприятия самостоятельно принимает дополнительные меры для увеличения качества жизни сотрудников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. Развитие КСО начало использоваться повсеместно в начале 1970-х годов, хотя это обозначение встречалось редко. Термин «стейкхолдеры» (заинтересованные стороны) – это лица, которые оказывает влияние на деятельность предприятия, начал использоваться для описания корпоративных собственников, кроме акционеров, примерно с 1989 г. Начало КСО было принято от деловой этики — видом прикладной этики, которая рассматривала этические принципы, моральные или этические проблемы, которые могут возникнуть в деловой среде. Социальная ответственность бизнеса – это такая ответственность объекта бизнеса, которая отвечает за не нарушение норм и правил, неявно определенных или не определены законодательно (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), оказывают влияние на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом. Ответственность возникает в итоге невнимательности объектов предприятия к требованиям и запросам общества и проявляется в замедленным воспроизводстве трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это добровольный взнос предприятия в процесс развития общества в социальную, экономическую и экологическую сферу, которая связана напрямую с основной деятельностью предприятия и выходящие за пределы определенного закона минимума. Данный термин скорее идеальный, и не может быть полностью притворно в эффективности хотя бы потому, что просчитать все результаты одного решения просто невозможно. Но социальная ответственность — это не правило, а этический принцип, который должен быть задействован в ходе принятия решения. Это решение является внутренним, перед самим собой, и опирается на моральные нормы и ценности, приобретенные в процессе социализации.

Также существуют вероятные преимущества для предприятия. Объём и характер преимуществ КСО для предприятия могут отличаться в зависимости от характера предприятия и сложно поддается количественному измерению, хотя имеется обширная литература, убеждающая бизнес принимать не только финансовые меры (например, «Четырнадцать пунктов, Сбалансированная система показателей» Деминга). Орлицкий, Шмидт и Райнс обнаружили взаимосвязь между социальной и экологической эффективностью и финансовой эффективностью. Однако предприятия не может ориентироваться на краткосрочные финансовые итоги деятельности при разработке своей стратегии КСО [48].

Используемое на предприятии определение КСО может отличаться от четкого определения «воздействия на заинтересованные стороны», используемого многими защитниками КСО, и зачастую включает благотворительные и добровольные мероприятия. Функция КСО может сформироваться в отделе персонала, развития бизнеса или в отделе по связям с общественностью предприятия, или может быть передана в отдельное подразделение или в некоторых случаях — напрямую совету директоров или генеральному директору. Некоторые компании могут использовать

аналогичные КСО ценности без четко определенной команды или программы.

4.2 Определение целей и задач программы КСО

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию предприятия. Иными словами, деятельность предприятия и программы КСО должны иметь одинаковый вектор.

Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности предприятия.

Принципы социальной ответственности.

- Социальная ответственность интегрирована в деятельность всего предприятия и способствует достижению долгосрочных целей и развитию ценностей в соответствии с общественными потребностями.

- ООО «ОбувьРус» проводит сплошное совершенствование, гармонизацию и поиск новых форм, методов и технологий реализации корпоративной социальной ответственности.

- Корпоративная социальная ответственность гарантирует успех положительных эффектов для предприятия.

- Деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности начинается с уровня следования законам и иным нормативным документам и формируется в направлении поддержки существующих и разработанных собственных инициатив в решении социально значимых задач. Социальные гарантии сотрудников

- Построение взаимоотношений с сотрудниками на основе социального партнерства и заключённых трудовых договоров.

- Соблюдение установленных законами и другими нормативными документами прав сотрудника в сфере труда.

- Предоставление достойных условий труда в отношении оплаты труда, рабочего времени, еженедельных выходных дней, отпусков, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства и возможности совмещать работу с семейными обязанностями.

- Прозрачность оплаты труда и ее своевременная выплата, объективность системы оплаты труда и мотивации сотрудников.

- Предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда.

- Уважение семейных обязанностей работников, в том числе посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком.

- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, не менее чем предусмотрены законами.

- Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

- Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников предприятия за счет средств работодателя.

- Создание условий в интересах развития долевого участия сотрудника в формировании собственных пенсионных накоплений.

- Организация добровольного медицинского страхования для сотрудников и членов их семей.

- Осуществление выплат социального характера и предоставление услуг сотрудникам за счет средств работодателя (организация ежегодного медицинского осмотра сотрудника). Развитие кадрового потенциала

- Способствование развитию личных и профессиональных способностей сотрудников, для поддержания инициатив в решении вопросов развития предприятия.

- Развитие сотрудников, организовать условия для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание

работоспособности, создание стимулов к производственно-эффективной работе.

- Внедрение производительной системы подготовки, переподготовки и постоянного повышения квалификации сотрудников.

4.3 Определение стейкхолдеров предприятия

Стейкхолдеры – это заинтересованные стороны, на которые деятельность предприятия оказывает прямое и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров предприятия ООО «ОбувьРус» представлены в таблице 29.

Таблица 29 - Стейкхолдеры предприятия

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Совет директоров, директор	Местное сообщество
Сотрудники предприятия	Администрация района Города Совет директоров

Директор самостоятельно принимают решения относительно Общества.

Для сотрудников предприятие создает:

- достойные условия труда для сотрудника;
- охрана труда и обеспечение производственной безопасности;
- предоставление возможностей для карьерного, профессионального и личного роста;
- социальная поддержка сотрудников.

4.3 Определение элементов программы КСО

Следующий этап улучшения программы корпоративной социальной ответственности бизнеса – определение элементов программы КСО.

Структура программ КСО представлена в таблице 30.

Таблица 30 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Развитие сотрудников	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Курсы по повышению квалификации получение наиболее высшего разряда, проведение семинаров
Программа единовременной материальной помощи	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Улучшение условий сотрудникам о казавшийся в тяжёлой ситуации
Охрана труда	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Снижение производственного травматизма, заболеваемости и сохранения здоровья сотрудников.
Местное сообщество	Социально-ответственное поведение	Клиенты-покупатели		Поощрение клиентов за пользование услугами

Развитие сотрудников.

Целями обучения и развития сотрудников будут являться формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников после прохождения курсов повышения, способного оказать эффективную и профессиональную работу, то есть когда сотрудник может выполнить более сложную работу, повышение квалификации на условиях предприятия и занятия более новых должностей.

Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в ООО «ОбувьРус» будут считаться:

1. Улучшение технологий и бизнес – процессов для реализации обуви;

2. Правовое обеспечение деятельности предприятия;
3. Экономические и финансовые вопросы деятельности ООО «ОбувьРус»;

4. Прохождение переподготовки сотрудников.

Программа единовременной материальной помощи.

На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результате оказания человека в трудной жизненной ситуации.

Охрана труда.

Работа по охране труда в ООО «ОбувьРус» ведется на основании стандарта предприятия «Система управления охраной труда в ООО «ОбувьРус» утвержденные генеральным директором на основании «Положения о системе управления охраной труда, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности ООО «ОбувьРус».

Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:

1. Сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда;
2. Предупреждение производственного травматизма;
3. Устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;
4. Обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности;
5. Организация пропаганды охраны труда;
6. Организация проведения инструктажей, обучения.

Местное сообщество.

Так как наше предприятие продает товар потребителю, мы в свою очередь поощряем их (разыгравшими, аукционами и лотереями) а также заводим дисконтные карты для постоянных клиентов.

4.4 Определение затрат на программу КСО

Затраты на программы КСО могут определяться по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от их наличия, а могут стать частью ежемесячных, поквартальных отчислений. Затраты представлены в таблице 31.

Таблица 31 - Предполагаемые затраты для мероприятия КСО

Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации предполагаемых затрат
Обучение и развитие сотрудников	тыс. руб.	200	200
Программа единовременной материальной помощи	тыс. руб.	300	300
Охрана труда	тыс. руб.	200	200
Местное сообщество	тыс. руб.	150	150
Итого	тыс. руб.	850	850

Социальная политика предприятия предполагает свою программу на направление обеспечение социального равновесия и создания благоприятных социально-психологических условий в коллективе. В коллективном договоре устанавливается единый перечень и размер социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей предприятия. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи сотрудникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов.

В соответствии с Коллективным договором работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга

(супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1- 4 классах, в День знаний.

4.5 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям предприятия, а именно будет производиться обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводится семинары и тестирования для сотрудников. Предусмотрены различные программы по оздоровлению сотрудников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом.

Разработанная программа КСО в обязательном порядке будет отвечать и соответствовать прямым и косвенным интересам стейкхолдера. Они является развитием социального потенциала персонала, и что соответствует достойному осуществлению данной деятельности. Затраты на мероприятия КСО являются адекватными, так как их результаты превышают данные финансовые вложения и соответствуют высококачественным достижениям работы всех сотрудников клиентов.

В заключение еще хотелось бы отметить, что все разработанные программы будет отслеживаться руководством текущей деятельностью по реализации социальной политики директором предприятия. Из выше перечисленного можно сделать выводы что разработанная программа будет направлена на внутренний и внешний КСО и это в принципе достаточно для соответствующего отношения между предприятием и сотрудникам.

Заключение

Оплата за труд является одним из важнейших стимулов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Основным источником выплат заработной платы является запланированный фонд оплаты труда, который формируется за счет себестоимости продукции.

В выпускной квалификационной работе были рассмотрены теоретические основы бухгалтерского учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда:

- в настоящее время применяются повременная, сдельная и комиссионная системы оплаты труда;
- синтетический учет расчетов с работниками по заработной плате осуществляется на главном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Синтетический учет ведется в Главной книге в обобщенном виде и в денежном выражении;
- аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. №Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору;
- удержания из оплаты труда членов трудового коллектива организации подразделяются на обязательные и добровольные (по инициативе работодателя и по инициативе работника);
- налог на доходы физических лиц (бывший подоходный налог) является одним из источников пополнения государственного бюджета.

В выпускной квалификационной работе была рассмотрена организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ОбувьРус». Среднесписочная численность работников ООО «ОбувьРус» имеет не постоянную величину, в 2014 г. численность составляла 49 человек, в 2015 г. сократилась до 46 человек, а в 2016 г. стала равна 61 человеку, что на 12 человек больше по отношению к 2014 г. или на 24,5 %. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов ООО «ОбувьРус» в 2016 г.

составила 61,5 тыс. руб., что на 77 тыс. руб. меньше, чем в 2014 г., темп прироста показывает отрицательное значение.

Рассмотрев финансовые показатели деятельности ООО «ОбувьРус» за три года, видно, что выручка предприятия на протяжении анализируемого периода выросла с 49034 тыс. руб. до 59729 тыс. руб., или 21,8 %, такое увеличение показывает положительную динамику работы предприятия. На предприятии увеличилась себестоимость услуг, в 2016 г. себестоимость оказанных услуг составила 51609 тыс. руб., что на 4154 тыс. руб. больше, чем в 2014 г. или на 8,7 %, темп прироста себестоимости оказался незначительным. Так как себестоимость продаж ниже выручки от продаж, ООО «ОбувьРус» имеет прибыль от продаж в размере 8120 тыс. руб., что показывает темп роста показателя в 414,2 %. Показатели рентабельности ООО «ОбувьРус» выросли, что характеризует предприятие как предприятие с ростом экономической деятельности и ее устойчивости на рынке услуг. Окупаемость затрат выросло на 10 %, что показывает эффективность производства с точки зрения получения прибыли на единицу материальных и трудовых затрат по производству и реализации продукции.

Бухгалтерский учет в ООО «ОбувьРус» поставлен на высокий уровень, однако в качестве совершенствования было предложено:

- Составить график документооборота бухгалтерского учета. Предложенный график документооборота будет способствовать оптимизации использования рабочего времени и материальных затрат на обработку информации; создании всех условий для быстрой, четкой и корректной обработке документов сотрудниками бухгалтерской службы; повышении эффективности хозяйственной деятельности в целом на предприятии.

- Совершенствовать автоматизацию бухгалтерского учета. В ООО «ОбувьРус» для автоматизации бухгалтерского учета используется программа «1С: Бухгалтерия 8.0». ООО «ОбувьРус» рекомендуется внедрить наиболее современную версию программы «1С: Предприятие 8.3».

Экономический эффект от перехода ООО «ОбувьРус» на программу «1С: Бухгалтерия 8.3» составит 321500 руб.

– Внедрение должности внутреннего аудита в ООО «ОбувьРус». Мероприятие по введению должности внутреннего аудитора в ООО «ОбувьРус» будет экономически обосновано и оправдано, также экономическая эффективность будет выражаться в ежедневном мониторинге за состоянием бухгалтерского учета на предприятии. Экономический эффект от предложенных рекомендаций составит 131900 руб. Предложенные рекомендации являются для ООО «ОбувьРус» экономически целесообразными и не требуют привлечения дополнительных финансовых ресурсов.

Предложенные направления совершенствования учета расчетов по оплате труда в ООО «ОбувьРус» позволят устранить выявленные недостатки, повысить эффективность учетной работы предприятия и привести состояние бухгалтерского учета в соответствие с современными требованиями.

С целью повышения эффективности управления персоналом в ООО «ОбувьРус» предложены следующие мероприятия: подготовка и переподготовка специалистов, что позволит улучшить систему менеджмента предприятия; оптимизировать режим рабочего дня, что также должно повысить производительность труда.

Список использованных источников

1. Мальцева Е.В. Построение системы внутреннего контроля с учетом требований Федерального закона «О бухгалтерском учете» // Аудиторские ведомости. № 1. 2014. С. 43-51.
2. Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда. М.: Дело и сервис, 2014. 224 с.
3. Мартынович С.Н. Система внутреннего контроля хозяйствующего субъекта, и ее оценка при проведении аудита // Все для бухгалтера. № 1. 2012. С. 33 - 37.
4. Алексеева Л.Ф. Бухгалтерский (финансовый) учет: учебное пособие. В.: ВГУЭС, 2011. 168 с.
5. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2010 году. М.: Эксмо, 2010. 912 с.
6. Консультант Плюс: «Трудовой Кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/popular/> (дата обращения: 10.04.2017).
7. Консультант Плюс: «Гражданский Кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 07.02.2017 г.) [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/popular/> (дата обращения: 10.04.2017).
8. Консультант Плюс: «Налоговый Кодекс российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2017 г.) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.03.2015 г.) [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/popular/> (дата обращения: 12.04.2017).
9. Консультант Плюс: Федеральный закон от 06.12.2011 г. (ред. от 23.05.2016 г.) № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:

<http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

10. Консультант Плюс: Федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 28.12.2016 г.) «Об исполнительном производстве» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

11. Консультант Плюс: Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

12. Консультант Плюс: Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

13. Консультант Плюс: Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (в ред. от 02.06.2016 г.) «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

14. Консультант Плюс: Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

15. Консультант Плюс: Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 (в ред. от 09.04.2015 г.) «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс:

справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

16. Консультант Плюс: Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

17. Консультант Плюс: Постановление Министерства труда РФ от 12.08.2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 19.04.2017).

18. Консультант Плюс: Приказ Министерства финансов РФ от 29.07.1998 г. № 34н (ред. от 29.03.2017 г.) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 22.04.2017).

19. Консультант Плюс: Приказ Министерства финансов РФ от 06.07.1999 г. № 43н (ред. от 08.11.2010 г.) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 20.04.2017).

20. Консультант Плюс: Приказ Министерства финансов РФ от

06.05.1999 № 33н (в ред. от 06.04.2015 г.) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99)» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 20.04.2017).

21. Консультант Плюс: Приказ Министерства финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94-н (ред. от 08.11.2010 г.) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 20.04.2017).

22. Консультант Плюс: Приказ Министерства финансов РФ от 22.07.2012 г. № 66н (в ред. от 06.04.2015 г.) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 20.04.2017).

23. Ананьева Л.В., Александров А.Д. Заработная плата. Технология работы без ошибок. М.: Инфотропик, 2010. 384 с.

24. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. М.: Дашков и К, 2012. 340 с.

25. Кабашкин В.А., Мышов В.А. Повышение роли внутреннего аудита и контроля в условиях рыночной экономики // Международный бухгалтерский учет. № 13. 2011. С 83.

26. Крышкин О.В. Настольная книга по внутреннему аудиту. Риски и бизнес-процессы. М.: Альпина Паблишер, 2015. 477 с.

27. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учебное пособие. М.: Дело и Сервис, 2010. 432 с.

28. Пошерстник Е. Б. Заработная плата в современных условиях: Учебник. Спб.: Питер, 2013. 245 с.

29. Касьянова Г.А. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера. М.: АБАК, 2013. 768 с.

30. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. М.: ИНФРА_М, 2014. 841 с.
31. Заложнев Д.А. Модели систем оплаты труда. М.: ПМСОФТ, 2009. 182 с.
32. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2010 году. М.: Эксмо, 2010. 912 с.
33. Беликова Т.Н., Минаева Л.Н. Всё о заработной плате и кадрах. Спб.: Питер, 2010. 272 с.
34. Тумасян Р.З. Бухгалтерский учет: Учебно-практическое пособие. М.: Омега-Л, 2010. 883 с.
35. Полетаев А.В. О дополнительных тарифах страховых взносов, о стандартных налоговых вычетах по НДФЛ и о других налоговых аспектах // Заработная плата. Расчет. Учет. Налоги. № 4. 2015. С. 26 – 28
36. ЕСН в 2015 году [Электронный ресурс] / Бизнес Клуб Онлайн. URL: <http://biznesklubonline.com/stati/322-esn-v-2015-godu> (дата обращения: 24.04.2017).
37. Гейц И.В. Рекомендации эксперта по исчислению и уплате страховых взносов с 2015 года. М.: Дело и сервис, 2014. 208 с.
38. Консультант Плюс: "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/popular/> (дата обращения 18.04.2017).
39. Консультант Плюс: Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/document/> (дата обращения 20.04.2017).
40. Пантелеев А.С., Звездин А.Л. Заработная плата: начисление,

выплаты, налоги. М.: Омега-Л, 2012. 250 с.

41. Как изменился расчет отпускных [Электронный ресурс] / Зарплата: практический журнал для бухгалтеров о расчете зарплаты. URL: <http://www.zarplata-online.ru/art/157225-kak-izmenilsya-raschet-otpusknyh>

(дата обращения 19.04.2017).

42. Воробьева Е.В. Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ в 2015 году // Зарплата. № 11. 2014. С. 24 — 28.

43. Мальцева Е.В. Построение системы внутреннего контроля с учетом требований Федерального закона «О бухгалтерском учете» // Аудиторские ведомости. № 1. 2014. С. 43 – 51.

44. Когденко В.Г. Развитие концепции внутреннего контроля // Международный бухгалтерский учет. № 15. 2013. С. 41-51.

45. Селянина Е.Н. Аудит оплаты труда // Планово-экономический отдел. № 8. 2013. С. 81-93.

46. Суйц В.П. Аудит: Учебник. М.: Кнорус, 2015. 288 с.

47. Характеристика «1С: Бухгалтерия» [Электронный ресурс] / 1С: предприятие. Система программ. URL: <http://v8.1c.ru/buhv8/321.htm/> (дата обращения 10.04.2017).

48. Парушина Н.В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок: учебное пособие. М.: ФОРУМ, 2009. 160 с.

Приложение А (обязательное)

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты

Номер формы	Наименование формы
	<i>1. По учету кадров</i>
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-1а	Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-5а	Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-6а	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
Т-8а	Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении работников
	<i>2. По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда</i>
Т-12	Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы
Т-13	Табель учета использования рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-53а	Журнал регистрации платежных ведомостей
Т-54	Лицевой счет
Т-54а	Лицевой счет
Т-60	Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка – расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
Т-73	Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы
Примечание: источник данных [8]	

Приложение Б
(обязательное)
Расчетная ведомость (ф. Т-51)

Информационная форма № Т-51
Утверждена Постановлением Правительства
России от 05.01.2004 № 1

Код	0301010
Форма по ОКД	по ОКПО 8228901
Общество с ограниченной ответственностью "Обуэрус"	
наименование организации	
Обособленное подразделение г. Томск	
наименование структурного подразделения	

Номер документа	Дата составления	Отчетный период	
		с	по
6	02.02.2015	01.01.2015	31.01.2015

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ

№ п/п	Таб. номер	Фамилия, имя, отчество	Должность	Оформленное время	Долг за работу - ком	Начисления										Удержано и зачтено				АВАНС	К выплате	
						Оклад	Повышающий коэффициент	Премия ежемесячная	Больничные за счет предприятия	Больничные за счет ФСС	Отпуск сверхнормативный, дополнительный	Отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет	Районный коэффициент (11 район)	Итого	первого ребенка до 140 руб. на 18 лет, на ушедшего до 24	второго ребенка до 140 руб. на 18 лет, на ушедшего до 24	Итого	НДФЛ 13%	Профсоюзные взносы			Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
00010000376	00010000376	Фоменко Ирина Валерьевна	Директор ОП	11	-	17847.00	-	-	2167.80	2167.80	-	-	5354.10	21349.74	-	1400.00	1400.00	2593.00	-	2593.00	9000.00	9756.74
00020002516	00020002516	Титова Юлия Сергеевна	Товаровед	15	-	15385.00	-	-	-	-	-	-	4615.50	20000.50	-	-	-	2600.00	-	2600.00	8000.00	9400.50
00030002351	00030002351	Родинова Татьяна Викторовна	Менеджер по персоналу	15	-	13846.00	-	-	-	-	-	-	4153.80	17999.80	-	-	-	2340.00	-	2340.00	7000.00	8659.80
00040000563	00040000563	Терехова Елена Сергеевна	Бухгалтер	15	-	13121.00	-	-	-	-	-	-	3936.30	17057.30	-	-	-	2217.00	-	2217.00	6500.00	8340.30
00050001799	00050001799	Байкалова Дарья Николаевна	Бухгалтер-кассир	15	-	11087.00	-	-	-	-	-	-	3326.10	14413.10	-	-	-	1874.00	-	1874.00	5500.00	7039.10
00060002895	00060002895	Тугачиков Иван Анатольевич	Кладовщик-грузчик	10	-	11538.00	-	-	-	-	-	-	3461.40	9999.60	1400.00	-	1400.00	1118.00	-	1118.00	-	8881.60
00070002478	00070002478	Шлет Елена Яковлевна	Менеджер по товару и учету	15	-	9231.00	-	-	-	-	-	-	2769.30	12000.30	1400.00	-	1400.00	1378.00	-	1378.00	-	10622.30
					-	92055.00	-	-	2167.80	2167.80	-	-	27646.50	112820.34	2800.00	1400.00	4200.00	14120.00	0.00	14120.00	36000.00	62700.34

Ведомость	Бухгалтер	Терехова Е.С.
	(подпись)	(подпись)
		(расшифровка подписи)
02 февраля 2015 г.		

Унифицированная форма № Т-13
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

Код
0301008
82288901

Форма по ОКУД
по ОКПО

Отчетный период	
с	по
01.01.2015	31.01.2015

Номер документа	Дата составления
-----------------	------------------

ТАБЕЛЬ
учета рабочего в

Общество с ограниченной ответственностью "Обувьрус"

Томск офис ул Ленина 1

[illegible]

Приложение Г (обязательное) Расходный кассовый ордер (ф. КО-2)

унифицированная форма КО-2 Утверждена постановлением Госкомстата России от 18.08.98 № 88	
Общество с ограниченной ответственностью "Обувьрус" организация Томск офис ул Ленина 1 структурное подразделение	Форма по ОКУД 0310002 по ОКПО 82288901

РАСХОДНЫЙ КАССОВЫЙ ОРДЕР	Номер документа ТМОСОФ00041
	Дата документа 08.05.2016

Дебет				Кредит	Сумма, руб. коп.	Код целевого назначения	
код структурного подразделения	корреспон- дирующий счет, субсчет	код аналити- ческого учета					
	71.01			50.01	78 272,64		

Выдать Фоменко Ирина Валериевна
фамилия, имя, отчество

Основание Выдача заработной платы

Сумма Семьдесят восемь тысяч двести семьдесят два рубля 64 копейки
прописью

Приложение _____

Руководитель организации Директор обособленного подразделения Фоменко И. В.
должность подпись расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____ Фоменко И. В.
подпись расшифровка подписи

Получил Семьдесят восемь тысяч двести семьдесят два рубля 64 копейки
сумма прописью

08 мая 2015 Подпись _____

По Паспорт гражданина Российской Федерации, серия: 69 03, № 896902, выдан: 15 августа 2003 года, ОВД Кировского р-на г. Томска, № подр.
категория, номер, дата и место выдачи документа

Выдал кассир _____ Байкалова Д. Н.
подпись расшифровка подписи

Приложение Д (обязательное) Платежное поручение

Поступ. в банк плат.		Списано со сч. плат.		0401060	
ПЛАТЕЖНОЕ ПОРУЧЕНИЕ № ТМОС00000				30.04.2017	
				Дата	
				Вид платежа	
Сумма прописью	Одна тысяча семьсот семьдесят семь рублей 00 копеек				
ИНН 5407038230		КПП 540701001		Сумма	1777-00
ООО "Обувьрус"				Сч. №	40702810302000007779
Платательщик				БИК	046902759
ТФ ОАО "МДМ БАНК" Г. ТОМСК				Сч. №	30101810100000000759
Банк плательщика				БИК	
				Сч. №	
Банк получателя				Сч. №	
ИНН 7021022569		КПП 0		Сч. №	
ИФНС Росси по г. Томску				Вид оп.	01
				Наз. пл.	Срок плат.
				Код	Очер. плат.
Получатель					6
				Рез. поле	
		50401000000	"Т	МС.02.2013	0
					0
					0
Сумма 1777-00					
Назначение платежа					
			Подписи		Отметки банка
М.П. _____ _____					

Приложение Е (обязательное) Расчет оплаты больничного листа

Предприятие: Общество с ограниченной ответственностью «Обувьрус», ОП г. Томск

РАСЧЕТ БОЛЬНИЧНОГО ЛИСТА № 179 961 651 707 от 16.01.2017

Сотрудник: **Фоменко Ирина Валериевна** (табельный № ОС00000376)

Причина нетрудоспособности: **Больничный**

За период: с 16.01.2017 г. по 21.01.2017 г.

1. Начисление за расчетный период

Месяц	Начислено 2013	Начислено 2014
Январь	13280,6	23201,1
Февраль	23201,1	20800,7
Март	23201,1	15106,1
Апрель	23201,1	23201,1
Май	19360,2	23201,1
Июнь	23201,1	23201,1
Июль	23201,1	20146,5
Август	23201,1	23201,1
Сентябрь	23201,1	23201,1
Октябрь	21180,6	23201,1
Ноябрь	23201,1	23201,1
Декабрь	23201,1	23201,1
Итого	262631,3	264863,2

	Итого начислено	Предельная величина базы страховых взносов	С учетом предела
2013	262631,3	568000,00	262631,3
2014	264863,2	624000,00	264863,2
Итого за 2 года	527494,5	1192000,00	527494,5

Максимальная сумма начислений, исходя из Предела = 1 192 000,00 руб.

Число дней для расчета по Пределу ÷ 730

Среднедневной заработок, исходя из Предела = 1 632,8767 руб.

Сумма начислений с учетом Предела = 527 494,50 руб.

Число дней для расчета с учетом Предела ÷ 730

Среднедневной заработок с учетом Предела = 722,5952 руб.

Минимальный заработок, исходя из
МРОТ, РК и коэф.РВ = 5 965,00 x 1,30 x 24 x 1,000 = 186 108,00 руб.

Число дней для расчета по МРОТ ÷ 730

Среднедневной заработок, исходя из МРОТ = 254,9425 руб.

Число дней ÷ 730

Среднедневной заработок = 722,5952 руб.

Страховой стаж: 12 г. 07 м. 21 д.

Период	%	Расчитанное дневное пособие	Макс. размер дневного пособия	Фактическое дневное пособие	Всего дней	Дней за счет ФСС	Пособие за счет ФСС	Пособие за счет работодателя	Всего начислено
Январь 2015	100	722,6	-	722,6	6	3	2167,8	2167,8	4335,6
Итого					6	3	2167,8	2167,8	4335,6

К выплате сумма **Четыре тысячи триста тридцать пять рублей 60 копеек**

Бухгалтер _____ Терехова Е.С.

Приложение Ж (обязательное)

Записка-расчет на предоставление отпуска работнику (ф. Т-60)

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

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301051
82288901

Общество с ограниченной ответственностью «Обувьрус»
(наименование организации)

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления
27-р	14.01.2017

Табельный номер
ОС00001132

Дуленцова Олеся Александровна
(фамилия, имя, отчество)
Старший продавец
(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)
Обособленное подразделение г. Томск
(наименование структурного подразделения)

Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с " 7 " февраля 20 16 года по " 6 " февраля 20 17 года

на 14 календарных
рабочих дней

с " 26 " января 20 16 года по " 8 " февраля 20 17 года

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

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

Работник кадровой службы

Менеджер по
персоналу
(должность)

(подпись)

Т.В. Родикова
(расшифровка подписи)

Унифицированная форма № Т-2
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

Форма по ОКУД	Код 0301002
по ОКПО	82288901

8. Стаж работы (по состоянию на " _____ 20 ____ г.):

Общий	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
Непрерывный	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
Дающий право на надбавку за выслугу лет	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет

9. Состояние в браке _____

Код по ОКИН

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3
Муж	Тарасенко Сергей Викторович	1981
Сын	Тарасенко Владислав Сергеевич	2002
Дочь	Тарасенко Валерия Сергеевна	2008

11. Паспорт: серия 01 03 № 954437

Дата выдачи 27 августа 2003 г.

Выдан ОВД Г.АЛЕЙСКА АЛЕЙСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ № подразделения 222-001

наименование органа, выдавшего паспорт

12. Адрес места жительства:

По паспорту (документу)	Почтовый индекс	Томская обл, Томск г, Мичурина ул, дом № 53, корпус 2, кв.81
	634063	
Фактический	Почтовый индекс	

Дата регистрации по месту жительства 27 декабря 2013 г.

Номер телефона _____

II. Сведения о воинском учете

1. Категория запаса	6. Наименование военного комиссариата по месту жительства
2. Воинское звание	7. Состоит на воинском учете:
3. Состав (профиль)	а) общим (номер команды, партии)
4. Полное кодовое обозначение ВУС	б) специальным
5. Категория годности к военной службе	8.

отметка о снятии с воинского учета

Работник кадровой службы

Менеджер по персоналу

должность

личная подпись

Т.В. Родикова

расшифровка подписи

Работник

личная подпись

" _____ 20 ____ г.

**Приложение К
(обязательное)
Приказ на удержание недостачи**

Приказ



ООО «Обувьрус»

ОП г. Томск

« 29 » апреля 2017 г.

№ Тм136/т17
«Об удержании недостачи».

Бухгалтерская справка № ОС00000000

После проведения инвентаризации 29.04.2017 г. ОП ООО «Обувьрус» г. Томска в магазине «Пешеход» по адресу пр. Ленина 1 стр. 1 было выявлено:
недостача в сумме — 6988 руб. 88 коп.
излишки в сумме - 6888 руб. 97 коп.
итого: - 99 руб. 91 коп.
Сумму недостачи удержать с виновных лиц:
Вычет¹ составит = 99 руб. 91 коп.

Администратор Таганова Д.Е.
Старший продавец Купчинская А.В.
Продавец-кассир Таскаева О. Н.
Продавец-кассир Савина А. Ю.
Продавец-консультант Алексеева О. Ю.
Продавец-консультант Амерханов К. Х.
Охранник Пономарев С. Н.

согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласен	14 руб. 27 коп.	_____
согласен	14 руб. 27 коп.	_____

директор
ОП ООО «Обувьрус» г. Томска



/Фоменко И.В.

Администратор Таганова Д.Е.
Старший продавец Купчинская А.В.
Продавец-кассир Таскаева О. Н.
Продавец-кассир Савина А. Ю.
Продавец-консультант Алексеева О. Ю.
Продавец-консультант Амерханов К. Х.
Охранник Пономарев С. Н.

согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласна	14 руб. 27 коп.	_____
согласен	14 руб. 27 коп.	_____
согласен	14 руб. 27 коп.	_____

Приложение Л (обязательное) Приказ о приеме работника на работу (ф. Т-1)

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью "Обувьрус" наименование организации	Форма по ОКУД по ОКПО	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Код</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0301001</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">82288901</td> </tr> </table>	Код	0301001	82288901
Код					
0301001					
82288901					

ПРИКАЗ (распоряжение) о приеме работника на работу

Номер документа	Дата составления
4 - п	19.01.2017

Принять на работу

Дата	
с	19.01.2017
по	

Тутатчиков Иван Анатольевич фамилия, имя, отчество	Табельный номер ОС00002895
---	-------------------------------

в <u>Обособленное подразделение г.Томск</u> структурное подразделение	
---	--

<u>Кладовщик-грузчик</u> должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	
---	--

<u>постоянно, основное место работы</u> условия приема на работу, характер работы	
---	--

с тарифной ставкой (окладом) 11 538 руб. 00 коп.
цифрами

районным коэффициентом 1,3
цифрами

с испытанием на срок 3 месяца (ев)

Основание:

Трудовой договор от 19 января 2017 г. № 4-15

Руководитель организации	Директор обособленного подразделения должность личная подпись	Фоменко И. В. расшифровка подписи
---------------------------------	---	---

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен	личная подпись	дата
---	-------------------------------	---------------------

Приложение М (обязательное)

Приказ о переводе работника на другую работу (ф. Т-5)

Унифицированная форма № Т-5
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью "Обувьрус"		Форма по ОКУД по ОКПО	Код 0301004 82288901
наименование организации			

Номер документа	Дата составления
10 - к	03.02.2017

ПРИКАЗ (распоряжение) о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу	Дата
с	03.02.2017
по	

Шутова Екатерина Александровна	Табельный номер
фамилия, имя, отчество	ОС00002323

постоянно	
вид перевода (постоянно, временно)	

Прежнее место работы	Обособленное подразделение г.Томск
	структурное подразделение
	Старший продавец
	должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

причина перевода	
------------------	--

Новое место работы	Обособленное подразделение г.Томск
	структурное подразделение
	Администратор
	должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации
	тарифная ставка(оклад) 12 308 руб. 00 коп.
	цифрами
	районный коэффициент 1,3
	цифрами

Основание:

Изменение к трудовому договору от 17 января 2017 г. № 10-14

другой документ

заявление, медицинское заключение и т.д.	
--	--

Руководитель организации	Директор обособленного подразделения	Фоменко И. В.
	должность	личная подпись
		расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен		Дата
	личная подпись	

Приложение Н (обязательное)

Приказ о предоставлении отпуска работнику (ф. Т-6)

Унифицированная форма № Т-6
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью
"Обувьрус"

наименование организации

Форма по ОКУД

по ОКПО

Код
0301005
82288901

Номер документа	Дата составления
27 - о	14.01.2017

ПРИКАЗ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику

Предоставить отпуск

Дуленцова Олеся Александровна

фамилия, имя, отчество

Табельный номер

ОС000001132

Обособленное подразделение г.Томск

структурное подразделение

Старший продавец

должность (специальность, профессия)

за период работы с 7 февраля 2016 г. по 6 февраля 2017 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней

с 26 января 2016 г. по 8 февраля 2017 г.

и (или)

Б.

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие, основание (указать)

на календарных дней

с по

В. Всего отпуск на 14 календарных дней

с 26 января 2017 г. по 8 февраля 2017 г.

Руководитель организации

Директор обособленного
подразделения

должность

Фоменко Ирина Валериевна

личная подпись

расшифровка подписи

С приказом (распоряжением)
работник ознакомлен

личная подпись

дата

**Приложение П
(обязательное)**
**Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с
работником (увольнении) (ф. Т-8)**

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью "Обувьрус"
наименование организации

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301006
82288901

Номер документа	Дата составления
5 - у	16.01.2017

**ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)**

**Прекратить действие трудового договора от 14.03.2013 № 64-13
уволить 16 января 2017 г.
(ненужное зачеркнуть)**

Протасов Константин Николаевич

фамилия, имя, отчество

Табельный номер
ОС00001808

Обособленное подразделение г.Томск

структурное подразделение

Кладовщик-грузчик

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

Пункт 3 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работника.

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения), статья ТК РФ

2,33 дней неиспользованного отпуска

**Основание (документ,
номер, дата):**

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

Личное заявление Протасова Константина Николаевича

Руководитель организации **Директор обособленного подразделения**

должность

личная подпись

Фоменко И. В.

расшифровка подписи

**С приказом (распоряжением)
работник ознакомлен**

личная подпись

дата

**Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме
(от " " 20 года №) рассмотрено**

Приложение Р **(рекомендательное)** **Карточка сч. 70**

Период:		Счет:		Организация:		Подразделение:	
Месяц	Март 2015	70	...	ООО "Объединен"	...	Томск ОП	...
Сформировать отчет Настройка							
Период	Документ	Аналитика Дт	Аналитика Кт	Дебет		Кредит	Текущее сальдо
				Счет	Счет		
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001258 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Пономарев Сергей Николаевич <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	5 750,00	51	K -11 727 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001258 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Савина Анастасия Юрьевна <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	6 000,00	51	K -11 733 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001258 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Таланова Дженнет Евгеньевна <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	8 000,00	51	K -11 741 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001258 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Таскаева Ольга Николаевна <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	6 000,00	51	K -11 747 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001259 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Гаврилова Алея тина Ивановна <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	6 000,00	51	K -11 753 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001259 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Галаркина Татьяна Александровна <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	8 000,00	51	K -11 761 435,84
30.03.2015	Платежное поручение исходящее ТМОС00000577 от 30.03.2015 23:59:59 Перечисление зарплаты в банк по ведомости НКОС0000001259 от 30.03.2015 0:00:00	Томск ОП Вильямовская Ольга <...>	Томск ОП ОП Томск ТФ ОАО "МДМ БАНК" (Расчетный) Окладная часть	70	6 500,00	51	K -11 767 935,84

Основные настройки

Дополнительные настройки

Показатели

☒ БУ (данные бухгалтерского учета)
 ☐ Валютная сумма
 ☐ Количество

Группировка

Периодичность: За период отчета

Отборы

Добавить

Удалить

Сбросить

Поле	Вид сравнения	Значение
☐ Работни...	Равно	
☐ Подразд...	Равно	

Приложение С
(обязательное)
Штатное расписание ООО «Обувьрус», Обособленное
подразделение г. Томск (ф. Т-3)

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКРУД	Код
по ОКПО	0301017

Общество с ограниченной ответственностью «Обувьрус»
(заполнить только в организации)

Штатное расписание	Номер документа	Дата составления
	4 ШР	-----

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " 25 " декабря 20__ г. № 17-к
Штат в количестве 41 единица

на период 201__ с " 01 " января 20__ г.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.		Всего, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)	Примечание
наименование	код				Районное регулирование			
1	2	3	4	5	6	7	8	10
ОП г. Томск	11.6	Директор ОП	1	17847	1.3			23201.1
ОП г. Томск	11.6	Менеджер по персоналу	1	13846	1.3			17999.8
ОП г. Томск	11.6	Бухгалтер	1	13121	1.3			17057.3
ОП г. Томск	11.6	Бухгалтер-кассир	1	11087	1.3			14413.1
ОП г. Томск	11.6	Товаровед	1	15385	1.3			20000.5
ОП г. Томск	11.6	Менеджер по товарному учету	1	9231	1.3			12000.3
ОП г. Томск	11.6	Кладовщик-грузчик	1	11538	1.3			14999.4
ОП г. Томск	11.6	Водитель	1	8847	1.3			11501.1
ОП г. Томск	11.6	Администратор	6	12308	1.3			16000.4
ОП г. Томск	11.6	Старший продавец	6	10000	1.3			13000
ОП г. Томск	11.6	Продавец-кассир	12	9231	1.3			12000.3
ОП г. Томск	11.6	Продавец-консультант	7	9231	1.3			12000.3
ОП г. Томск	11.6	Контролер	2	8847	1.3			11501.1
Итого			41	X	X	X	X	195674.7

Руководитель кадровой службы

(подпись)

(личная подпись)

(подпись)

Главный бухгалтер

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение Т (обязательное) Положение об оплате труда ООО «Обувьрус»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «Обувьрус»

Титов А.М.

« 03 » март 20 11 года

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников ООО «Обувьрус»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Общества с ограниченной ответственностью «Обувьрус» разработано в целях закрепления порядка начисления и выплаты заработной платы работникам Общества с ограниченной ответственностью «Обувьрус» (далее по тексту – «Организация»); стимулирования труда и повышения мотивации к улучшению количественных и качественных показателей деятельности работников Организации.

1.2. Действие Положения распространяется на всех лиц, осуществляющих в Организации трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее по тексту - Работники) как по основному месту работы, так и принятых по совместительству.

1.3. Положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (далее по тексту – «трудовое законодательство»), Уставом Организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными внутренними локальными нормативными актами Организации и устанавливает принципы, систему и условия оплаты труда работников Организации.

1.4. В Положении под оплатой труда понимается система отношений, связанных с установлением и выплатой работникам Организации вознаграждения за их труд в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными внутренними локальными нормативными актами Организации.

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников Организации являются:

1.5.1. соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, интенсивности, условий и характера работы;

1.5.2. отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;

1.5.3. стимулирование Работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности, повышению квалификации работников;

1.5.4. равенство Работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения размера ежемесячной заработной платы за счет проявления инициативы, творческой активности;

1.5.5. нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата Работника не должна зависеть от результатов труда других Работников или Организации в целом. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.6. В Организации производятся следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- суммы, начисленные по часовым тарифным ставкам, должностным окладам;

- начисления стимулирующего характера, в том числе премии, надбавки.

- начисления компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда.

Указанные выше надбавки и премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением. Доплаты выплачиваются работникам Организации согласно трудовому законодательству.

Работникам, трудовая деятельность которых осуществляется на территориях, на которых согласно трудовому законодательству применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, устанавливаются, в порядке и в размере установленном законодательством, районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате.

Работникам Организации, работающим по сменному режиму, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является календарный год (с 1 января по 31 декабря). Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках учетного периода.

Руководство Организации обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установления для каждого Работника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений и Организации в целом.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выплате работникам Организации в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

В Организации устанавливается система оплаты труда – повременная, повременно-премиальная.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от установленных в штатном расписании окладов/тарифных ставок, фактически отработанного работниками времени, учёт которого ведётся в соответствии с табелями учёта рабочего времени.

Повременно-премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам Организации дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД/ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад начисляется за фактически отработанное время относительно нормы рабочего времени в месяц, утвержденной Правительством Российской Федерации

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка начисляется за фактически отработанное время работником.

Размеры окладов и тарифных ставок работников Организации устанавливаются штатным расписанием Организации с учетом анализа ситуации, сложившейся на рынке труда, и в соответствии с экономическими возможностями Организации и зависят от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и закрепляются в трудовом договоре. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного трудовым законодательством.

4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

В Организации устанавливаются следующие виды доплат, надбавок:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объемов работ и за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу;

Реквизиты Разработчика: Отдел кадрового учета
Телефон: (3832) 212-00-24(вн.134)
Эл.почта: hr03@obuvrus.ru

- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за особые условия труда;

Основанием для выплат указанных доплат, надбавок является приказ (распоряжение) директора Организации.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объемов работ и за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае производственной необходимости производится работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по такой же или другой должности без освобождения от своей основной работы.

Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объемов работ и за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится, помимо приказа (распоряжения) директора Организации, на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, в размере установленном в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере от оклада (часовой тарифной ставки).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере от оклада (часовой тарифной ставки).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, доплата составляет 20% от часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Ночным считается время с 22-00 до 06-00 часов.

Доплата за особые условия труда устанавливается по решению директора Организации для всех работников, занятых в определенных условиях труда.

5. ПРЕМИИ

В Организации могут выплачиваться следующие виды премий:

- премия за высокое качество и полноту выполнения трудовых обязанностей;
- премия директора Организации.

Премия за высокое качество работы и полноту выполнения трудовых обязанностей.

Премирование производится по результатам оценки работы работника за месяц.

Размер премии зависит от фактически отработанного времени и выплачивается по представлению руководителя структурного подразделения за:

- проявление творческой инициативы;
- особые успехи в выполнении заданий;
- сложность выполняемой работы.

Премия директора Организации.

Премирование производится по результатам работы Организации.

Размер премии устанавливается с учетом достижений результатов, выполнения планов, профессионального мастерства работника, и выплачивается по решению директора Организации.

Выплата премий работникам является правом Организации, носит поощрительный характер и начисляется в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности Организации, выплачивается на основании утвержденного Приказа (распоряжения) директора о поощрении работников.

Премии выплачиваются работнику при отсутствии у него дисциплинарных взысканий.

Районный коэффициент начисляется на все вышеперечисленные виды премий в размере, установленном Правительством Российской Федерации для каждого отдельного субъекта Российской Федерации.

Премии работникам Организации выплачиваются в день выдачи заработной платы в месяц, следующий за отчетным месяцем.

6. ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИИ

Всем работникам Организации гарантируются пособия по государственному социальному страхованию, предусмотренные законодательством.

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется в порядке установленном законодательством.

Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком определяются федеральными законами.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими трехлетнего возраста выплачивается пособие по уходу за ребенком в соответствии с трудовым законодательством.

7. ОТПУСК

Работникам Организации предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с законодательством.

Оплата ежегодного отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь выплачивается работникам в случаях и в порядке, предусмотренном Положением о социальной защите работников.

9. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в Российских рублях.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в сроки указанные в таблице:

№ п/п	Название подразделения	Сроки выплаты заработной платы
1	Офис, г.Новосибирск, пр Дзержинского д.87	05-го числа за первую половину месяца, в размере 50% от должностного оклада 20-го числа за вторую половину предыдущего месяца, в размере 50% от должностного оклада
2	В обособленных подразделениях ООО «Обувьрус»	10-го числа за первую половину месяца, в размере 50% от должностного оклада 30-го числа за вторую половину предыдущего месяца, в размере 50% от должностного оклада

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

Заработная плата выплачивается за период с 1 по последний календарный день учетного месяца согласно фактически отработанному времени и объему выполненных работ.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем выдачи через кассу в месте выполнения им работы либо перечисляется на личный счет работника в банке. В случае перечисления денежных средств на личный счет работника в банке, Организация обеспечивает работника зарплатной банковской картой установленного образца.

Расчетный листок выдается работнику 15 числа каждого месяца, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

Возмещение работниками материального ущерба, причиненного Организации, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Реквизиты Разработчика: Отдел кадрового учета
Телефон: (3832) 212-00-24(вн.134)
Эл.почта: hr03@obuvrus.ru