

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

Институт Институт электронного обучения
Направление подготовки 080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет заработной платы на примере производственного предприятия

УДК 657.471.12_

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3502	Л.В. Кузнецова		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ю.А. Колыхаева	к.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

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

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК-13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
	полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	
Р10	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
Р11	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
Р12	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;
Р13	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)
Р14	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
Р15	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 Институт электронного обучения
 Направление подготовки (специальность) 0801109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
 Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой

 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме: дипломной работы.

Дипломной работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
3-3502	Л.В. Кузнецова

Тема работы:

Учет заработной платы на примере производственного предприятия	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№881/с от 08.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:	20.05.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

<p>Исходные данные к работе</p> <p><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></p>	<p>Нормативные документы, учебная литература, периодические издания, учетные данные предприятия.</p> <p>Объект исследования ООО «ТоМаш»</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</p> <p><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></p>	<p>Провести анализ нормативных, законодательных актов, учебных пособий, первичной и отчетной документации предприятия</p> <p>Вопросы, подлежащие разработке:</p> <p>а) Теоретические основы учёта расчетов с персоналом по оплате труда</p> <p>б) Заработная плата на предприятии</p>
<p>Перечень графического материала</p> <p><i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	<p>1 рисунка</p> <p>10 таблиц</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</p> <p>А.С. Феденкова раздел КСО О.В. Петухова нормо-контроль</p> <p><i>(с указанием разделов)</i></p>	

Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	26.01.2016г.
---	---------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Колыхаева Ю.А.	К.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3502	Л.В. Кузнецова		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 128 с, 1 рис., 10 табл.,
48 источников, 8 прил.

Ключевые слова: Заработная плата, Налог на доходы физических лиц, Налоговый кодекс, Налоговые вычеты, страховые взносы, отпускные, алименты, больничные.

Объектом исследования является (ются) предприятие ООО «ТоМаш»

Цель работы – изучение основных аспектов бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда организации.

В процессе исследования проводились изучение теоретических основ учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда; анализ эффективности использования затрат на оплату труда; расчет заработной платы, отчисления в страховые фонды, вычеты по НДФЛ, начисление больничного, отпускных, заработной платы, алиментов.

В результате исследования было предложено провести некоторые действия для повышения среднего уровня оплаты работника, необходимо разработать и внедрить эффективные системы оплаты и премирования труда сотрудников предприятия ООО «ТоМаш». Повышение квалификации рабочего персонала.

Степень внедрения: основные выводы и рекомендации, предложенные в результате написания дипломной работы, были доведены до руководства и бухгалтерии ООО «ТоМаш», и будут использованы в деятельности предприятия.

Область применения: предприятие ООО «ТоМаш»

Экономическая эффективность/значимость работы Были проанализированы ряд показателей предприятия, вследствие чего выявлено несколько погрешностей в работе персонала бухгалтерии. эффект от вышеперечисленных мероприятий следующий руководитель планирует улучшить условия труда и рабочего места сотрудников, изменить в пользу повышения средний заработок сотрудников; планируется рассмотреть введение новых выплат за переработку.

В будущем планируется продолжить практическую деятельность по тематике написания дипломной работы

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Счета аналитического учета - детализируют содержание синтетических счетов

Счета синтетического учета – обобщенные показатели об имуществе и операциях по экономически однородным группам

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

Стейкхолдерами называется любое сообщество, которое находится внутри организации, или за ее пределами, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Волонтерство- широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение.

Налог- обязательный, индивидуально безвозмездный платёж, принудительно взимаемый органами государственной власти различных уровней с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и муниципальных образований

Налогооблагаемая база - стоимостная, физическая или иная характеристика объекта налогообложения. Является одним из обязательных элементов налога.

Налогоплательщик - это лицо (физическое лицо или организация), на которое законом возложена обязанность уплачивать соответствующие налоги. В порядке, предусмотренном НК РФ, филиалы и иные обособленные подразделения российских организаций исполняют обязанности этих

организаций по уплате налогов по местонахождению этих филиалов и иных обособленных подразделений.

Трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте: мужчины и женщины, исключая неработающих инвалидов и пенсионеров по льготному списку.

Рабочая сила (персонал) – это часть трудовых ресурсов, непосредственно работающих в организациях.

Стандартный вычет- сумма, которая вычитается из заработной платы до уплаты с нее налога на доходы физических лиц, поэтому при применении вычета работник получает на руки больше денег.

Используемые обозначения и сокращения:

1. Д - дебет
2. К - кредит
3. ФСС - фонд социального страхования
4. ФОМС - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
5. ПФР - Пенсионный фонд России
6. НДФЛ - Налог на доходы физических лиц
7. НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации
8. НМА - нематериальные активы
9. УК - уставный капитал
10. ПБУ - Положения по бухгалтерскому учету
11. ФЗ - Федерального закона
12. ППП - Промышленно-производственный персонал
13. ФОТ - фонд оплаты труда
14. КСО - корпоративная социальная ответственность
15. СМИ – средства массовой информации
16. ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

Используются ссылки на следующие стандарты:

1. ГОСТ 2.105-95 «Общие требования к текстовым документам»
2. ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»
3. ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»

4. ГОСТ 7.80-2000. «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления»

Оглавление

Введение	13
1 Заработная плата как объект бухгалтерского учета	16
1.1 Понятие и сущность труда и заработной платы. Форма и система оплаты труда.....	16
1.2 Нормативно-правовое регулирование фонда заработной платы.....	24
1.3 Учет заработной платы	30
1.4 Виды удержаний из заработной платы и порядок налогообложения	36
2 Анализ показателей по труду и заработной плате в ООО «ТоМаш»	46
2.1 Организационно- экономическая характеристика организации.....	46
2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования.	51
2.3 Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы.....	55
2.4 Совершенствование учета труда и заработной платы.....	58
3 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТоМаш»	60
3.1 Организация бухгалтерского учета в целом на предприятии.....	60
3.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	66
3.3 Налогообложение затрат на оплату труда	76
3.4 Совершенствование учета заработной платы.....	79
Социальная ответственность.....	83
Заключение.....	97
Список использованных источников	100

Приложение А.....	105
Приложение Б.....	111
Приложение В.....	112
Приложение Г.....	117
Приложение Д.....	123
Приложение Е.....	125
Приложение Ж.....	127
Приложение З.....	131

Введение

Актуальность выбранной темы. В современной жизни заработная плата выступает не как цена рабочей силы, а как плата за труд. То есть нанимателя сей час не волнует способность работника в дальнейшем к труду, а собственно сам труд. Также на современную оплату труда влияет и некоторые другие факторы:

- кто больше и лучше работает, тот больше и получает;
- повышение спроса на рабочую силу;
- при росте квалификации кадров увеличивается оплата за труд;
- инфляция, рост цен, налоги также меняют величину заработной платы.

Объектом исследования является предприятие ООО «ТоМаш»

Предметом исследования является процесс учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТоМаш».

Целью данной работы является изучение основных аспектов бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда организации.

Для того, чтобы данная цель была достигнута в полном объеме, в работе необходимо последовательное решение следующих задач:

перечислить главы диплома, это и есть ваши задачи

Теоретической основой проведенного исследования стали учебно-методическая литература по бухгалтерскому и налоговому учету, материалы периодических специализированных изданий по данному вопросу, а также нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу.

Обзор литературы: Существует много взглядов и представлений о такой форме стоимости рабочей силы, как заработная плата. Заработная плата является основной долей фонда жизненных средств работников, а также является частью дохода предприятия, которая распределена между сотрудниками в соответствии с качеством и количеством затраченного труда.

В ходе истории экономической науки существует представление о заработной плате как о сумме средств, которые выплачивает работодатель

наемным рабочим. Но как определить уровень и динамику заработной платы, и за какой объем сколько надо выплачивать, наука не дает точного ответа. В разное время понятию " заработная плата" было много определений. Английский экономист А. Смит говорил ,что заработная плата это цена труда , которая необходима для существования работника и его семьи, то есть другими словами вознаграждение за труд, который продает сотрудник нанимателю.

Другой экономист Д. Рикардо делил труд на две составляющие естественную и рыночную стоимость. Под естественной стоимостью труда понималось нужды работника и его семьи, под рыночной стоимостью понималась естественная цена на труд, которая определялась спросом и предложением.

И конечно нельзя не вспомнить русского идеолога К. Маркса, он выдвинул целую концепцию заработной платы, в основе нее лежит разграничение понятия труда и рабочей силы. Рабочая сила это товар, который обладает стоимостью и потребительской стоимостью. Стоимость рабочей силы это цена заработной платы. А источник это рабочее время. Заработная плата это оплата за весь труд наемного рабочего, и чем время работы больше, тем оплата выше.

Научная или практическая новизна в результате исследования было предложено повышение квалификации рабочего персонала, для более эффективной работы организации руководству необходимо разработать новые механизмы заинтересованности сотрудников в своем труде, в повышении престижности своего рабочего места. Предложенные рекомендации являются достаточно новыми для ООО «ТоМаш».

Практическая значимость результатов ВКР: эффект от вышеперечисленных мероприятий следующий было предложено повышение квалификации рабочего персонала, для более эффективной работы организации руководству необходимо разработать новые механизмы заинтересованности сотрудников в своем труде, в повышении престижности своего рабочего места.

Реализация и апробация работы: В ходе работы было проанализированы некоторые экономические показатели.

Объект и методы исследования: Бухгалтерское и налоговое законодательство, учебная и научная литература по теме, информация периодических изданий, данные бухгалтерского учета исследуемой организации ООО «ТоМаш».

Методическую основу работы составляют:

- Анализ нормативной базы и теоретического материала;
- Анализ документации предприятия.

Результаты проведенного исследования: основные выводы кратко – пара предложений Основным источником дохода и стимулирования сотрудников на предприятии является заработная плата. Руководителю предприятия нужно правильно регулировать ее размер, прежде всего для привлечения квалифицированных сотрудников и снижения текучести кадров, для повышения моральных и духовных аспектов, выражающихся в удовлетворенности трудом.

1 Заработная плата как объект бухгалтерского учета

1.1 Понятие и сущность труда и заработной платы. Форма и система оплаты труда

Все работники, работающие на предприятия по найму получают за работу сделанную от работодателя зарплату - денежные средства в виде определенной суммы, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных, а также потребностей членов его семьи, которая может принимать две формы - материальную и денежную (обычно более приемлемая).

Заработная плата – это сложное экономическое явление, так как:

1. Заработная плата представляет собой издержки производства для работодателя, и он старается их максимально уменьшить, особенно если рассчитывать на единицу изделия.

2. Заработная плата для работника является доходом, и он стремится ее максимально увеличить, оговаривая достаточно высокий уровень оплаты.

3. Заработная плата тесно связана с ценами, прежде всего на потребительские товары и услуги. Чем больше цена на потребительские товары и услуги, тем меньше можно купить на выплаченную сотруднику заработную плату, тем ниже уровень удовлетворения его потребностей, тем больше разрыв между номинальной и реальной заработной платой. И работник, и работодатель, обязательно учитывают динамику и уровень цен на потребительские товары оговаривая условия оплаты.

4. Заработная плата тесно связана с различиями в сложности выполняемой работы. Чем сложнее выполняемая работа, тем больше она требует знаний, опыта, квалификации, умственных и физических усилий, тем с большим правом при прочих равных условиях работник может претендовать на повышенную оплату своего труда. Таким образом, заработная плата требует соизмерения различных видов работ с точки зрения их сложности и определения уровня квалификации работника.

Все эти понятия регулируются ст. 129 ТК России[3]. И еще следует упомянуть о том, что у каждого гражданина существует право на оплату труда

не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации она составляет на данный момент 6204 рубля.

В теории выделяют несколько функций оплаты труда:

- воспроизводственная,
- регулирующая,
- стимулирующая.

Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень заработной платы, которая необходима для обеспечения насущных потребностей и потребностей рабочего и его семьи. В нормальных условиях минимальный уровень заработной платы должен приблизительно составлять стоимость ряда товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, включая не только потребности физиологические, но также и гарантирующих рост квалификации и развитие творческого потенциала рабочего.

В этом отношении такое понятие как затраты на оплату труда, оцененные физиологическим и социальным определением критериев согласно затратам на простое и расширенное воспроизводство труда, получает не только теоретическую, но также и практическую стоимость.

В данной ситуации видно необходимость различного подхода к установлению расчетной стоимости рабочей силы и основанного на ней минимального уровня оплаты труда, что можно объяснить различиями в уровне цен на большинство товаров и услуг в разных регионах, в уровне налогообложения доходов, т.е. реальных условий обеспечения работающих самыми необходимыми средствами воспроизводства рабочей силы. В частности, для районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями вводятся районные коэффициенты, которые естественно увеличивают уровень оплаты труда.

Регулирующая функция оплаты труда, заключается в ее влиянии на соотношение между предложением рабочей силы и спросом рабочей силы, на формирование численности работников, персонала и уровень их занятости.

Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда это объективная основа реализации этой функции, предусматривающий разграничение его по отдельным сегментам , т.е. группам сотрудников, отличающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности.

Цена труда, как экономическая категория дает шанс выразить в деньгах различное количество труда, соизмерять доставляемое работником ежедневное количество труда с его оплатой. Цена часа труда может вполне быть единицей измерения цены труда. Цены на различные виды труда принимают форму тарифных ставок. Тарифная ставка это мера цены труда определенной сложности, т.е. цена конкретного труда работника определенной профессии и квалификации в течение определенного периода времени: часа, дня, недели, а иногда месяца. Часовые тарифные ставки более распространены для работников массовых профессий.

Стимулирующая функция оплаты труда. Основным принцип ее реализации это дифференцирование уровня оплаты труда по критериям эффективности и производительности труда. Этот принцип противопоставляется выравниванию подхода к оплате труда, который оказывает дестимулирующее влияние на работников, препятствуя использованию их трудового и творческого потенциала.

Дифференциация зарплаты призвана способствовать росту производительности и эффективности труда. В то же время она должна восприниматься и работодателями, и работниками как справедливая. Следовательно, о степени обоснованности действующей системы дифференциации оплаты труда, можно судить по эффективности трудовой деятельности и социально-психологической атмосфере в трудовых коллективах, в том числе по наличию (или отсутствию) трудовых конфликтов на почве различного восприятия уровня оплаты труда.

Формы и система оплаты труда.

Порядок определения величины заработной платы каждого работника устанавливаются с помощью форм и систем оплаты труда рисунок 1.1., а также взаимосвязь размеров заработной платы и показателей, характеризующих количество и качество труда.

В зависимости от того, что является основой начисления заработной платы - отработанное время или выполненная работа (изготовленная продукция) - различают две формы оплаты труда, повременную и сдельную. Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется в зависимости от количества отработанного времени (часов, дней) согласно данным табельного учета установленной тарифной ставки или оклада. Повременная форма оплаты труда применяется при следующих условиях:

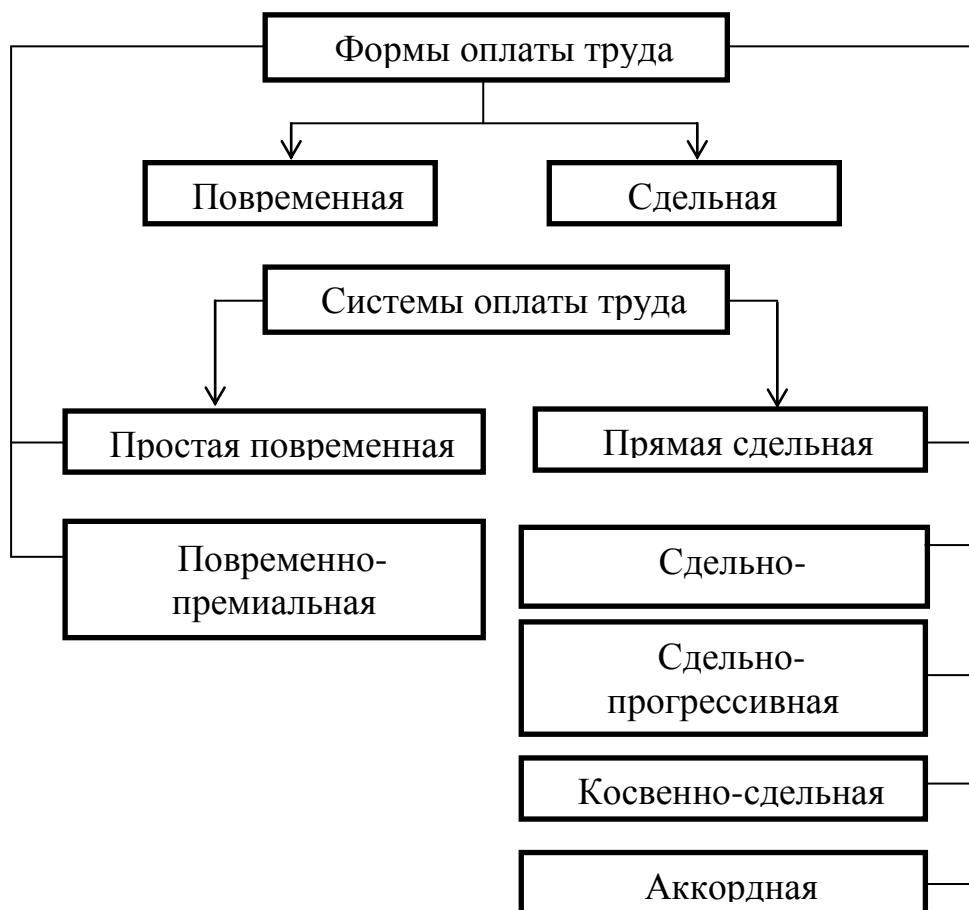


Рисунок 1.1 – Формы и системы оплаты труда.

- если отсутствует возможность или необходимость стимулирования роста объема производства продукции (выполнение работ);
- затруднено определение измерителей количественных результатов индивидуальной или коллективной работы;
- сложно предварительно оценить объем, трудоемкость выполненных работ;
- работник не может оказать существенное воздействие на количественный результат работы (если производственный процесс строго регламентирован; если функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса)[4].

Применение повременной формы оплаты труда требует правильной тарификации работников, четкой организации табельного учета, контроля фактически отработанного каждым работником времени, учета времени простоев.

Повременная форма оплаты труда предполагает не только учет, но и нормирование труда. Возможно нормирование численности работников (повременщиков) для выполнения конкретных видов работ, установление сроков выполнения заданий, а также нормированного задания, выполнение которого является условием получения повременного заработка в полном размере.

Сдельная форма оплаты труда предполагает определение величины заработной платы исходя из установленного размера оплаты труда за единицу работы (продукции) и объема выполненных работ (изготовленной продукции).

Объем работ (продукции) может измеряться в натуральных (количество изделий, деталей, операций) и условно-натуральных единицах, в нормочасах (как нормируемая трудоемкость фактически выполняемой работы), а также в денежных единицах.

Размер оплаты за единицу работы (продукции) устанавливается, как правило, в денежном выражении (рублях) в виде норматива заработной платы (расценки)[5].

Применение сдельной формы оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

- наличие объемных (количественных) показателей работы, зависящих от усилий работника;
- возможность точного учета количественных результатов индивидуальной или коллективной работы;
- необходимость стимулирования увеличения выработки продукции, объема работ, сокращение трудозатрат за счет интенсификации труда работника;
- возможность и экономическая целесообразность разработки норм затрат труда и учета их выполнения;
- предупреждение отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работ);

- соблюдение технологических режимов, требований техники безопасности, использование материальных ресурсов.

Применение сдельной формы оплаты труда требует правильной тарификации работ, расчета норм затрат труда и расценок, а также обеспечения контроля качества продукции (работ), организации труда и производства.

При выборе форм оплаты труда необходимо учитывать особенности оборудования, технологии, организации производства и труда, требования к качеству продукции (работ).

Основными критериями выбора формы оплаты труда можно считать:

- возможность регламентации методов и времени выполнения работ, нормирования затрат и результатов труда;
- зависимость увеличения объема работ (продукции) от усилий работника;
- необходимость интенсификации труда и увеличения объема выпуска продукции (работ);
- трудоемкость и затратность нормирования труда и учета выполнения норм;
- уровень требований к качеству продукции (работ).

На практике выбор формы оплаты труда предопределяется наличием основного показателя для учета результатов затрат труда[6]. Право выбора предоставлено работодателю по согласованию с профсоюзной организацией или представителями работающих.

Каждая из форм оплаты труда применяется на предприятии в виде систем оплаты труда. Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами или результатами труда.

Повременная оплата труда включает две системы оплаты, простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы, исходя из тарифной ставки рабочего, и

отработанного им времени за месяц и может быть организована как почасовая, поденная, помесечная в зависимости от того, какие применяются тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) и в каких единицах осуществляется учет рабочего времени (час, день).

Повременная оплата труда, предусматривает начисление заработной платы исходя из почасовой тарифной ставки. Единицы измерения осуществляются в часах.

Выделяют следующие системы оплаты труда таблица 1.1.

Таблица 1.1 - Системы оплаты труда

Повременная форма	
Наименование системы	Особенность расчета
простая повременная	тарифная ставка + доплаты + надбавки
повременно-премиальная	тарифная ставка + доплаты + надбавки + премии
Сдельная форма	
Наименование системы	Особенность расчета
прямая сдельная	сдельный заработок + доплаты + надбавки
сдельно-премиальная	сдельный заработок + доплаты + надбавки + премия
сдельно-прогрессивная	повышение оплаты за выработку изделий сверх нормы согласно установленной шкале
косвенно-сдельная	Применяется при оплате труда обслуживающих оборудование рабочих и начисляется в процентном отношении к заработку работников обслуживаемого участка работ
коллективная	начисляется коллективу работников (бригаде) и затем распределяется между конкретными работниками в зависимости от коэффициента трудового участия
аккордная	начисляется за выполнение особо важной работы в сжатые сроки

Для усиления личной заинтересованности в достижении высоких показателей в работе предприятия применяются различные виды премирования. Предприятия сами разрабатывают и утверждают положение о премировании рабочих всех категорий, специалистов и служащих, руководящих работников (за исключением государственных и муниципальных предприятий). Для всех категорий работников премирование осуществляется в зависимости от роста прибыли, снижения себестоимости, экономии

материальных и топливно-энергетических ресурсов, повышения технического уровня и качества выпускаемой продукции[7].

Введение стимулирующих выплат за профессионализм, квалификацию, мастерство определяются и производятся самостоятельно в пределах имеющихся средств на заводе.

В тоже время организация заработной платы, основанная на окладах и в виде тарифных ставок не восприимчива к научно-техническому прогрессу, не влияет на качество продукции, и экономию ресурсов.

1.2 Нормативно-правовое регулирование фонда заработной платы

Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации осуществляется по четырехуровневой системе.

К нормативным актам первого уровня относятся:

1) Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Определяет объекты бухгалтерского учета; обязанность и особенности организации ведения бухгалтерского учета; необходимость закрепления способа ведения бухгалтерского учета в учетной политике; устанавливает правила составления и хранения первичных документов и регистров бухгалтерского учета; проведения инвентаризации; регламентирует общие требования к бухгалтерской (финансовой) отчетности, ее составу и отчетному периоду; устанавливает обязанность осуществления организацией внутреннего контроля и применения федеральных и отраслевых стандартов бухгалтерского учета.[2]

2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с учетом изменений и дополнений)[3];

Основным законодательным актом, устанавливающим государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий для труда и защищающим права и интересы работников и работодателей является Трудовой кодекс РФ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и

работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профподготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров.

3) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (с учетом изменений и дополнений[1]);

Устанавливает обязанность физических лиц, получающих доходы от источников в Российской Федерации, уплачивать налог на доходы физических лиц; регламентирует особенности определения видов облагаемых налогом доходов, налоговой базы, исчисления и уплаты НДФЛ налоговым агентом; устанавливает правила учета и исчисления имущественных, социальных и стандартных налоговых вычетов, а также правила исчисления и уплаты налога на прибыль организации.

4) Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (с учетом изменений и дополнений);

Нормы семейного права устанавливают гражданские, имущественные и социальные права и обязанности членов семьи, в т.ч. в части алиментных обязательств, родительских прав и брачных отношений.

5) Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

Минимальный размер оплаты труда применяется в Российской Федерации с целью регулирования размера заработной платы, определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и для других целей в области обязательного социального страхования[10];

6) Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;

Регулирует правовые отношения, связанные с уплатой и исчислением страхователем (работодателем) взносов по обязательному пенсионному страхованию в Пенсионный Фонд РФ, обязательному социальному

страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Фонд социального страхования РФ, а также по обязательному медицинскому страхованию в Фонд обязательного медицинского страхования РФ. Устанавливает контроль за исчислением и уплатой соответствующих взносов и ответственность за нарушение законодательства[11].

7) Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[11].

Регламентирует отношения в части исчисления и уплаты взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяет функции контроля за соблюдением законодательства и ответственность за его нарушение.

8) Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Регулирует правоотношения в сфере обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Определяет круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию, виды страхового обеспечения, условия, размеры и порядок страхового обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком. Устанавливает права и обязанности субъектов обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

9) Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;

Регулирует правоотношения субъектов в сфере обязательного пенсионного страхования, возникновения и осуществления прав, обязанностей и ответственности субъектов обязательного пенсионного страхования.

10) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

Данное положение устанавливает правила расчета средней заработной платы для всех случаев ее определения. В нём рассматриваются виды выплат, предусмотренных системой оплаты труда, которые учитываются для расчета среднего заработка. Приводится методика расчета среднего заработка для оплаты отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11) Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 №375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Ко второму уровню нормативно-правового регулирования трудового законодательства относятся Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

12) Положение по бухгалтерскому учету утверждено Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 №34н "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (ред. от 24.12.2010). Оно определяет особенности порядка организации и ведения бухгалтерского учета, составления и предоставления бухгалтерской (финансовой) отчетности юридическими лицами, независимо от их организационно-правовой формы (кроме кредитных организаций и государственных (муниципальных) учреждений), в соответствии с законодательством РФ.

13) Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), разрабатываемые и утверждаемые Минфином РФ, на основании Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете"[2].

- ПБУ № 1/2008 "Учетная политика организации" (утверждено Приказом Минфина России от 06 октября 2008 г. № 106н)[4].

В учетной политике организации утверждаются: план счетов бухгалтерс

кого учета, формы первичных учетных документов, правила признания доходов и расходов организации, правила документооборота, порядок организации внутреннего контроля и т.д.

- ПБУ № 10/99 "Расходы организации"
(утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н).

Затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности. Расходы признаются в том периоде, в котором они были совершены, независимо от времени фактической выплаты денежных средств.

В учетной политике организация прописывает порядок признания затрат на оплату труда в качестве расходов, отнесенных на себестоимость продукции, управленческие или коммерческие расходы.

- ПБУ № 18/02 "Учет расчетов по налогу на прибыль организации"
(утверждено Приказом Минфина России от 19 ноября 2002 г. № 114н).

Данное Положение регламентирует правила отражения в бухгалтерском учете и отчетности информации по налогу на прибыль организации. Способ определения налога на прибыль закрепляется в учетной политике.

К третьему уровню нормативного регулирования относятся различные методические указания по ведению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, разработанные Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

14) План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н[7];

План счетов разрабатывается организацией самостоятельно на основании Плана счетов, утвержденного Минфином РФ и закрепляется в Учетной политике организации.

15) Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;

Постановление утверждает унифицированные формы документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Со вступлением с 1 января 2013 г. в силу Федерального закона № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" применение унифицированных форм не является обязательным. Обязательными к применению остаются только формы первичных документов, устанавливаемые уполномоченными органами на основании (в соответствии) с другими федеральными законами.

Так обязательными к применению остаются расчетно-платежные (форма № Т-49) и платежные (форма № Т-53), утвержденные положением о порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой Банка России на территории РФ (12.10.2011 № 307-П)[13].

16) Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности»[11];

Приказ определяет порядок выдачи листков нетрудоспособности, их хранения и правильность заполнения.

17) Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

Необходимость проведения аттестации рабочих мест определена ст. 209 Трудового кодекса РФ. Аттестация проводится для оценки условий труда работников организации и выявления вредных (опасных) факторов производственного процесса.

18) Руководство от 29.07.2005 по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда[12];

Настоящее руководство применяется для оценки профессионального риска, и включает в себя критерии оценки тяжести и напряженности условий труда, а также гигиеническую классификацию по вредности и опасности труда.

Четвертый уровень составляют документы, разрабатываемые самой организацией: учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского

учета.

1.3 Учет заработной платы

Государство, выступая участником трудовых отношений, устанавливает базу основополагающих государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает очередность и сроки выплаты заработной платы, государственный надзор за своевременной и полной ее выплатой, а также ответственность работодателя за нарушение установленного порядка или сроков выплаты заработной платы и прочих сумм работнику.

Согласно ст. № 136 ТК РФ в 2016 году (как и ранее), заработная плата должна выплачиваться работнику не реже периода в полмесяца[3].

Нарушение данной статьи ТК РФ влечет за собой ответственность административного характера.

Таким образом, на практике существуют такие методы выплаты заработной платы 2 раза в месяц:

1. Аванс будущей заработной платы и его выплата в соответствии с итогами месяца. При использовании данного метода за 1-ю половину месяца выдается аванс в счет причитающейся работнику заработной платы, что составляет определенное процентное соотношение к должностному окладу (согласно месячной тарифной сетке).

2. Заработная плата за 1-ю и за 2-ю половину месяца. Коллективный или трудовой договор может устанавливать, что расчет заработной платы может производиться как за 1-ю, так и за 2-ю половину месяца (зависит от количества фактически отработанного времени или выполненного объема работ).

Начисление заработной платы:

Для учета всех операций, связанных с оплатой труда, используется 70 счет «Расчеты с персоналом по оплате труда»[15]. По кредиту этого счета

отражаются начисления, по дебету — НДФЛ, другие удержания и выплаты зарплаты. Проводки по начислению зарплаты, удержаниям, начислению НДФЛ и страховых взносов обычно делаются последним числом месяца, за который начислена зарплата. Проводки по выплате зарплаты и уплате НДФЛ и взносов — в день фактического перевода (выдачи) денежных средств. К 70 счету могут быть открыты субсчета[7]:

«Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации» 70\1;

«Расчеты с совместителями» 70\2;

«Расчеты по договорам гражданско-правового характера» 70\3.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы: оплаты труда, причитающиеся работникам, — в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, — в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. — в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются: выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п.; выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации; суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Расходы на заработную плату списываются на себестоимость продукции или товаров, поэтому с 70 счетом корреспондируют следующие счета:

- для производственного предприятия — 20 счет «Основное производство» или 23 счет «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные (управленческие) расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства»;
- для торгового предприятия — 44 счет «Расходы на продажу».

Проводка выглядит следующим образом: Д 20 (25,26,44...) К 70

Эта проводка делается на общую сумму начисленной зарплаты за месяц, либо по каждому сотруднику, если учет на 70 счете организован с аналитикой по сотрудникам.

Перечисление заработной платы производится из кассы или перечисляется на банковскую карту работника, но это должно быть регламентировано в коллективном договоре или трудовом договоре по ч.3 стю 136 ТК РФ. [3]А если ранее на предприятии заработная плата выплачивалась из кассы, то нужно вносить изменения в эти договора или составлять дополнительное соглашение с изменением условий договора. Причем сотрудник должен написать заявление с просьбой перечислять ему заработную плату на карту. В заявлении указывается номер банковского счета сотрудника. А 05.11.2014 года сотрудники имеют право требовать от компании или предприятия перечисление на карту любого банка (карта может быть и дебетовой и кредитовой) и компания в этом случае не может отказать. (Внесенные поправки в статью 136 Трудового кодекса РФ ст. 3 Закона от 04.11.2014г. № 333-ФЗ)[3] если сотрудник просит производить расчет по оплате труда на карту, то он должен за 5 рабочих дней до заработной платы написать заявление. Или компания вправе перечислять заработную плату в прежнем порядке. Перечисление заработной платы производится также не реже 2 раз в месяц.

Документальное оформление выплаты

Чтобы перечислить зарплату на счета нескольких сотрудников, представьте в банк:

- реестр на перечисление денежных средств сотрудникам;
- платежный документ (платежные документы).

Составить документы можно как в бумажном, так и в электронном виде (п. 1.9 Положения, утвержденного Банком России от 19 июня 2012 г. № 383-П).[14]

Порядок приема, отзыва и возврата (аннулирования) платежных документов (в том числе с реестрами) устанавливает банк. Данные сведения должны быть указаны в договоре с банком, а также путем размещения информации в местах обслуживания клиентов (п. 2.2 Положения, утвержденного Банком России от 19 июня 2012 г. № 383-П).

Порядок представления и заполнения платежных документов и реестра установлен пунктами 1.17, 1.19, 1.24 и приложением 1 к Положению, утвержденному Банком России от 19 июня 2012 г. № 383-П.

Заполнение реестра. В реестре укажите следующую информацию:

- о сотрудниках, которым перечисляются денежные средства;
- о банках, в которых у сотрудников открыты зарплатные счета;
- даты и номера платежных документов, а также их общее количество;
- суммы по каждому сотруднику.

В случае необходимости по согласованию с банком в реестре можно указать дополнительную информацию.

После перечисления денег на счета сотрудников один экземпляр реестра банк возвращает организации с отметкой об исполнении. Реестр и

соответствующая выписка по счету свидетельствуют о том, что зарплата зачислена на карты сотрудников. Итоговая сумма реестра должна совпадать с итоговой суммой платежного поручения (платежных поручений). Такой вывод следует из подпункта 1.19 Положения, утвержденного Банком России от 19 июня 2012 г. № 383-П.

При переводе зарплаты на счет одного сотрудника составлять реестр не нужно. В таком случае достаточно подать в банк платежное поручение.

Платежное поручение. Заполняя платежное поручение на нескольких сотрудников, учитывайте следующие особенности нужно указать[16];

- в поле «Получатель» - наименование и местонахождение банка, в котором открыты счета сотрудников;
- в поле «Сумма» -общую сумму, которую нужно перечислить на счета сотрудников;
- в поле «Назначение платежа» - цель платежа и сделайте ссылку на дату и номер реестра (запись может выглядеть, например, так: «Перечисление заработной платы за январь 2015 года по реестру от 5 февраля 2015 г. № 2»).

Эти правила применяйте независимо от того, перечисляет организация зарплату через банк, в котором у нее открыт расчетный счет, или через банк, в котором обслуживаются сотрудники, и организация не имеет расчетного счета.

Такой порядок следует из приложения 1 к Положению, утвержденному Банком России от 19 июня 2012 г. № 383-П[17].

Если зарплата перечисляется на счет одного сотрудника, то в платежном поручении укажите:

- в поле «Получатель» – фамилию, имя, отчество этого сотрудника;
- в поле «Счет получателя» – номер индивидуального счета работника.

Удержания из заработной платы:

Удержания из зарплаты уменьшают сумму начислений и проходят по дебету 70 счета. Как правило, одно удержание есть у всех сотрудников — это НДФЛ. Здесь 70 счет корреспондирует с 68 счетом «Расчеты по налогам и сборам», проводка: Д 70 К 68

В проводках по другим удержаниям меняется счет по кредиту, в зависимости от того, куда оно уходит. Например, при удержании по исполнительному листу в пользу третьего лица используется 76 счет «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», проводка: Д 70 К 76

Начисление страховых взносов[11]:

В проводках по страховым взносам не участвует 70 счет, т.к. они не начисляются работникам и не удерживаются из их зарплаты. Страховые взносы относятся на себестоимость продукции, т.е. проходят по дебету счетов 20 (26,29,...) или 44 в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». У 69 счета обычно бывают субсчета для каждого взноса. Проводка: Д 20 (26,44,29..) К 69

Выплата заработной платы

После того, как зарплата начислена по кредиту 70 счета, а по дебету 70 счета удержан НДФЛ и другие удержания, оставшаяся часть выплачивается работникам. Выплата может проходить как из кассы, так и через банк (деньги переводятся на счета работников с расчетного счета организации), т.е. 70 счет корреспондирует либо со счетом 50 «Касса», либо с 51 счетом «Расчетный счет», проводка: Д 70 К 50 (51)

Перечисление НДФЛ и взносов[18].

В день выплаты зарплаты организация обязана заплатить НДФЛ и страховые взносы на травматизм. Остальные страховые взносы уплачиваются до 15 числа следующего месяца. Оплата происходит с расчетного счета (счет 51), закрывается задолженность перед ИФНС и фондами (счета 68 и 69).

Проводки: Д 68 К 51- уплачен НДФЛ

Д 69 К 51- уплачены страховые взносы.

1.4 Виды удержаний из заработной платы и порядок налогообложения

Расчет и удержание НДФЛ

Налогообложение доходов физических лиц производится в соответствии с главой 23 "Налог на доходы физических лиц" части второй НК РФ[19].

В соответствии со статьей 207 НК РФ плательщиками налога на доходы физических лиц признаются:

- налоговые резиденты Российской Федерации;
- физические лица, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, но получающие доходы от источников в Российской Федерации.

Для налоговых резидентов Российской Федерации объектом налогообложения признается доход, полученный от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации, а для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации, – только доход, полученный от источников в Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 1 статьи 226 НК РФ российские организации, индивидуальные предприниматели и постоянные представительства иностранных организаций в Российской Федерации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, являются налоговыми агентами.

Налоговые агенты обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить в установленные сроки сумму налога.

Исчисление сумм и уплата налога производятся в отношении всех доходов налогоплательщика, источником которых является налоговый агент, с зачетом ранее удержанных сумм налога. Исключение составляют доходы, полученные от налоговых агентов индивидуальными предпринимателями и другими лицами, занимающимися частной практикой (порядок исчисления и уплаты регулируется статьей 227 НК РФ), а также доходы, исчисление и уплата налога по которым осуществляются в соответствии со статьями 214.1 и 228 НК РФ. Перечень видов доходов физических лиц, которые освобождены от налогообложения, содержится в статье 217 НК РФ.

Налоговая ставка для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами РФ (за исключением отдельных видов доходов) составляет 13 процентов.

Исчисление сумм НДФЛ производится нарастающим итогом с начала налогового периода применительно ко всем доходам (за исключением доходов от долевого участия в организации), в отношении которых применяется налоговая ставка, установленная п. 1 ст. 224 НК РФ (13 процентов), начисленным налогоплательщику за данный период, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога (абзац 1 п. 3 ст. 226 НКРФ).

Сумма налога исчисляется как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы. При этом налоговая база определяется как денежное выражение доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов.

Предоставление стандартных налоговых вычетов

При определении размера налоговой базы в отношении доходов, облагаемых по ставке 13%, налогоплательщик - налоговый резидент РФ имеет право на получение стандартных налоговых вычетов.

Статьей ст. 218 НК РФ [1] установлены стандартные налоговые вычеты - два вычета льготным категориям граждан (500 рублей и 3 000 рублей) и вычеты на детей.

Стандартный вычет льготным категориям граждан применяется независимо от суммы дохода, исчисленной нарастающим итогом с начала налогового периода (календарного года).

Сотрудникам, имеющим право более чем на один личный стандартный налоговый вычет, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов (п. 2 ст. 218 НК РФ)[1].

Стандартный налоговый вычет по расходам на содержание детей предоставляется независимо от предоставления личного стандартного вычета сотруднику.

К личным вычетам относятся:

- код 104 в размере 500 руб., предоставляемый Героям Советского Союза Героям РФ, а также лицам, награжденным орденом Славы трех степеней, участником Великой Отечественной войны, гражданам, уволенным с военной службы выполнявшим интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия, инвалидам детства, инвалидам I и II группы и др.;
- код 105 в размере 3 000 руб., предоставляемый лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на ЧАЭС, инвалидам Великой Отечественной войны, инвалидам из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II, III групп вследствие контузии, ранения и др.

Стандартный вычет на детей можно предоставить сотруднику (в т.ч. внешнему совместителю), который является налоговым резидентом РФ. Вычет предоставляется на каждого находящегося у него на обеспечении ребенка (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ, письмо Минфина России от 30.06.2014 № 03-04-05/31345)

(в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет, в т.ч. при платном обучении (письмо Минфина России от 02.10.2015 № 03-04-05/56445).

Вычеты на детей за каждый месяц налогового периода предоставляются:

- на родителя;
- на супруга (супругу) родителя;
- на усыновителя;
- на опекуна;
- на попечителя;
- на приемного родителя;
- на супруга (супругу) приемного родителя.

С 1 января 2012 г. налоговые вычеты на детей предоставляются в размере:

- 1 400 руб. (код 114) - на первого ребенка;
- 1 400 руб. (код 115) - на второго ребенка;
- 3 000 руб. (код 116) - на третьего и каждого последующего ребенка.

Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю. Предоставление указанного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак (код 121).

Налоговый вычет на детей может предоставляться в двойном размере одному из родителей по их выбору на основании заявления об отказе второго родителя от получения налогового вычета (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ) (код 125).

С 1 января 2016 года для родителей и усыновителей предоставляется вычет в размере 12 000 руб. (код 117) на каждого ребенка и опекунам, попечителям и приемным родителям предоставляется вычет в размере 6 000 руб. (код 117) на каждого ребенка, если ребенок в возрасте 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащимся очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет, если является инвалидом I или II группы.

В случае начала работы сотрудника не с первого месяца налогового периода налоговые вычеты на детей предоставляются по месту работы с учетом дохода, полученного с начала налогового периода по прежнему месту работы, в котором сотруднику предоставлялись налоговые вычеты. Сумма полученного дохода подтверждается справкой (форма 2-НДФЛ), выданной налоговым агентом в соответствии с п. 3 ст. 218 НК РФ[1].

Если в отдельные месяцы налогового периода у сотрудника не было дохода или доход начислялся и выплачивался не за каждый месяц налогового периода, а сразу за несколько месяцев, то стандартные налоговые вычеты предоставляются за каждый месяц налогового периода, включая те месяцы, в которых не было выплат дохода.[23].

В случае если в течение налогового периода стандартные налоговые вычеты сотруднику не предоставлялись или были предоставлены в меньшем размере, чем предусмотрено ст. 218 НК РФ, то по окончании налогового периода на основании налоговой декларации и документов, подтверждающих право на такие вычеты, налоговым органом производится перерасчет налоговой базы с учетом предоставления стандартных налоговых вычетов в размерах, предусмотренных ст. 218 НК РФ[1].

С 01.01.2016 стандартный вычет на ребенка применяется до тех пор, пока доход (облагаемый по ставке 13% (без учета дивидендов), исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (календарного года), не превысит 350 000 руб. (до 01.01.2016 - 280 000 руб.). Начиная с месяца, в котором доход превысил установленное ограничение, налоговый вычет не применяется (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Стандартные налоговые вычеты, не использованные в течение налогового периода, не могут быть перенесены на следующий налоговый период.

Существуют еще понятие социальные налоговые вычеты, имущественные налоговые вычеты и профессиональные налоговые вычеты.

Справка о доходах (2-НДФЛ) для сотрудников

Налоговые агенты выдают физическим лицам по их заявлениям справки о полученных физическими лицами доходах и удержанных суммах налога по форме, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору в области налогов и сборов (п. 3 ст. 230 НК РФ)[1].

Форма сведений о доходах физических лиц (форма 2-НДФЛ), рекомендации по ее заполнению и формат представления сведений в электронном виде утверждены приказом ФНС России от 30.10.2015 № ММВ-7-11/485@.

Тарифы страховых взносов

Тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование установлены ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ (далее - Закон № 212-ФЗ)[11].

Тарифы и порядок уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и, которые были установлены на 2006 г. (Федеральный закон от 22.12.2005 № 179-ФЗ) будут применяться и в 2016 году (Федеральный закон от 14.12.2015 № 362-ФЗ). Указанные тарифы определяют в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных по трудовым и гражданско-правовым договорам и включаются в базу для начисления взносов на травматизм в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 № 362-ФЗ). Размер страхового тарифа зависит от основного вида деятельности организации или физического лица (в т.ч. предпринимателя) (который необходимо подтверждать ежегодно в срок не позднее 15 апреля (п. 3 Порядка, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2006 № 55) и класса профессионального риска, соответствующего такой деятельности (ст. 21 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

По-прежнему на выплаты в пользу физических лиц, являющихся инвалидами I, II или III группы, взносы "на травматизм" нужно начислять в размере 60 процентов от общеустановленного тарифа. Этим правом могут воспользоваться как организации, так и предприниматели (ст. 2 Закона № 362-ФЗ, ст. 2 Федерального закона от 22.12.2005 № 179-ФЗ)[22].

С 1 января 2016 г.:

- предельный размер базы для начисления взносов в ФСС РФ и в ПФР (согласно постановлению Правительства РФ от 26.11.2015 № 1265):

предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ составляет 718 000 руб. (в 2015 году - 670 000 руб.);

предельная величина базы для начисления страховых взносов в ПФР составляет 796 000 руб. (в 2015 году - 711 000 руб.).

- продлены основные тарифы (30%) страховых взносов до 2018 г. для плательщиков, указанных в п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона № 212-ФЗ (Федеральный закон от 28.11.2015 № 347-ФЗ), за исключением плательщиков страховых взносов, для которых статьями 58, 58.1, 58.4 - 58.6 Закона № 212-ФЗ установлены пониженные тарифы страховых взносов;
- плательщики страховых взносов, не производящих выплат и иных вознаграждений физическим лицам (индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и иные лица, занимающиеся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой), согласно ст. 14 Закона № 212-ФЗ уплачивают страховые взносы в ПФР и ФФОМС в фиксированных размерах.

Фиксированный размер страхового взноса в ПФР равен 19 356,48 руб. (6 204 * 26% * 12), в ФФОМС - 3 796,85 руб. (6 204 руб. * 5,1% * 12)[23].

Таблица 1.2 – Тарифы страховых взносов

База для начисления страховых взносов	Тариф страхового взноса			
	ПФР		ФСС	ФФОМС
В пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов: предельная величина базы в ПФР-796 000 руб. Предельная величина базы в ФСС РФ-718 000 руб.	22,0%		2,9% (1,8% для временно пребыв.иностраннх граждан)	5,1%
	Страховая часть		Накопительная часть	
	Для лиц 1966г.р. и старше	22%	0%	
	Для лиц 1967 г.р. и моложе	22%	0%	

Размер страхового взноса в ПФР определяется в следующем порядке:

- если величина дохода плательщика страховых взносов за расчетный период не превышает 300 000 руб., то страховые взносы платятся в фиксированном размере, определяемом как произведение минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на начало финансового года (с 01.01.2016 МРОТ равен 6 204 руб. (Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ), за который уплачиваются страховые взносы, и тарифа страховых взносов в ПФР, установленного п. 1 ч. 2 ст. 12 Закона № 212-ФЗ, увеличенное в 12 раз; Приложение №4
- если величина дохода за расчетный период превышает 300 000 руб., то плательщик страховых взносов платит фиксированный размер страховых взносов (19 356,48 руб.) плюс 1% от суммы дохода плательщика страховых взносов, превышающего 300 000 рублей за расчетный период. При этом сумма страховых взносов не может быть более размера, определяемого как произведение восьмикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на начало финансового года, за который уплачиваются страховые взносы, и тарифа страховых взносов в ПФР,

установленного п. 1 ч. 2 ст. 12 Закона № 212-ФЗ увеличенное в 12 раз (154 851,84 руб.).

- для плательщиков страховых взносов, получивших статус резидента свободного порта Владивосток, устанавливаются пониженные тарифы страховых взносов (п. 2 ст. 31 Федерального закона от 13.07.2015 № 212-ФЗ и п. 2 ст. 27 № 213-ФЗ).

1. В 2016 - 2018 годах тарифы страховых взносов для большинства плательщиков (указанных в п. 1 ч. 1 ст. 5 Закона № 212-ФЗ, за исключением плательщиков страховых взносов, для которых статьями 58, 58.1, 58.4 - 58.6 Закона № 212-ФЗ установлены пониженные тарифы страховых взносов) составляют (ч. 1.1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ):

"Основной" тариф (30%) применяется к выплатам, начисленным в пользу сотрудников, которые облагаются страховыми взносами и не превышают предельную величину базы для начисления страховых взносов в ПФР и ФСС РФ. В случае превышения предельной величины базы для начисления страховых взносов у организации возникает обязанность дополнительных отчислений в ПФР в размере 10 процентов с сумм, превышающих предельную величину базы (взносы относятся к страховой части пенсии и не зависят от года рождения застрахованного лица)[11].

2 Анализ показателей по труду и заработной плате в ООО «ТоМаш»

2.1 Организационно- экономическая характеристика организации

Общество с ограниченной ответственностью «ТоМаш» (сокращенное наименование ООО «ТоМаш») - это организация, являющаяся юридическим лицом, которая имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные права, нести обязанности, имеет смету и баланс[24].

ООО «ТоМаш» организовано собранием учредителей 4 июня 2012 год.

Предприятие имеет статус общества с ограниченной ответственностью, имеет печать со своим наименованием, расчетный и иные счета в рублях в учреждениях банков.

Уставный капитал ООО «ТоМаш» за весь период существования предприятия не изменился и составил на 01.01.2015г. 10 000 тыс. руб., Форма собственности общества частная.

Предприятие контролируется налоговой инспекцией города Томска.

Основными видами деятельности предприятия, утвержденным уставом, являются:

- Производство машин и оборудования для добычи полезных ископаемых и строителей.

Дополнительные виды деятельности:

- Производство инструментов;
- Оптовая торговля ручными инструментами;
- Специализированная розничная торговля непродовольственными товарами, не включенными в другие группировки.

Организационная структура ООО «ТоМаш» представлена линейно-функциональной структурой, характеризуется тем, что во главе каждого подразделения на принципе единоначалия находятся руководители, наделенные всеми полномочиями и осуществляющие единоличное руководство в

разработке конкретных управленческих функций. При этом достигаются:

- единство и четкость распорядительства;
- согласованность действий исполнителей;
- получение исполнителями увязанных распоряжений и заданий;
- повышение ответственности руководителей за результаты работы своих подразделений.

Высшим органом управления ООО «ТоМаш» является собрание учредителей. Один раз в год проводится годовое собрание учредителей. Оно не может быть проведено путем заочного голосования (опросным путем).

Вся система управления разбивается на уровни:

1. Низший уровень – участок; эта ступень управления обеспечивает организацию деятельности и представляет непосредственно исполнителей трудового процесса.

2. Средний уровень - управленческий персонал во главе с заместителем генерального директора.

3. Высшим уровнем является генеральный директор ООО «ТоМаш».

Руководство текущей деятельностью ООО «ТоМаш» осуществляет генеральный директор, назначаемый на должность собранием учредителей. Генеральный директор действует на основании Устава.

Директор выступает от имени предприятия, представляет интересы предприятия во взаимоотношениях с российскими юридическими лицами и гражданами в пределах предоставленных ему полномочий.

В непосредственном подчинении у директора находятся аппарат генерального директора, в который входит отдел по работе с персоналом (3 штатных единицы), главный юрист-консультант, секретарь машинистка, главный специалист по капитальному строительству, а также заместители директора по различным вопросам, которые возглавляют соответствующие службы и отделы.

Производственно-техническая служба (2 штатные единицы), возглавляемая главным инженером, осуществляет основную производственную деятельность. Инженеры производственно-технической службы выполняют работы, направленные на решение общих задач технической подготовки и инженерного обеспечения производства. Координирует работу по подготовке и составлению проектов планов технического развития и совершенствования производства, реконструкции и технического перевооружения и модернизации оборудования, механизации и автоматизации производства. Ведет учет и проводит расчеты технико-экономических показателей работы основного оборудования, участвует в разработке планов мероприятий по улучшению технико-экономических показателей его работы, контролирует их выполнение и т.д.[25]

Служба материально-технического снабжения и автотранспорта (4 штатных единицы) возглавляется начальником по материально-техническому снабжению и автотранспорту. Сюда входят следующие подразделения:

- автотранспортный цех;
- отдел материально-технического снабжения;
- ремонтно-строительный участок;

Служба охраны (8 штатных единиц) возглавляется начальником службы безопасности [26].

Бухгалтерия организует бухгалтерский учет финансово-хозяйственной деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, за их сохранностью.

Отдел кадров управляет кадровой политикой на предприятии. К компетенции этого отдела относится подбор рабочих и служащих по требуемым профессиям, с учетом специализации и квалификации, в соответствии с уровнем и профилем полученной ими подготовки.

Юрисконсульт обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия. Осуществляет контроль за соответствием требованиям

законодательства, проектов приказов, инструкций, положений и других актов правового характера, подготавливаемых на предприятии, а также в необходимых случаях принимает участие в их подготовке. Дает заключение по правовым вопросам, возникающим в деятельности предприятия. Представляет интересы предприятия в суде, в арбитраже и других организациях при рассмотрении правовых вопросов.

Отдел снабжения обеспечивает своевременное и бесперебойное снабжение предприятия всем необходимым для его стабильной работы (начиная от запасных частей и ГСМ, заканчивая канцелярскими товарами).

Автотранспортный цех – занимается обеспечением предприятия автотранспортом и спец/техникой в соответствии с их производственной потребностью. Содержит автотранспорт предприятия в технически исправном состоянии[27].

Анализ основных экономических показателей

Анализ произведен на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТоМаш» за 2015 г (Приложение Ж).

Таблица 2.1 - Экономические показатели ООО «ТоМаш»

Показатели	Ед.изм.	2013 год	2014 год	2015 год	% роста
1. Объем произведенной продукции (в стоимостном выражении):	тыс.руб.	2550	2832	3950	139,5
2. Объем реализованной продукции:	тыс.руб.	2550	2832	3950	139,5
3. Коммерческие расходы	тыс.руб.	78	105	57	54,3
4. Прибыль от продаж	тыс.руб.	535,5	627	683	108,9
5. Прочие доходы	тыс.руб.	-	-	-	-
6. Прочие расходы	тыс.руб.	370	387	643	166,2
7. Чистая прибыль	тыс.руб.	180	217	33	15,2
8. Объем основных производственных фондов	тыс.руб.	265	272	290	106,6
9. Объем дебиторской задолженности	тыс.руб.	3675	3733	6325	169,4
10. Объем кредиторской задолженности	тыс.руб.	4376	4877	7324	150,17
11. Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности		0,84	0,8	0,87	108,75
12. Чистая рентабельность		0,8	0,9	0,07	7,78
13. Рентабельность продаж		0,07	0,8	0,008	1

Объем, произведенной продукции и реализованной увеличился почти на 40 %. В целом можно сказать, что коммерческие расходы уменьшились в 2 раза, в то время как прочие расходы увеличились на 66 % и как следствие этого чистая прибыль уменьшилась на 85 % хотя прибыль от продаж увеличилась на 9 % реализованной продукции. Рентабельность продаж является индикатором ценовой политики организации, т.е. доля прибыли в каждом заработанном рубле, и она очень низкая в 2014г 0,8%, а в 2015 г. – 0,008%. практически приблизилась к точке безубыточности. Если подобная ситуация будет сохраняться предприятие будет убыточным. Объем основных производственных фондов увеличился незначительно только на 6,6%. Также очевиден значительный рост как дебиторской (на 70%), так и кредиторской (50%) задолженности. Соотношение дебиторской и кредиторской

задолженности в 2014 г. составляет 0,8, в 2014 0,87 – это является незначительным улучшением этого показателя.

2.2 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность их использования.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте: мужчины (от 18 до 65 лет) и женщины (от 18 до 55 лет), исключая неработающих инвалидов и пенсионеров по льготному списку[28].

Рабочая сила (персонал) – это часть трудовых ресурсов, непосредственно работающих в организациях.

Все работники на предприятии делятся на 2 категории:

1. Промышленно-производственный персонал (ППП), занятый производством и его обслуживанием.
2. Непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа являются:

изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

определение и изучение показателей текучести кадров;

выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность "Отчет по труду", данные табельного учета и отдела кадров.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

коэффициент оборота по приему рабочих ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (1)$$

коэффициент оборота по выбытию (K_v):

$$K_v = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (2)$$

коэффициент текучести кадров (K_m):

$$K_m = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (3)$$

коэффициент постоянства состава персонала предприятия ($K_{п.с}$):

$$K_{п.с} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}. \quad (4)$$

То есть если мы рассчитаем коэффициент оборота по приему рабочих, то у нас получится следующее:

$$K_{пр} = \frac{3}{61} = 0,05;$$

где 3-число, принятых на работу персонала;

61-среднесписочная численность персонала;

Расчет среднесписочной численности персонала:

$$Ч_c = \frac{61+60+62+63+61+\dots+61}{31} = 61 \text{ человек.}$$

Коэффициент оборота по выбытию за март 2015 года (31 день в месяце):

$$K_v = \frac{3}{61} = 0,05;$$

Коэффициент текучести кадров:

$$K_t = \frac{3}{61} = 0,05;$$

Коэффициент постоянства состава персонала на предприятии :

$$K_{п.с} = \frac{60}{61} = 0,98;$$

Благодаря расчету данных коэффициентов мы можем сделать следующие выводы, что на предприятии ООО "ТоМаш" текучесть кадров

очень низкая и равна 5%, так как все сотрудники работают постоянно и не планируют увольняться. Те сотрудники, которые приняты за отчетный период это молодые кадры, которые пытаются определиться с выбором профессии. Из троих принятых уволились 2 человека новых сотрудников и один по собственному желанию из "старых" сотрудников.

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, из-за нарушений трудовой дисциплины и др.).

Эффективность использования трудовых ресурсов измеряется показателями производительности труда. Выработка – это прямой показатель производительности труда (показатель отдачи):

Выработка = Объем произведенной продукции/Затраты трудовых ресурсов = $3950/975=4,05$

Этот показатель характеризует, какой объем продукции изготовлен одним человеком в единицу времени. Различают среднечасовую, среднедневную, среднемесячную, среднегодовую выработку в зависимости от того что принимается за единицу времени.

Обратные показатели производительности это трудоемкость.

Трудоемкость = Затраты трудовых ресурсов \ Объем произведенной продукции = $975/3950 =0,25$

Показывает количество трудовых ресурсов, необходимых для производства единицы продукции. Производительность труда удобнее рассчитывать натуральным методом (в штуках, тоннах и т.д.), но на практике он почти не используется, так как у предприятия продукция часто неоднородная и как следствие используется условно-натуральный метод, при этом методе разные виды продукции приравниваются к одному (преобладающему). Также существует стоимостной метод (объемы производства продукции, измеряется показателями валовой, реализованной

продукции) и трудовой метод (используется только на определенных местах и участках, а не по предприятию в целом.)

2.3 Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы

Фонд оплаты труда – суммарные денежные средства предприятия, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам[28].

Далее проводится анализ динамики и структуры фонда оплаты труда и используется аналитическая таблица 2.2.

Таблица 2.2 – Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда в ООО «ТоМаш» за 2013 – 2015 гг.

Категория работников	Начислено за год з/п, тыс. руб.			Структура з/п, %			Абсолютное отклонение з/п, %	Относительное отклонение з/п, %	Абсолютное отклонение удельного веса, +/-
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.			
Всего	914	945	975	100	100	100	57	5	×
В том числе по основной деятельности:	914	945	975	100	100	100	57	5	×
1) Рабочие	602	627	619	65,86	66,35	63,5	36	60,18	-5,57
2) Служащие:	312	318	356	34,14	33,65	36,5	17	102,84	5,57
- руководители	215	230	251	23,53	24,34	25,73	15	152,87	5,53
- специалисты	97	88	105	10,61	9,31	10,77	11	79,31	0,48

Проведенный анализ динамики и структуры фонда оплаты труда (ФОТ) показал, что по всем категориям работников произошло увеличение. Наибольшее увеличение наблюдается у руководителей на 9 % и служащих на 11 %. Это связано с тем, что в 2015 г. был увеличен объем продукции, расширен ассортимент и изменена структура персонала предприятия.

В итоге ФОТ увеличился на 57 тыс.руб. (5%).

Проведенный анализ структуры ФОТ показал, что в 2013 году наибольший удельный вес приходится на рабочих (65,86%), служащих (34,14%), специалистов (10,61%) и руководителей (23,53%).

В 2014 году наибольший удельный вес приходится также на рабочих (66,35%), служащих (33,65%),.

К 2015 году произошли следующие изменения:

- сокращение удельного веса рабочих на (5,39%);
- увеличение удельного веса служащих на (10,78%), специалистов на (4,36%) и руководителей на (1,08%).

В целом данная динамика не повлияла на ранжирование категорий работников по размеру ФОТ.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Произведем анализ специализации.

Специализация – это процесс сосредоточения выпуска определенных видов продукции в отдельных отраслях промышленности, на отдельных предприятиях и их подразделениях, т.е. это процесс производства одной продукции или выполнения отдельных технологических операций.

Специализация предприятий и цехов происходит в результате обособления производств однородных готовых изделий, а также производства отдельных составных частей продукции и отдельных операций технологического процесса по их изготовлению. Таблица 2.3

Таблица 2.3 - Оценка специализации (выручка от реализации) в ООО "ТоМаш" за 2013-2015 гг.

Вид продукции	Выручка от реализации, тыс.руб.			Структура выручки от реализации, %			Ранг		
	2013г	2014г	2015г	2013г	2014г	2015г	2013г	2014г	2015г
Оптовая продажа	1799	2300	3450	70,24	81,2	87,34	1	1	1
Розничная продажа	751	532	500	29,76	18,8	12,66	2	2	2
Итого:	2550	2832	3950	100	100	100	x	x	x

Коэффициент специализации- это такой параметр, который оценивает на сколько производство ориентировано на выпуск одного вида продукции. Это требуется для краткосрочного и долгосрочного планирования стратегии развития.

Коэффициент специализации можно рассчитать по формуле:

$$K_{\text{спец}} = \frac{100\%}{\sum y(2n-1)}, \quad (5)$$

где: $K_{\text{спец}}$ – коэффициент специализации;

y – удельный вес выручки от реализации отдельного вида продукции в общем объеме выручки от реализации;

n – ранг продукции.

$$K_{\text{спец}2013} = \frac{100\%}{29,76 \cdot (2 \cdot 2 - 1) + 70,24 \cdot (2 \cdot 1 - 1)} = 0,63$$

$$K_{\text{спец}2014} = \frac{100\%}{18,8 \cdot (2 \cdot 2 - 1) + 81,2 \cdot (2 \cdot 1 - 1)} = 0,73$$

$$K_{\text{спец}2015} = \frac{100\%}{12,66 \cdot (2 \cdot 2 - 1) + 87,34 \cdot (2 \cdot 1 - 1)} = 0,79$$

Проведенный расчет показывает, что оптовая продажа в 2013г. была на

уровне 70%, следовательно разница занимала около 30%.

В 2014г. оптовая торговля увеличилась на 11 %, это связано со специфичной продукцией, так как горно-шахтное оборудование востребовано на всей территории России, и как следствие перенасыщенность рынка Томской области позволяет продавать продукцию в другие регионы нашей страны, где она пользуется спросом.

В 2015 г. сохраняется тенденция роста оптовых продаж еще на 6 %. Небольшой рост связан с экономической ситуацией в стране.

Подводя итоги видно, что коэффициент специализации очень высокий

2.4 Совершенствование учета труда и заработной платы

Проведенный анализ на данном предприятии ООО "ТоМаш" показал, что на данном этапе необходимо провести некоторые действия для повышения среднего уровня оплаты работника, нужно разработать и внедрить эффективные системы оплаты и премирования труда сотрудников. Нужно создать правильную мотивацию для увеличения заинтересованности сотрудников в высоком результате деятельности всего предприятия [29].

Основными направлениями по усовершенствованию системы заработной платы на предприятии ООО "ТоМаш" будут следующие предложения, разработать и ввести на предприятии:

- вознаграждение по итогам года в виде премий;
- поощрения сотрудников за новые идеи, которые могут быть использованы на данном предприятии;
- за выполнение сотрудником работы не входящей, в его должностные инструкции;
- за замещение сотрудником кого-то специалиста в период его болезни, отпуска или просто отсутствия на работе в размере оклада замещаемого сотрудника.

Важная роль отведена умению руководителя организовать оплату труда

на своем предприятии, что может быть достигнуто при правильном, безошибочном выборе ее системы.

И важно всегда помнить о том, что руководитель обязан выплачивать до последней копейки всё, что заработал его подчиненный, независимо от конечных результатов деятельности[30].

3 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТоМаш»

3.1 Организация бухгалтерского учета в целом на предприятии

Ответственность за организацию бухгалтерского учета в организации, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель организации. Бухгалтерский учет осуществляется бухгалтерской службой как структурным подразделением, возглавляемой главным бухгалтером. Для регистрации и группировки фактов хозяйственно-финансовых операций ООО «ТоМаш» использует рабочий план счетов. Формы первичных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, приведены в положении (стандарте) «О документах и документообороте»[31].

Ведение бухгалтерского учета осуществляется с применением компьютерной технологии обработки учетной информации. Хозяйственные операции, проводимые организацией, оформляются оправдательными документами, служащими первичными учетными документами. Ответственность за организацию хранения учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности несет руководитель организации. Организацию подготовки документации к хранению осуществляет главный бухгалтер организации.

Для осуществления расчетов наличными деньгами организация ведет кассовую книгу по установленной форме. Прием наличных денег организацией при осуществлении наличных денежных расчетов в случае продажи товаров, выполнении работ, услуг производится с обязательным применением контрольно-кассовых машин. Расчеты по прочим операциям производится без применения контрольно-кассовых машин.

Обеспечение защиты учетных данных осуществляется, в частности, путем использования паролей доступа к учетным данным и создания резервных копий. Исправление ошибки в регистре бухгалтерского учета должно быть обосновано. Система бухгалтерского учета должна обеспечивать возможность

идентификации лица, внесшего такое изменение, а также хранить информацию обо всех изменениях.

Организация хранит первичные учетные документы, регистры бухгалтерского учета и бухгалтерскую отчетность в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее 5 лет после года, в котором они использовались для составления бухгалтерской отчетности в последний раз[32].

На предприятии применяются следующие методы бухгалтерского учета: документирование, инвентаризация, калькуляция, ведение счетов, бухгалтерский баланс. Организация применяет журнально-ордерную и автоматизированную форму бухгалтерского учета используя программу 1С:Бухгалтерия 8.2.

Бухгалтерия ООО «ТоМаш» осуществляет следующие операции:

- 1- организация и обеспечение бухгалтерского учета на производстве;
- 2-контроль за использованием ФЗП;
- 3-учет реализованной продукции;
- 4-учет затрат на производство;
- 5-составление отчетов, составление главной книги, баланса;
- 6-учет расчетов с подотчетными лицами;
- 7-учет операций по расчетному счету;
- 8-учет расчетов с дебиторами и кредиторами;
- 9-учет основных средств;
- 10-учет поступления сырья, топлива, вспомогательных материалов;
- 11-учет расходования материальных ценностей;
- 12-ведение книги учета выдачи доверенностей на получение ТМЦ;
- 13-учет затрат труда рабочих;
- 14-контроль за использованием фонда оплаты труда;
- 15-ведение кассовой книги;
- 16-оформление платежных поручений;
- 17-получение и выдача денежных средств.

Аппарат бухгалтерии имеет непосредственное отношение ко всем цехам и отделам предприятия. Он получает от них те или иные данные, необходимые для осуществления учета[33].

Бухгалтерия на предприятии возглавляется главным бухгалтером.

Главный бухгалтер назначается на должность (освобождается от должности) руководителем организации и подчиняется непосредственно ему. В своей работе он должен руководствоваться нормативными документами, а также нести ответственность за соблюдение содержания в них единых правовых и методологических принципов ведения бухгалтерского учета.

Главный бухгалтер несет ответственность за формирование учетной политики, обеспечивает контроль за ее исполнением, за движением активов, формированием доходов и расходов и выполнением обязательств и отражением на счетах бухгалтерского учета хозяйственной оперативной информации, составление в установленные сроки бухгалтерской отчетности, проведение (совместно с другими службами) экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности в целях выявления и мобилизации внутрихозяйственных резервов организации. Главный бухгалтер совместно с руководителем организации подписывает документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также расчетные, кредитные и финансовые обязательства и хозяйственные договоры. Без подписи главного бухгалтера указанные документы недействительны и к исполнению не принимаются. Право подписи может быть предоставлено лицам, уполномоченным на это письменным распоряжением руководителя организации[34].

С главным бухгалтером согласовывается назначение, увольнение и перемещение материально ответственных лиц (кассиров, заведующих складами и других). Перечень лиц, имеющих право подписи первичных учетных документов, утверждается руководителем организации по согласованию с главным бухгалтером.

Главный бухгалтер не может исполнять обязанности, непосредственно связанные с материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности, получать по чекам и другим документам денежные средства и товарно-материальные ценности для организации[35].

При освобождении главного бухгалтера от занимаемой должности производится сдача дел вновь назначенному главному бухгалтеру. Одновременно проводится проверка состояния бухгалтерского учета и его достоверности с составлением акта, утверждаемого руководителем организации.

Учетная политика ООО «ТоМаш» разработана в соответствии с нормативными документами и состоит из 2 приложений:

1. Положение об учетной политике для целей бухгалтерского учета;
2. Положение об учетной политике для целей налогообложения.

Под учетной политикой организации понимается совокупность способов ведения бухгалтерского учета- первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности [36]. Изменение учетной политики организации может производиться в следующих случаях:

- изменения законодательства РФ и (или) нормативных правовых актов по бухгалтерскому учету;

- разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета. Применение нового способа ведения бухгалтерского учета предполагает более достоверное представление фактов хозяйственной деятельности в бухгалтерском учете и отчетности организации или меньшую трудоемкость учетного процесса без снижения степени достоверности информации;

- существенного изменения условий хозяйствования. Существенное может быть связано с реорганизацией, изменением видов деятельности и т.п.

В первом приложении раскрыты общие положения бухгалтерского учета организации. Здесь раскрыты такие аспекты: изменение учетной политики организации, организация бухгалтерского учета, правила ведения

бухгалтерского учета, внутренний контроль и обеспечение защиты учетных данных, учет материалов, учет товаров, учет готовой продукции, учет спецодежды и спецодежды, учет кредитов и займов, учет доходов и расходов, резервы, учет расчетов по налогу на прибыль. График документооборота и инвентаризации активов и обязательств. Формы первичных документов бухгалтерского учета.

В разделе инвентаризация раскрываются цели и задачи проведения инвентаризации, сроки проведения и отражения результатов инвентаризации, а также случаи, когда инвентаризация обязательна. Основные средства, товарно-материальные ценности, денежные средства и другое имущество, оказавшееся в излишке, подлежат принятию к учету по рыночной стоимости и зачислению на счет 91 «Прочие доходы и расходы» с последующим установлением причин возникновения излишков и виновных лиц[42].

Убыль ценностей в пределах норм, утвержденных в установленном законодательством порядке, списывается по распоряжению руководителя организации на издержки производства. В случаях если виновники не установлены или во взыскании виновных лиц отказано судом, убытки от недостачи и порчи списываются на счет 91 «Прочие доходы и расходы»

В состав бухгалтерской отчетности организации одновременно включаются:

1. Бухгалтерский баланс;
2. Отчет о финансовых результатах;
3. Отчет об изменении капитала;
4. Отчет о движении денежных средств;
5. Иных приложений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

Годовая бухгалтерская отчетность предоставляется:

- инспекция ФНС РФ (годовая);
- территориальный орган статистики (годовая);
- иные адреса, предусмотренные законодательством РФ.

Во втором разделе положения об учетной политике рассмотрен общий порядок ведения налогового учета. В данном разделе отражается учет налога на добавленную стоимость и учет налога на прибыль [41].

Для определения базы по налогу на прибыль (амортизация ведется линейным методом), организация ведет отдельный учет доходов и расходов в целях налогообложения на основании данных бухгалтерского учета. В случаях, когда порядок признания доходов и расходов в целях налогообложения отличается от порядка в целях бухгалтерского учета, суммы отклонений учитываются в соответствующих карточках и регистрах налогового учета. В целях налогообложения применяется метод начисления. Отдельный учет доходов и расходов ведется по следующим видам деятельности:

- производство и реализация продукции (работ, услуг) основного и вспомогательного производств;
- реализация имущества (товаров, основных средств);
- реализация права требования;
- операции с ценными бумагами.

Осуществляется отдельный учет следующих операций:

- целевые поступления и их использование;
- имущество, полученное от организаций или физических лиц, из вкладов которых не менее на 50% состоит УК организации.

Доходы и расходы распределяются ежемесячно.

Отдельный учет НДС по операциям, облагаемым налогом по ставкам 10 и 18 процентов, а также по операциям, освобожденным от налога, ведется следующим образом: в регистре бухгалтерского учета "Распределение сумм НДС по приобретенным ценностям, относящимся к косвенным расходам".

Основание: статьи 149 (п.4), 153 (п. 1), 166 Налогового кодекса РФ

3.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический учет оплаты труда.

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 Предприятия ООО «ТоМаш» предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

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»)[44].

Аналитический учет оплаты труда.

Аналитический учет оплаты труда в организации ООО «ТоМаш» ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих (формы № Т-54). Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год. Срок хранения лицевых счетов – 75 лет.

Ежемесячно бухгалтерией организации в лицевые счета работников заносятся сведения о размере начисленной оплаты труда и иных доходов работника, о суммах произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, причитающихся к выплате[45].

Основанием для заполнения лицевых счетов являются таблицы учета использования рабочего времени, наряды на сдельную работу, наряды-заказы на выполнение работы, листки о временной нетрудоспособности, приказы (распоряжения) администрации о выплате премий, оказании материальной помощи, исполнительные документы, поступившие в организацию, и др.

1. Расчет заработной платы и ее документальное оформление на примере конкретного сотрудника ООО «ТоМаш» Иванова Петра Ивановича:

За март 2015 года сотруднику ООО «ТоМаш», Иванову Петру Ивановичу, слесарю 3 разряда, начислена заработная плата 8000 рублей.

В этой сумме уже заложен районный коэффициент. В городе Томске, где находится данное предприятие, используется коэффициент 30 % [48].

Таблица 3.1 – Проводки при начислении заработной платы.

Дата	Проводки	Проведенная операция	Сумма,руб.
31.03.15	Д20\01 К70	Начисление заработной платы	6960
	Д 70 К 68\1	Удержание НДФЛ	1040
	Д 20 К 69\02	Начисление страховых взносов ПФР	1760
	Д 20 К 69\03	Начисление страховых взносов ФОМС	408
	Д 20 К 69\01	Начисление страховых взносов ФСС	232
10.04.15	Д 68 К 51	Перечисление НДФЛ	1040
	Д 70 К 51	Выплачена заработная плата (перечислена на банковскую карту)	6960
15.04.15	Д 69\02 К 51	Перечислены страховые взносы ПФР	1760
	Д 69\03 К 51	Перечислены страховые взносы ФОМС	408
	Д 69\01 К 51	Перечислены страховые взносы ФСС	232

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

Порядок учёта заработной платы обязывает вести таблицу учёта рабочего времени и расчёта зарплаты (форма Т-12 для обработки данных в автоматическом режиме и форма Т-13 вручную) в ООО «ТоМаш» таблицу учёта рабочего времени заполняется в автоматическом режиме, т. е. по форме Т-12. На основании этих документов рассчитывается зарплата и составляется соответствующая статистическая отчётность[49].

Если сотрудник отработал не полный месяц, т. е. взял отпуск за свой счет, то тогда расчет производится таким образом:

Расчет не полного месяца, на примере сотрудника Сидорова Алексея Ивановича, кузнеца ООО «ТоМаш» с окладом 8000 руб.

В марте было 19 рабочих дней, из них сотрудник отработал 14, тогда расчет будет следующим: $8000/19*14=5894,74$ руб. т.е. сначала узнаем стоимость одного рабочего дня месяца, а потом умножаем на количество отработанных дней в данном месяце.

Трудовым законодательством предписано информировать работника о всех получаемых им надбавках и всех сделанных удержаниях. Самый распространенный способ донесения информации — выдача расчетного листа образец представлен в Приложении Д. В этом документе содержится краткая информация обо всех основных операциях, сделанных для расчета зарплаты.

2 Начисление отпускных:

Размер и способ расчета отпускных зависит от того, сколько проработали на данном месте работы, какие дополнительные премии и выплаты вы получали, брали ли вы больничный в течение расчетного периода и т.д. За расчетный период берут 12 месяцев, предшествующих наступающему месяцу ухода в официальный отпуск. Согласно трудовому законодательству каждый сотрудник любого предприятия имеет право ежегодно рассчитывать на 28 календарных дней отпуска, при условии, что сотрудник весь отчетный период отработал. На протяжении отпуска сотрудник освобождается от выполнения служебных обязательств, но при этом продолжает получать заработную плату и сохраняет за собой право на имеющуюся должность Расчет отпускных ведется с соблюдением конкретной ситуации[49].

Этапы документального оформления отпускных:

- 1.Сотруднику подписывают заявление на отпуск.
- 2.По предприятию издают приказ, на основании которого бухгалтерия начисляет положенные выплаты.
- 3.Начисление отражается нужной проводкой.
- 4.За 3 дня до начала отпуска сотрудник получает отпускные либо

наличными ,либо на банковскую карту.

На практике бывает так, что сотруднику выплачивают денежную компенсацию вместо отпуска (по желанию), или переносят отпуск на более поздний период . Также возможно отпуск разделить на несколько частей (главное чтобы первая часть не была меньше 14 дней), так как в современной ситуации компаниям сложно найти на замену сотрудника на все 28 календарных дня. При начислении отпускных нужно следить за правильностью расчетов и соблюдением многочисленных нюансов. Отпускные различают на ежегодный календарный оплачиваемый, по уходу за ребенком или родственником, ученический, по временной нетрудоспособности.

Расчет отпускных на примере сотрудника Иванова Петра Ивановича ООО «ТоМаш»:

расчет заработной платы за год предшествующий отпуску (сюда не входят средства на выплату больничных, отпускных)

В нашем примере:

11 месяцев *8000руб/12=7333,33/29,3=250,28 руб.- цена одного дня отпуска.

28 календарных дней*250,28=7007,84 руб.- отпускные.

Проводки: Дебет 20\01 Кредит 70 – начисление отпускных

Дебет 70 Кредит 68\1-начисление НДФЛ

Дебет 68\1 Кредит 51- выплата НДФЛ

Дебет 70 Кредит 50 (51)- выплата отпускных.

Бухгалтер ООО «ТоМаш» делает следующие записи в таблицу 3.2:

Таблица 3.2 – Проводки начисления отпускных

Проводки	Проведенная операция	Сумма, руб.
Д 20 К70	Начисление отпускных	7007,84
Д 70 К68\1	Начисление НДФЛ	911,02
Д 68\1 К 51	Выплата НДФЛ	911,02
Д 70 К 51	Выплата отпускных	6096,82
Д 20 К 69	Начисление страховых взносов	7007,84*30%
Д 69 К 51	Выплата страховых взносов	2102,35

Следует добавить о том, что в конце года на данном предприятии на 31 декабря формируется по счету 96 резерв на оплату отпускных, отпускные и начисленные на их сумму страховые взносы начисляются за счет резерва. При недостаточности резерва начислять отпускные по дебету 97 «Расходы будущих периодов» не надо. В таких случаях отпускные начисляются так же, как в ситуации, когда резерв вообще не создается, то есть по дебету счетов учета затрат (счет 20).

2. Расчет больничного листа. Приложение Е.

Оплата больничного листа регулируется федеральным законодательством, а именно – 255–ФЗ от 29 декабря 2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» с учетом всех изменений и дополнений (последние изменения внесены №407-ФЗ от 1 декабря 2014 года). В настоящее время подготовлена новая редакция Закона, но она не вступила в силу.

Для оплаты листа временной нетрудоспособности работнику должен наступить один из следующих страховых случаев:

1. болезнь или травма самого работника;
2. уход за одним из членов семьи, который болен;
3. карантин работника, его ребенка до 7-ми лет или недееспособного родственника;
4. протезирование, основание для проведения которого - медицинские показания;
5. долечивание в условиях санатория или курорта.

Больничный лист выплачивается в следующей пропорции, то есть первые три дня деньги берут из прибыли предприятия, а остальной период подлежит возмещению из Фонда социального страхования РФ.

Такая оплата больничного установлена статьей 3, п. 2 и п.п.1 ФЗ о страховых взносах (№255-ФЗ)

Оплата больничного по уходу за ребенком или за недееспособным родственником осуществляется только из бюджета ФСС.

Для оформления больничного требуются 2 документа :

1. Листок временной нетрудоспособности.
2. Листок расчета пособия. (Приложение Е)

Листок расчета пособия составляется из нескольких этапов:

1. Берется общая сумма дохода сотрудника за последние два календарных года, на которые начисляются страховые взносы;

2. Сумма, которая получилась делится на 730 или 731 день;

3. Так можно посчитать средний заработок;

4. Нужно определить % оплаты исходя из продолжительности страхового стажа сотрудника:

Нам потребуются следующие справочные данные:

Страховой стаж 8 и более лет – 100%;

От 5 до 8 лет – 80%;

От 3 до 5 лет – 60%;

Меньше 6 мес. – больничный лист рассчитывается исходя из МРОТ (минимальный размер оплаты труда).

Рассчитаем больничный на примере сотрудника ООО «ТоМаш» Баранова Юрия Анатольевича:

Общий доход за 2 года: $258\,636,01 + 261\,611,74 = 569\,954,62$ руб.

Средний заработок: $569\,954,62 / 730 = 780,76$ руб.

Срок отсутствия на рабочем месте 5 дней, следовательно 3 дня за счет работодателя : $780,76 * 3 = 2342,28$ руб.

2 дня за счет ФСС: $780,76 * 2 = 1561,52$ руб.

Итоговая сумма по больничному будет равна: $2342,28 + 1561,52 = 3903,8$ руб.

Проводки :

Начисление из средств работодателя: Дебет 20/01 Кредит 70

Начисление из средств ФСС: Дебет 20/01 Кредит 69/01

Бухгалтер ООО «ТоМаш» делает следующие записи в таблицу 3.2:

Таблица 3.3 – Проводки по начислению больничного.

Проводки	Проведенная операция	Сумма, руб.
Д 20/01 К 70	Начисления больничного из средств работодателя	2342,28
Д 20/01 К 70	Начисление больничного из средств ФСС	1561,52
Д 70 К 51	Выплата больничного на карту сотрудника Баранова Ю.А.	3903,8

Бухгалтер ООО «ТоМаш» заполняет больничный лист черными заглавными печатными буквами гелевой, капиллярной, перьевой ручкой или применять печатающие устройства. Шариковой ручкой пользоваться нельзя. Записи не должны выходить за границы отведенных для них ячеек. Таковы требования пункта 65 Порядка выдачи листков нетрудоспособности[50].

Не допускается исправление ошибок с помощью корректирующего средства (п. 65 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н – далее – Порядок). Для упрощения процесса заполнения листков нетрудоспособности ФСС РФ разработал программное приложение для медицинских организаций, позволяющее в печатывать данные в листок нетрудоспособности.

3. Расчет алиментов.

Согласно действующему законодательству, родители обязаны содержать несовершеннолетних детей. Порядок и форма представления содержания определяется родителями самостоятельно п.1 ст. 13 Семейного кодекса РФ. При распаде семьи, как правило, возникает необходимость взыскивать алименты. Родители могут заключить соглашение о содержании несовершеннолетних детей. Если не получается договориться добровольно, то алименты взыскиваются с родителей в судебном порядке.

Документы, которые регулируют порядок взимания алиментов:

1. Семейный кодекс РФ;

2. ФЗ от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

3. Постановление правительства РФ от 18.07.1996 №841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов».

Существует 2 вида уплаты алиментов добровольная и уплата алиментов через суд. При добровольной уплате алиментов бывшей супруге достаточно заявление работника-алиментоплательщика, в котором отражена просьба о необходимости удерживать алименты. Это заявление должно содержать такую информацию:

4. Фамилию и паспортные данные получателя алиментов;

5. Фамилию и возраст ребенка, в пользу которого выплачиваются алименты;

6. Выплаты, из которых необходимо уплачивать алименты;

7. Размер алиментов;

8. Порядок удержания и срок их перечисления;

9. Дата начала удержания;

10. Реквизиты получателя.

В случае отказа выплаты алиментов в добровольном порядке сторона, где остается ребенок, может обратиться в суд. Существует 3 вида исполнительных документов :

1. Исполнительный лист, который выдается на основании судебного решения, после подачи искового заявления.

2. Судебный приказ выносится после подачи заявления о взыскании денежных сумм, на основании этого приказа взыскиваются алименты.

3. Нотариально удостоверенное соглашение (когда получатель и алиментоплательщик пришли к согласию).

4. Чтобы исполнительный лист имел законную силу, он должен содержать обязательные реквизиты. Форма бланка утверждена Постановлением Правительства РФ от 31.07.2008 №579.

Поскольку исполнительные документы, о которых говорили выше, приравниваются к документам строгой отчетности, необходимо правильно организовать учет и хранение этих документов. Прежде всего, руководителю организации необходимо приказом назначить сотрудника бухгалтерии, который будет ответственным за получение, обработку и хранение исполнительных документов.

Документы, которые получены ответственным работником под расписку, должны быть зарегистрированы в журнале учета и регистрации исполнительных документов (форму журнала организация может утвердить самостоятельно).

Алименты удерживаются только на основании оригиналов исполнительных документов (ст. 109 СК РФ), при утрате подлинника исполнительного листа или судебного приказа суд выдает дубликат[44].

Срок действия исполнительного листа или судебного приказа прекращается только в случаях предусмотренных законодательством:

1. Ребенок достиг совершеннолетия.

2. Ребенок приобрел полную дееспособность.

3.Ребенок усыновлен.

4. Умер получатель алиментов.

5.Истек срок действия соглашения.

6.Умер плательщик алиментов.

Расчет алиментов ведется таким образом ,что

- на одного ребенка 1/4 (25%);
- на двоих детей 1/3 (33%);
- на трех и более детей 1/2 (50%) заработка и (или) иного дохода родителей (п.1 ст.81 СК РФ).

Т.е. если для примера взять сотрудника предприятия ООО «ТоМаш»

Романюка Дмитрия Ивановича, то при условии что у него один ребенок которому он выплачивает алименты расчет будет выглядеть следующим образом: $(15000-13\%)*0,25=3262,5$ руб. - но так как у него есть заявления на стандартный вычет, которое пишется в бухгалтерию ежегодно, то расчет будет такой: $(15000-1400)*13\%=1768$ руб.

$(15000-1768)*0,25=3308$ руб.

Проводки: Дебет 70 Кредит 76 на сумму алиментов.

Бухгалтер ООО «ТоМаш» делает следующие записи в таблицу 3.4

Таблица 3.4 Проводки по начислению алиментов

Проводки	Проведенные операции	Сумма, руб.
Д 70 К 68	Начислен НДФЛ	1768
Д68 К 51	Перечислен НДФЛ	1768
Д 70 К 76	Начислены алименты	3308
Д76 К 51	Выплата на пластиковую карту алиментополучателю	3308
Д70 К 51	Выплата зарплаты сотруднику	$15000-3308=11692$

Существует вида ответственности вследствие ненадлежащего исполнения алиментных обязательств: гражданско-правовая – за несвоевременную уплату алиментов не вовремя, и уголовная – за злостное уклонение от уплаты алиментов. Гражданско-правовая ответственность наступает при образовании задолженности по алиментам по вине лица, обязанного уплачивать алименты на основании решения суда (ст. 115 Семейного кодекса РФ). При наличии вины в образовании задолженности плательщик алиментов уплачивает получателю алиментов неустойку в размере 1/2 процента от суммы невыплаченных алиментов за каждый день просрочки[45]. Такая ответственность не может быть возложена на плательщика, если задолженность по алиментам образовалась по вине других лиц, в частности, в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, задержкой или неправильным перечислением алиментных сумм банками и т.п. Плательщик алиментов может быть привлечен к ответственности на основании решения суда по заявлению получателя алиментов.

3.3 Налогообложение затрат на оплату труда

В России налог на зарплату представлен в виде налога на доходы физических лиц или НДФЛ в виде 13% от начисленной зарплаты. Также существуют отчисления страховых взносов во внебюджетные фонды медицинского, пенсионного страхования и фонд социального страхования в виде 30 %[40].

В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами (в ред. Федерального закона от 29.05.2002 N 57-ФЗ)[18].

Из указанных налогов и взносов непосредственно работодатель

уплачивает лишь страховые взносы во внебюджетные фонды, включая взносы на травматизм, (п. 1 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ «О страховых взносах в ПФР, ФСС РФ, ФФОМС»). Что касается НДФЛ, то плательщиком этого налога является сам работник (п. 1 ст. 207 НК РФ). Работодатель лишь рассчитывает сумму НДФЛ, удерживает ее из зарплаты сотрудника и перечисляет в бюджет (п. 1, 4 и 6 ст. 226 НК РФ)[19].

Некоторые виды выплат, относимых к зарплате, освобождены от обложения НДФЛ. Полный перечень выплат, не облагаемых НДФЛ, установлен статьей 217 НК РФ. В него, например, включены различные компенсации, предусмотренные федеральным, региональным или местным законодательством Российской Федерации (п. 3 ст. 217 НК РФ)[19].

Расчет страхового взноса в ПФР, ФСС и ФФОМС по ставке 30% на примере сотрудника предприятия ООО «ТоМаш» Иванова Петра Ивановича составляет (Приложение Б,В,Г):

Начислена заработная плата -8000 руб. (Дебет 20 Кредит 70)

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

Начислены взносы, которые подлежат уплате в Фонд социального страхования:

$8000 * 2,9\% = 232$ руб. (Дебет 20 Кредит 69-1)

Начислены взносы, которые подлежат уплате в Пенсионный фонд:

$8000 * 22\% = 1760$ руб. (Дебет 20 Кредит 69-2)

Начислены взносы в части, которая подлежит уплате в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования:

$8000 * 5,1\% = 408$ руб. (Дебет 20 Кредит 69-3)

Удержан налог на доходы физических лиц с заработной платы Петрова:
 $8000 * 13\% = 1040$ руб. (Дебет 70 Кредит 68)

Выдана заработная плата из кассы:

$8000 - 1040 = 6960$ руб. (Дебет 70 Кредит 50)

Второй вариант переведена заработная плата на пластиковую карту:

$8000 - 1040 = 6960$ руб. (Дебет 70 Кредит 51)

Бухгалтер ООО «ТоМаш» делает следующие записи в таблицу 3.5

Таблица 3.5 – Проводки по начислению страховых взносов

Проводка	Проведенная операция	Сумма, руб.
Д 20 К 70	Начислен оклад Петрову	8000
Д 20 К 69\1	Начислены взносы в ФСС	232
Д 20 К 69\2	Начислены взносы в ПФР	1760
Д 20 К 69\3	Начислены взносы в ФОМС	408
Д 70 К 68	Удержан НДФЛ	1040
Д 68 К 51	Перечислен НДФЛ	1040
Д 69 К 51	Перечислены страховые взносы	$232 + 1760 + 408$
Д 70 К 51	Перечислена зарплата на пластиковую карту сотрудника Петрова	6960

Расчет НДФЛ на предприятии ООО «ТоМаш» на примере конкретного сотрудника: Иванов Петр Иванович (Приложение № Д) расчетный лист:

$\text{НДФЛ} = \text{Начисленная заработная плата} * 13\% = 8000 * 0,13 = 1040$ руб.

Сумма к выдаче = начисленная заработная плата - НДФЛ = $8000 - 1040 = 6960$ руб. (Дебет 70 Кредит 68)

Порядок уплаты налогов с зарплаты сотрудников. НДФЛ с зарплаты работника работодатель перечисляет в день выплаты причитающейся ему суммы вознаграждения. Причем не важно, каким образом производится ему выплата – будь то через кассу (день снятия денег на зарплату с расчетного счета) или через расчетный счет на пластиковые карточки. С авансового платежа выплаты по НДФЛ не производится. Регламентируется статьей п. 6 ст.

226 НК РФ. НДФЛ платиться одновременно с выплатой окончательной суммы заработной платы, с аванса выплат не производится. Выплата налогов на социальные налоги (ПФР, ФСС, ФФОМС) производится ежемесячно не позже 15 числа месяца, который следует за отчетным и распределяются на свой код (КБК). То есть за март месяц вам необходимо заплатить не позже 15 апреля. В случае, если 15 число выпадает на выходные дни или праздничные дни, то выплаты производятся в ближайший за ним рабочий день[11].

3.4 Совершенствование учета заработной платы

В существующих в России условиях нестабильности экономики, неплатежеспособности предприятий и несвоевременности расчетов с работниками важное значение имеет совершенствование бухгалтерского учета, в частности, учета труда и его оплаты. Большое значение имеет повышение оперативности и аналитичности учета труда и выработки. Это направление связано с внедрением автоматизированных проходных для учета и анализа использования рабочего времени, комплексной автоматизацией учета выработки, начисления всех видов выплат, включая отпускные, и формирования всех расчетно-платежных документов, созданием автоматизированных справочных систем для осведомления руководства организации и сотрудников по всем вопросам расчетов по оплате труда.

В ООО "ТоМаш" благодаря использованию современной программы в бухгалтерии 1С:Бухгалтерия 8.2. добились высокой скорости и точности в бухгалтерских расчетах. Эта программа дает огромные возможности для ведения бухгалтерского учета при расчете различных денежных начислениях и выплатах. Она позволяет в короткий срок начислить заработную плату, отпускные, больничные и еще ряд выплат используемых на данном предприятии. 1С:Бухгалтерия 8 Год выпуска 2002. В настоящий момент это основная платформа для линейки продуктов 1С, а следовательно компания «1С» постоянно совершенствует и развивает платформу. Улучшения касаются многих вещей, но из главного можно отметить увеличение быстродействия ,

улучшение юзабилити, простота освоения и работы в системе. Одновременно с этим ведется постоянное развитие языка программирования 1С, что позволяет лучше и быстрее решать задачи пользователей. Если 3-4 года назад объяснив свою проблему, вы могли услышать "Это не возможно", то сейчас данная задача может быть легко решена. Обновление программы теперь можно получать через Интернет, а не ждать пока придет программист. Доработку программы, особенно там где нужно просто немного подправить, может делать сам клиент, опять же экономя средства на поддержке со стороны подрядчиков. Основным же минусом платформы «1С:Предприятие 8.2» для данного предприятия исторически была ее "сырость". В 2002 году вышедшая платформа 8.0 действительно была "сырой" и обладала огромным багажом ошибок. Но с тех пор прошло уже 9 лет и фирма «1С» приложила максимум усилий для исправления ошибок и совершенствовала программу. Сейчас можно констатировать факт, что от той "сырости" уже не осталось и следа. Итак, кратко по плюсам «восьмерки»: Программа постоянно развивается и улучшается. В программе появляется всё больше автоматизированных участков, которые требуют всё меньше усилий в работе от бухгалтера, программа быстрее и надежнее работает, особенно при росте объемов данных в базе. Из минусов можно выделить только один: потенциально больше ошибок, чем в 7.7 при обновлении. Но здесь справедлива фраза, что не ошибается только тот, кто ничего не делает. А кроме того, ошибки при обновлениях есть и в 7.7.г, хочется сказать, что выбор ООО "ТоМаш" был совершенно верным в пользу программы 1С 8.2, так как вести учет с применением большого количества "ручного труда", как минимум сомнительно. В то время как есть 1С 8.2, где слово «Автоматизация» можно смело писать с большой буквы. Вопросы раскрытия информации о затратах на оплату труда в учетной политике и управленческой отчетности исследованы недостаточно глубоко. Анализ определений позволяет сделать выводы: во-первых, управление затратами - важнейшее направление деятельности управленческого персонала, элемент системы управления предприятием, интегрирующий и координирующий все направления

деятельности предприятия, позволяющий повысить эффективность использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, так как само по себе не является самоцелью; во-вторых, к основным принципам управления затратами следует отнести экономичность (бережливое расходование ресурсов предприятия), ориентацию на получение необходимой информации, гибкость (необходимость совершенствования при постановке новых целей) и системность. Управление затратами представляет собой систему, направленную на достижение поставленных целей предприятия. Однако экономическая жизнь предприятия нестабильна, поэтому цели предприятия имеют изменчивую тенденцию. Анализ места затрат на оплату труда в системе затрат предприятия, проблем формирования эффективной системы управления затратами на оплату труда, определения термина "управление затратами" и методов управления показывает необходимость формирования определения термина "управление затратами на оплату труда". Под управлением затратами на оплату труда понимается деятельность управленческого персонала, направленную на повышение эффективности использования затрат на оплату труда, в арсенале которой наряду с методами управления, объединяющими методы учета и методы анализа затрат, вовлекаются процедуры нормирования, планирования и бюджетирования. Организационными решениями при формировании учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда являются выбор систем оплаты труда, а также разработка норм, планов, прогнозов и бюджетов.

Система учета и система анализа действуют как единая учетно-аналитическая система, а не отдельные специализированные системы. (например, системы учета: "БЭСТ", "1С:Предприятие" и др., системы анализа: ППП Statgraphics и др.) Информация, формирующаяся в учетно-аналитической системе, более защищена от разглашения (усилены мероприятия по соблюдению коммерческой тайны) по сравнению с мероприятиями, осуществляемыми в

данном направлении на предприятии. Выполнение указанных требований в большей степени достигается в процессе автоматизации.

Социальная ответственность

Студенту

Группа	ФИО
3-3502	Кузнецова Лариса Владимировна

Институт	ИнЭО	Кафедра	Экономика
Уровень образования	Специалист	Направление / специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. В цехе завода малая освещенность, температура цеха отличается от нормы, несмотря на вытяжки. Шум от станков, особенно сильный в цехе, где работают кузнецы. Запах горящего масла. 2. При закаливании инструмента возможны термические повреждения, и при погружении в горячее масло идет большой выброс огня, также факторы термического характера присутствуют в кузне. 2. Выбросы вредных газов в атмосферу из цехов, через очистительные вытяжки. 3. В производстве возможны различные чрезвычайные ситуации в виде аварий, ожогов, пожаров, вплоть до несчастных случаев с потерей конечностей.
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой кодекс РФ; 2. Основные экологические законы РФ; 3. Закон о социальной защите населения РФ. 4. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 20000-2010 «Guidance on social responsibility». 5. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». 6. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива 7. Добровольной отчетности. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности

	работодателя в области условий труда.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>1. Руководство компании ООО «ТоМаш» уделяет большое внимание информированию коллектива об особенностях кадровой политики.</p> <p>2. Принципиально важно создать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников компании.</p> <p>3. Все сотрудники компании ООО «ТоМаш» застрахованы от несчастных случаев и клещевого энцефалита.</p> <p>4. Поддержание социально значимой заработной платы.</p> <p>5. Компания ООО «ТоМаш» составляет списки наиболее перспективных специалистов для премирования и повышение в должности.</p> <p>6. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации</p> <p>6. Система нематериального стимулирования включает в себя организацию корпоративных мероприятий направленных на создание благоприятной эмоциональной атмосферы на предприятии.</p>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>1. Одним из требований компании ООО «ТоМаш» ко всем партнерам и клиентам является полное соответствие их деятельности требованиям законодательства.</p> <p>2. Среди принципов бизнес-поведения компании – недопущение нарушения прав на самореализацию и развитие партнеров, клиентов и других заинтересованных социальных групп.</p> <p>3. Открытость и прозрачность бизнес-процессов для клиентов, партнеров и других социальных групп.</p> <p>5. Соблюдение всех необходимых условий для максимальной экологичности, осуществляемых работ.</p>
<p><i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>1. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ст. 328 ТК РФ, ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, Приказ МВД РФ от 13.05.2009 N 365, Приказ МВД РФ от 18.04.2011 N 206, Федеральные законы N 437-ФЗ и N 196-ФЗ);</p> <p>2. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации</p>

<i>области исследуемой деятельности.</i>	(устав компании, памятка для сотрудника).
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

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

Задание выдал консультант:

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

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3502	Кузнецова Лариса Владимировна		

КСО в управлении предприятием ООО «ТоМаш»

1. Сущность корпоративной социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность – международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью успешной компании [48].

Корпоративная социальная ответственность – это:

- 1) комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообществ и окружающей среды;
- 2) нацеленность бизнеса на устойчивое развитие;
- 3) добровольное участие бизнеса в улучшении жизни общества.

Иными словами социальная ответственность бизнеса – концепция, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом.

Любой анализ программ корпоративной социальной ответственности предполагает изучение уровней КСО. Согласно позиции А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является многоуровневой, ее можно представить в виде пирамиды.

Лежащая в основании пирамиды экономическая ответственность непосредственно определяется базовой функцией компании на рынке как производителя товаров и услуг, позволяющих удовлетворять потребности потребителей и, соответственно, извлекать прибыль. Правовая ответственность подразумевает необходимость законопослушности бизнеса в условиях рыночной экономики, соответствие его деятельности ожиданиям общества, зафиксированным в правовых нормах.

Этическая ответственность, в свою очередь, требует от деловой

практики созвучности ожиданиям общества, не оговоренным в правовых нормах, но основанным на существующих нормах морали.

Филантропическая ответственность побуждает компанию к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ.

В практике российского бизнеса КСО регламентируется следующими положениями и рекомендациями:

1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию - это отчет, раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

4. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.

На предприятии ООО «ТоМаш» не существует программы КСО для этого потребуется разработать стратегическую модель КСО – это долгосрочная программа, с учетом миссии и стратегии предприятия, интеграцию корпоративной социальной ответственности в повседневную работу предприятия. В данном случае ассигнования на программы КСО выделяют не от случая к случаю, как в традиционной модели, а регулярно или постоянно.

2 Разработка программы КСО

2.1 Определение целей и задач программы КСО

Таблица 1-Определение целей КСО на предприятии ООО «ТоМаш».

Миссия предприятия	Развитие и дальнейшее совершенствование горно-шахтного оборудования для улучшения качества труда рабочих.	Цели КСО:
		1. Развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке.
Стратегия предприятия	Укрепление более твердых позиций на рынке продаж горно-шахтного оборудования путем обновления станков в производстве и высококвалифицированных и обученных кадрах.	2. Обучение кадров за счет предприятия на новых высокотехнологичных станках.
		3. Прием на практику студентов чтобы обучать для нужд данного предприятия и как следствие трудоустроить после окончания различных ВУЗов.
		4. Улучшение имиджа компании, рост репутации.
		5. Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.

Как следствие данной таблицы мы видим, то что неотъемлемую часть в дальнейшем развитии данного предприятия наряду с усовершенствованием оборудования и привлечения высококвалифицированных кадров возможно использование программ социальной ответственности это является неотъемлемой частью развития данного предприятия.

2.2 Определение стейкхолдеров программ КСО

Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные

требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции [48]. Среди множества стейкхолдеров выделяют: собственников, акционеров, органы федеральной и местной власти, поставщиков, топ-менеджеров, работников, профсоюзы, торговые группы, потребителей (внутренних, зарубежных), население, партнеров, инвесторов, кредиторов, конкурентов (внутренних, международных), профессиональные ассоциации, суды и др. Интересы инвесторов, акционеров и поставщиков связаны с эффективностью управления организацией (прибыльным использованием ресурсов). Наемные работники ожидают удовлетворения их труда в формах адекватной оплаты, возможностей профессионального роста и построения деловой карьеры, здоровой моральной атмосфере, приемлемых условий и режима труда, хорошего руководства. Покупателей интересует качество, безопасность и доступность товаров и услуг. Администрации местных органов самоуправления заинтересованы в пополнении бюджета посредством налоговых поступлений и сохранения рабочих мест для населения региона. Топ-менеджеры заинтересованы в возможности контроля и управления финансовыми потоками, мощность которых свидетельствует о финансовой состоятельности предприятий. Интересы кредиторов удовлетворяются своевременным исполнением обязательств по погашению процентов и кредитов. Если какая-либо группа стейкхолдеров не удовлетворена деятельностью организации, ее реакция может поставить под угрозу дальнейшее существование самой организации. К числу влиятельных стейкхолдеров относятся также правительство и жители регионов, в которых находятся организации. Среди жителей региона выделяют не только проживающих в нем людей, но и местные власти, природную среду и физическое окружение, качество жизни людей. Отдельные группы с особыми интересами (торговые, профессиональные ассоциации, комиссии по защите прав потребителей и др.) могут оказывать давление на корпорации в части осуществления социальных реформ, законов.

Таблица 4.2-Определение стейкхолдеров программ КСО в ООО «ТоМаш»

№	Цели КСО	Стейкхолдеры
1	Развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке.	Собственные сотрудники предприятия
2	Обучение кадров за счет предприятия на новых высокотехнологичных станках.	Поставщики нового оборудования.
3	Прием на практику студентов чтобы обучать для нужд данного предприятия и как следствие трудоустроить после окончания различных ВУЗов.	Технические учебные заведения такие как ВУЗы, техникумы училища.
4	Улучшение имиджа компании, рост репутации.	Благотворительные организации
5	Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.	Собственники предприятия, акционеры, сотрудники.

2.3 Определение элементов программы КСО

В разработке программы корпоративной социальной ответственности важным этапом является определение элементов программы КСО. На это могут повлиять множество факторов, таких как:

- 1) сфера деятельности компании;
- 2) финансовые возможности;
- 3) размер компании;
- 4) приверженность сотрудников компании;
- 5) сотрудничество с местными органами самоуправления и местными экологическими организациями;
- 6) ожидаемые результаты реализации программ.

Перечень возможных элементов программ КСО:

1. Благотворительные пожертвования – форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, транспорт и т.д.).

2. Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия.

3. Эквивалентное финансирование – форма адресной помощи, которая заключается в совместном финансировании компаниями, органами государственного управления и некоммерческим сектором социальных программ.

4. Денежные гранты – форма адресной помощи, выделяемой компанией на реализацию определенных социальных программ. Гранты, как правило, связаны с основной деятельностью компании, ее основными стратегическими целями.

5. Корпоративное волонтерство – вид деятельности, который подразумевает участие сотрудников компании в работе на благо местных сообществ на добровольной основе.

6. Социально значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара или услуги на проведение социальных программ компании.

7. Социально-ответственное поведение – форма работы компании, которая представляет разнонаправленные инвестиции, основанные на соблюдении правил этического поведения. Для того, чтобы определить необходимый перечень мероприятий, необходимо сопоставить главных стейкхолдеров компании, их интересы, мероприятия, которые затрагивают стейкхолдеров. Необходимо обратить внимание, что каждый элемент программ КСО рассчитывается на определенное время, следовательно, может

быть краткосрочным или среднесрочным. Ожидаемый результат от реализации программы позволяет оценить значимость будущих итогов реализации программ. Результаты необходимо свести в Таблицу 4. 3

Таблица 4.3 – Определение элементов программы КСО в ООО «ТоМаш»

№	Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
1	Собственные сотрудники предприятия	Социально-ответственное поведение	Повышение квалификации сотрудников
2	Поставщики нового оборудования.	Денежные гранты	Усовершенствование труда путем обновления рабочего места сотрудника
3	Технические учебные заведения такие как ВУЗы, техникумы училища.	Социальные инвестиции	Обучение кадров и как следствие получение квалифицированных работников впоследствии
4	Благотворительные организации	Благотворительные пожертвования	Рост репутации предприятия
5	Собственники предприятия, акционеры, сотрудники.	Корпоративное волонтерство	Улучшение качества жизни сотрудников

2.4 Затраты на программы КСО

Затраты на программы КСО могут определяться по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от их наличия, а могут стать частью ежемесячных, поквартальных отчислений. В первом случае, компании будет трудно ожидать результатов деятельности программ КСО, поскольку мероприятия будут финансироваться время от времени. Если компанией не предусмотрено иное, то студенту рекомендуется применять стратегическое планирование в рамках разработки КСО. Общий бюджет программ КСО определить как процент чистой прибыли предприятия ежемесячно направленные на реализацию программ КСО.

Таблица 4.4-Затраты на мероприятия КСО в ООО «ТоМаш»

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена,руб.	Стоимость реализации на планируемый период (год)
1	Новогодние подарки	подарок	300	9*300=2700
2	Денежное поощрение на праздники: 8 марта 23 февраля 1 октября	рубли	500	43*500=21500
3	Выход на пенсию денежная компенсация	рубли	3000	2*3000=6000
4	День рождение (юбилей)	рубли	2000	1*2000=2000
5	Благотворительные пожертвования	рубли	50000	50000
	Итого:			82200

На предприятии 40 сотрудников 6 женщин и 34 мужчины соответственно выдача денежных сумм на праздники по 500 рублей, а среди них 3 сотрудника пенсионного возраста следовательно на 1 октября поздравляют их. Н следующий год 2 сотрудника выходят на пенсию и получают денежную компенсацию. Подарки на дни рождения предусмотрены только на юбилеи, юбилей в следующем году будет у одного человека. Определенная сумма запланирована на подарки в детский дом.

2.5 Ожидаемая эффективность программ КСО

Оценку эффективности программ КСО зачастую сложно оценить. Это

бывает в случае, если проблема социальной ответственности, которую решает предприятие, велика, и предприятию сложно справиться с ней в одиночку, либо эта проблема не имеет немедленного отклика на реализацию мероприятий. При этом, необходимо помнить, что каждая реализуемая программа КСО связана с целями деятельности предприятия, ее миссией. Поэтому необходимо определить эффект от реализации программ не только для общества, но и для организации. Эффект программ КСО по отношению к предприятию может выражаться в:

- улучшении имиджа компании;
- стимулировании сбыта;
- повышении узнаваемости товаров и услуг;
- снижении текучести кадров;
- повышении морального духа персонала;
- повышении квалификации персонала;
- установление связи с органами местного самоуправления;
- привлечении инвестиций и т.д.

Эффект программ КСО по отношению к обществу может выражаться в:

- улучшении материального благополучия граждан;
- помощь нуждающимся;
- улучшение здоровья людей (через продукцию или программы);
- устранение социальной напряженности;
- решение социальной проблемы;
- локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия);
- улучшение экологической обстановки в регионе;
- помощь ветеранам;
- обеспечение детского досуга и т.д.

Таблица 4.5-Оценка эффективности мероприятий КСО на ООО «ТоМаш»

№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
1	Новогодние подарки	$9*300=2700$	Повышение морального духа персонала	Решение социальной проблемы
2	Денежное поощрение на праздники: 8 марта 23 февраля 1 октября	$43*500=21500$	Снижение текучести кадров	Помощь ветеранам
3	Выход на пенсию денежная компенсация	$2*3000=6000$	Улучшение имиджа предприятия	Помощь нуждающимся
4	День рождение (юбилей)	$1*2000=2000$	Повышении морального духа персонала	Улучшении материального благополучия граждан
5	Благотворительные пожертвования	50000	Улучшение имиджа компании	Локальный эффект(точечный)

- 1) Программа КСО соответствует целям предприятия.
- 2) Для предприятия преобладает внутреннее КСО.
- 3) Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров.
- 4) Реализуя программы КСО предприятия получает:
 - социально-ответственное поведение - фирма заботиться о сотрудниках предприятия, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников.
 - благотворительные пожертвования - реклама в СМИ, положительные отзывы у населения.

5) Предприятие несет небольшие затраты на мероприятия КСО, результаты стоят потраченных средств.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность — это не просто ответственность компании перед людьми, организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, перед обществом в целом, не просто набор принципов, в соответствии с которыми компания выстраивает свои бизнес-процессы, а философия организации предпринимательской и общественной деятельности, которых придерживаются компании, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни людей, о развитии общества в целом и сохранение окружающей среды для последующих поколений. Затрачиваемые организацией средства на выполнение КСО адекватны, а ожидаемые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самой организации, так и для населения регионов деятельности организации

Заключение

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема общего уровня благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих, а с другой, - важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда. В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации. Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д. При расчете заработной платы прежде всего следует выполнять нормы, установленные Трудовым Кодексом РФ, Налоговым Кодексом РФ и другими законами. Но нужно научиться правильно истолковывать кодексы и законы.

В ходе прохождения преддипломной практики мной была проведена следующая работа:

- Изучение организационной структуры предприятия, основных видов

деятельности;

- Изучение организации бухгалтерского учета, структуры учетного аппарата и применяемых на предприятии форм и методов учета, учетной политики организации ее основных элементов;

- Анализ основных экономических показателей предприятия за 2014г.;
- Ознакомление с ведением табеля рабочего времени;
- Расчет НДФЛ;
- Начисление страховых взносов ПФР, ФСС, ФФОМС;

В ходе работы были использованы такие нормативные документы как Устав ООО «ТоМаш», приказ об учетной политике на 2014 год для целей бухгалтерского и налогового учета. Были проанализированы годовой бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках за 2 года (2013-2014), изучен табель рабочего времени, составление квитков по заработной плате, ознакомлена с разными видами удержаний из заработной платы, тонкости исчисления их и начисление заработной платы в целом.

Итак, ООО «ТоМаш» - это организация, являющаяся юридическим лицом, которая имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные права, нести обязанности, имеет смету и баланс. Система управления характеризуется тем, что во главе каждого подразделения на принципе единоначалия находятся руководители, наделенные всеми полномочиями и осуществляющие единоличное руководство в разработке конкретных управленческих функций. Анализ приведенных данных (отчет о прибылях и убытках) свидетельствует о том, что изменения в структуре прибыли были отрицательными: за 2 года часть показателей возросли, а часть значительно понизились.

Проанализировав имеющиеся основные результаты работы предприятия за 2 года, можно сделать вывод, что ООО «ТоМаш» является предприятием безубыточным.

Также было выполнено индивидуальное задание: изучены формы и

системы оплаты труда, проанализированы виды удержаний, и порядок налогообложения, начисление заработной платы и всех удержаний на примере 2 работников предприятия в Приложениях А, Б, В, Г, Е.

Бухгалтерский учёт в ООО «Томаш» ведётся в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учёте», Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), а также в соответствии с приказом директора ООО «ТоМаш» по учётной политике. Рабочий план счетов предприятия включает в себя все разделы типового плана счетов бухгалтерского учета.

В результате проведенной работы можно сделать вывод, что в целом состояние бухгалтерского учета по начислению и выплате заработной платы, на исследуемом предприятии ООО «Томаш», организован на высоком уровне и ведётся в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Список использованных источников

1. Налоговый кодекс РФ. Часть 2, глава 25, статьи 252 – 273. М.: Инфра – М, 2002. 448 с.
2. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. № 402-ФЗ (ред.от 04.11.2014)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ 27.04.2016
3. Трудовой кодекс РФ. От 21 декабря 2001г. №197-ФЗ (в редакции от 30.12.15г.) www.klerk.ru/rubricator/17/ 16.04 2016
4. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 21/2008. М.: Инфра – М, 2008. 134 с.
5. Федеральный закон от 06.12.2011г № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) г.
www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ 30.04.2016
6. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, от 31.10.2000 г. (в редакции от 08.11.10г.) №94н.
<https://www.consultant.ru/.../d5b7552984ff633c3f1bbccbc7f9d65e6ad5>.
14.04.2016
7. Левкович О.А. . ,Тарасевич И.Н. Бухгалтерский учет. Учебное пособие / 7 изд., перераб. И доп. Минск: Амалфея,2011.768 с.
8. Раздорожный А.А. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие. М.: РИОР,НИЦ: ИНФРА-М, 2016.95 с.
9. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник / 8-е изд.; перераб. и доп. М.: национальное образование, 2013 672с.
10. Ред. Касьяновой Г.Ю. Заработная плата : практическое руководство для бухгалтера. Практикум/Изд. АБАК,2016. 880с.
11. Ред. Касьяновой Г.Ю. Страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС. Изд. АБАК 2016. 304с.
12. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. М.: РИОР, 2010. 272с.

13. Середа К.Н. Новый расчет заработной платы / Изд. 7-е изм. и доп. Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. 395с.

14. Кушелева Т.Е. Экономика организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т.Е. Кушелева. М. : МИПК, 2015. 316 с. ISBN 978-5-901087-39 -8 - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515132> 23.04.2016

15. Шаркова, А. В. Экономика организации [Электронный ресурс] : Практикум для бакалавров / А. В. Шаркова, Л. Г. Ахметшина. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. 120 с.

16. Петрова, Е.М. Экономика организации. Краткий курс [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.М. Петрова, О.А. Чередниченко. М.: ИТК Дашков и Ко, 2013. 185 с. URL:Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515114> 15.04.2016

17. Горина, Г. А. Налогообложение торговых организаций : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Коммерция (торговое дело)» и «Маркетинг» / Г. А. Горина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 143 с.

18. Восколович, Н. А. Экономика, организация и управление общественным сектором: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» и экономическим специальностям / Н. А. Восколович, Е. Н. Жильцов, С. Д. Еникеева; под ред. Н А. Восколович. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 367 с.

19. Экономика, организация и управление предприятием: Учеб. пособие / Н.Л. Зайцев; Государственный Университет Управления. - М.: ИНФРА-М, 2004. 491 с.

20. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: Учебное пособие / Н.М. Филимонова, Н.В. Моргунова, Е.С. Никишина. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 222 с.:

21. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по

специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» Ю. А. Макушева. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 351 с.

22. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник / Под ред. В.Я. Позднякова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 617 с

23. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 416 с.

24. Планирование на предприятии: Учебник / Э.А. Афитов. М.: НИЦ ИНФРА-М; Мн.: Нов. знание, 2015. 344 с.

25. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник/Поздняков В. Я., Поздняков В. Я. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 617 с.

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

27. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / М.П. Переверзев, А.М. Лунева; Под общ. ред. М.П. Переверзева. 2-е изд. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 221 с.

28. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. 4-е изд., испр. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 380 с.

29. Измерение мотивации и стимулир. "челов. работающ."...: Уч. пос./Е.И.Комаров 2-е изд. М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014 251с.

30. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 171 с.

31. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 143 с.

32. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. 340 с.
33. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник / Т. И. Леженкина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МФПУ Синергия, 2013. 352 с.
34. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие / И.Е. Мизиковский, А.Н. Милосердова, В.Н. Ясенев. М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. 112 с.
35. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / А.Я. Кибанов, И.А. Эсаулова и др.; Под ред. А.Я. Кибанова М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 240 с.
36. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М. Асалиева М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 88 с.
37. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. 3-е изд., перераб и доп. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 378 с.
38. Крамаренко, Л. А. Налоги и налогообложение : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Коммерция (торговое дело)», «Маркетинг» / Л. А. Крамаренко, М. Е. Косов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 576 с.
39. Налогообложение имущества и доходов физических лиц : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Налоги и налогообложение» / М. Е. Косов, Л. А. Крамаренко, Т. Н. Оканова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 431 с.
40. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. М.: ИНФРА-М, 2012. 320 с.
41. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Л.М. Бурмистрова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 320 с.

42. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / А.Д. Шеремет и др.; Под общ. ред. А.Д. Шеремета. 2-е изд., испр. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 426 с.
43. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 192 с.
44. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): С последними изменениями / Г.С. Скачкова. 5-е изд. М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 942 с.
45. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие / В.В. Бондаренко - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 304 с.:
46. Совершенствование учета расчетов по оплате труда / Кузьмин А.А. // Молодой ученый. 2014. №4.2 С.47-50.
47. Заработная плата в 2015 году / Е.В. Воробьева М.: 18 издание 5000 экз. изд. Альпина Бизнес Букс С. 1003
48. Заработная плата в 2016 году / Е.В. Воробьева М.: 19 издание 5000 экз. изд. Альпина Бтзнес Букс С.1119

Приложение А

(справочное)

Свод начислений и удержаний по организации

Период:

2015

г.

Группировки строк: Месяц начисления; Организация; Раздел; Вид расчета;

Показатели: Сумма; Оплачено дней; Оплачено часов;

Отбор: Организация Равно "ООО "ТоМаш""

Месяц начисления	Сумма	Оплачено дней	Оплачено часов
Организация			
Раздел			
Вид расчета			
Месяц начисления: Январь 2015			
Организация: ООО "ТоМаш""			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По000000001	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	40 020,00		
Месяц начисления: Февраль 2015			
Организация : ООО "ТоМаш""			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По000000002	20 010,00		

5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	40 020,00		
Месяц начисления: Март 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По000000003	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	40 020,00		
Месяц начисления: Апрель 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По000000004	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	40 020,00		
Месяц начисления: Май 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			

1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По0000000005	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	40 020,00		
Месяц начисления: Июнь 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	22 067,14		
Оклад по дням (Сч.44)	19 210,00		
Оплата отпуска (44сч.)	2 857,14		
3. Удержано	2 869,00		
НДФЛ исчисленный	2 869,00		
4. Выплата	22 495,71		
Выплачено № По0000000006	2 485,71		
Выплачено № По0000000007	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	40 020,00		
Долг за организацией на конец месяца	36 722,43		
Месяц начисления: Июль 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		

4. Выплата	17 260,00		
Выплачено № По0000000008	17 260,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	36 722,43		
Долг за организацией на конец месяца	39 472,43		
Месяц начисления: Август 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По0000000009	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	39 472,43		
Долг за организацией на конец месяца	39 472,43		
Месяц начисления: Сентябрь 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По0000000010	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	39 472,43		
Долг за организацией на конец месяца	39 472,43		

Месяц начисления: Октябрь 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	20 010,00		
Выплачено № По000000011	20 010,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	39 472,43		
Долг за организацией на конец месяца	39 472,43		
Месяц начисления: Ноябрь 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	23 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	23 000,00		
3. Удержано	2 990,00		
НДФЛ исчисленный	2 990,00		
4. Выплата	59 482,43		
Выплачено № По000000012	20 010,00		
Выплачено № По000000013	39 472,43		
5. Сальдо			
Долг за организацией на начало месяца	39 472,43		
Месяц начисления: Декабрь 2015			
Организация : ООО "ТоМаш"			
1. Начислено	20 000,00		
Оклад по дням (Сч.44)	20 000,00		
3. Удержано	2 600,00		
НДФЛ исчисленный	2 600,00		

4. Выплата	17 400,00		
Выплачено № По0000000014	17 400,00		
5. Сальдо			
Долг за организацией на конец месяца	19 462,43		

Приложение Б

(справочное)

Анализ ФСС

Период: 2015 г.

Группировки строк: Организация; Физическое
лицо;

Отбор: Организация Равно "ООО "ТоМаш""

Доходы облагаемые ФСС НС

Организация	Облагаема
Физическое лицо	я база ФСС НС
ООО "ТоМаш"	272 067,14
Иванов Петр Иванович	94 023,66
Петров Сергей Степанович	178 043,48
Итого	272 067,14

Приложение В

(справочное)

Анализ

взносов в ПФР

Период: 2015 г. Группировки строк: Организация; Месяц начисления; Вид тарифа страховых взносов; Показатели: Начислено; Скидка к доходам; Не облагается ПФР; Доход, превышающий предельную величину базы, ПФР; облагаемая база ПФР; Взносы в ПФР, страховая часть; Взносы в ПФР, накопительная часть; Взносы на ОПС с 2015 года; Взносы в ПФР с сумм, превышающих предельную величину; Отбор: Организация Равно "ООО "ТоМаш"".

Организация Месяц начисления Вид тарифа страховых взносов	Начислено	Скидка к	Целиком не облагается	Превышение предельной базы	Облагаемая база	Начислено взносов, страховая	Начислено взносов, накопительна	Начислено взносов на ОПС с 2014 года	Начислено взносов с сумм превышения предельной
ООО "ТоМаш"	272 067,14				272 067,14			58 914,54	
Январь 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителя	15 000,00				15 000,00			3 300,00	

й								
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00			1 680,00
Февраль 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00			1 680,00
Март 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00			1 680,00
Апрель 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00

й								
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00			1 680,00
Май 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00			1 680,00
Июнь 2015	22 067,14				22 067,14			4 784,10
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00
Организации инвалидов	7 067,14				7 067,14			1 484,10
Июль 2015	23 000,00				23 000,00			4 980,00
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00			3 300,00

й								
Организации инвалидов	8 000,00			8 000,00			1 680,00	
Август 2015	23 000,00			23 000,00			4 980,00	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00			15 000,00			3 300,00	
Организации инвалидов	8 000,00			8 000,00			1 680,00	
Сентябрь 2015	23 000,00			23 000,00			4 980,00	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00			15 000,00			3 300,00	
Организации инвалидов	8 000,00			8 000,00			1 680,00	
Октябрь 2015	23 000,00			23 000,00			4 980,00	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00			15 000,00			3 300,00	

й								
Организации инвалидов	8 000,00			8 000,00			1 680,00	
Ноябрь 2015	23 000,00			23 000,00			4 980,00	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00			15 000,00			3 300,00	
Организации инвалидов	8 000,00			8 000,00			1 680,00	
Декабрь 2015	20 000,00			20 000,00			4 330,44	
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	13 043,48			13 043,48			2 869,57	
Организации инвалидов	6 956,52			6 956,52			1 460,87	
Итого	272 067,14			272 067,14			58 914,54	

Приложение Г.

(справочное)

Анализ взносов ФСС, ФОМС

Период: 2015г. Группировки строк: Организация; Дата начисления; Вид тарифа страховых взносов; Показатели: Начислено; Скидка к доходам; Не облагается ФОМС; Доход, превышающий предельную величину базы, ФОМС; облагаемая база ФОМС; Взносы в ФФОМС; Не облагается ФСС; Доход, превышающий предельную величину базы, ФСС; облагаемая база ФСС; Взносы в ФСС; Отбор: Организация Равно "ООО "ТоМаш""

Организация	Начислено	Скидка к доходам	Целиком не облагается по ОМС	Превышение предельной базы по ОМС	Облагаемая база в части ОМС	Начислено взносов в ФОМС	Целиком не облагается в ФСС	Превышение предельной базы в ФСС	Облагаемая база в части ФСС	Начислено взносов в ФСС
ООО "ТоМаш"	272 067,14				272 067,14	12 559,10			272 067,14	7 419,83
01.01.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организация, применяющ	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00	435,00

ие ОСН, кроме с/х производит елей										
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.02.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00	435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.03.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00	435,00
Организац	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00

ии инвалидов									
01.04.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00 627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00 435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00 192,00
01.05.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00 627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00 435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00 192,00
01.06.2015	22 067,14				22 067,14	1 026,48			22 067,14 604,61
Организац	15				15 000,00	765,00			15 000,00 435,00

ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	000,00								
Организац ии инвалидов	7 067,14			7 067,14	261,48			7 067,14	169,61
01.07.2015	23 000,00			23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00			15 000,00	765,00			15 000,00	435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00			8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.08.2015	23 000,00			23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00			15 000,00	765,00			15 000,00	435,00

елей										
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.09.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00	435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.10.2015	23 000,00				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00
Организац ии, применяющ ие ОСН, кроме с/х производит елей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00	435,00
Организац ии инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00	192,00
01.11.2015	23				23 000,00	1 061,00			23 000,00	627,00

	000,00								
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	15 000,00				15 000,00	765,00			15 000,00 435,00
Организации инвалидов	8 000,00				8 000,00	296,00			8 000,00 192,00
01.12.2015	20 000,00				20 000,00	922,62			20 000,00 545,22
Организации, применяющие ОСН, кроме с/х производителей	13 043,48				13 043,48	665,22			13 043,48 378,26
Организации инвалидов	6 956,52				6 956,52	257,40			6 956,52 166,96
Итого	272 067,14				272 067,14	12 559,10			272 067,14 7 419,83

Январь 2015 г.							
Организация: ООО "ТоМаш"							
Подразделение: АУП							
Расчетный листок за Январь 2015 г.							
Организация: ООО "ТоМаш"							
Работник: Петров Сергей Степанович				Подразделение: АУП			
				Должность: Директор			
Применено вычетов по НДФЛ: на себя: на детей: имущественные:							
Вид	Период	Дни	Часы	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено				2. Удержано			
Оклад по дням	1-31 Янв 15			15 000,00	НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	1-31 Янв 15	1 950,00
Всего начислено				15 000,00	Всего удержано		1 950,00
					Выплачено	1-31 Янв 15	13 050,00
Долг за организацией на начало месяца:				26 100,00	Долг за организацией на конец месяца:		26 100,00

Приложение Е.

Расчет пособия

*

* предусмотрен п.67 Порядка выдачи листов нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н

Приложение к листку нетрудоспособности № 201333008821

Организация: ООО "ТоМаш"

Работник: Баранов Юрий Анатольевич

ИН ###

СНИЛС

105-481-

Н ##

852 47

Подразделение: Производство

Должность: Токарь

таб. №: 0000000004

Не 15 февраля п

работал с 2015 г. о 19 февраля 2015 г.

Условия

исчисления:

Страховой

стаж: 9 лет 2 месяца

в т.ч. нестраховые

периоды:

8 лет 11 месяцев

Назначение пособия

Назначено пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% за 5 календарных дней

Сведения о заработной плате

1. Заработок за расчетные годы

Год	Заработок	Предельная величина	Страхователь
2013	258 636,01		ТоМаш
Итого:	258 636,01	624 000	
2014	49 706,87		Общество с ограниченной ответственностью "ТоМаш"
2014	261 611,74		ТоМаш
Итого:	311 318,61	670 000	

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины:
569 954,62

2. Расчет среднего заработка

Среднедневной заработок составил: $569\,954,62 / 730 = 780,76$

3. Расчет минимального среднего заработка из МРОТ

МРОТ по состоянию на 15.02.2015:

6 204

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил:

203,97

**Причитается
пособие**

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Число календарных дней, подлежащих оплате	Средне-дневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ	Размер пособия в % к заработной плате	Размер дневного пособия в руб. и коп.	Максимальный размер дневного пособия	Начислено пособия
15.02.15	17.02.15	3	780,76	203,97	100	780,76	-	2342,28
18.02.15	19.02.15	2	780,76	203,97	100	780,76	-	1561,52

За счет средств ФСС РФ

1561,52

Одна тысяча пятьсот шестьдесят один рубль 52 копейки

За счет средств работодателя

2342,28

Две тысячи триста сорок два рубля 28 копеек

Итого начислено

3903,80

Три тысячи девятьсот три рубля 80 копеек

Сумма пособия включена в платежную ведомость за

Февраль
2015 г.

Подпись главного (старшего) бухгалтера

подпись

дата

Приложение Ж.

Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 2015 г.

Организация Общество с ограниченной ответственностью "ТомМаш"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности Производство машин и оборудования для добычи полезных ископаемых и строительства

Организационно-правовая форма / форма собственности

Общество с ограниченной ответственностью /

Единица измерения: в тыс. рублей

Местонахождение (адрес)

634003, Томская обл, Томск г, Песочный пер, дом № 31

Коды		
0710001		
31	12	2015
12429903		
7017308131		
по ОКВЭД 29.52		
65	16	
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	290	272	-
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	290	272	-
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	979	513	55
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	6 325	3 733	5
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	37	633	67
	Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
	Итого по разделу II	1200	7 341	4 879	127
	БАЛАНС	1600	7 631	5 151	127

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	20	20	20
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	287	254	(37)
	Итого по разделу III	1300	307	274	(17)
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	-	-	-
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	7 324	4 877	140
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	7 324	4 877	140
	БАЛАНС	1700	7 631	5 151	123

Отчет о финансовых результатах

за Январь - Декабрь 2015 г.

Организация **Общество с ограниченной ответственностью "ТомМаш"**

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности **Производство машин и оборудования для добычи полезных ископаемых и строительства**

Организационно-правовая форма / форма собственности

Общество с ограниченной ответственностью /

Единица измерения: в тыс. рублей

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по ОКВЭД

по ОКОПФ / ОКФС

по ОКЕИ

Коды		
0710002		
3 1	12	201 5
12429903		
7017308131		
29.52		
65		16
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г.	За Январь - Декабрь 2014 г.
	Выручка	2110	3 950	2 832
	Себестоимость продаж	2120	(3 210)	(2 100)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	740	732
	Коммерческие расходы	2210	(57)	(105)
	Управленческие расходы	2220	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	683	627
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	-	-
	Прочие доходы	2340	-	-
	Прочие расходы	2350	(643)	(387)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	40	240
	Текущий налог на прибыль	2410	(7)	(23)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	33	217

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г.	За Январь - Декабрь 2014 г.
	СПРАВОЧНО			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	33	217
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Приложение 3.

Унифицированная форма № Т-13
Утверждена Постановлением
Госкомстата

Общество с ограниченной ответственностью "ТомМаш"
наименование организации

структурное подразделение

Форма по ОКУД 0301008
по ОКПО #####

Код
0301008
#####

Номер документа	Дата составлены	Отчетный период	
		с	по
		01.01.2015	31.01.2015

ТАБЕЛЬ учета рабочего времени

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки																												Отработано за		данные для начисле						Неявки по причинам			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	половину месяца (I, II)	месяц	код вида оплаты			корреспондирующий счет			код	дни (часы)	код	дни (часы)												
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни	часы	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)	код вида оплаты	корреспондирующий счет	дни (часы)																
1	Иванов Петр Иванович	0000000002	в	в	в	в	в	в	в	в	в	в	я	я	в	в	я	я	я	Х	5	17																				
			я	я	в	в	я	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	я	Х	40																				
			8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8	8	Х	12	136																			
			8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8	8	Х	96																				
2	Петров Сергей Степанович	0000000001	в	в	в	в	в	в	в	в	в	я	я	в	в	я	я	я	я	Х	5	17																				
												8	8			8	8	8	8	Х	40																					
			я	я	в	в	я	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	я	Х	12	136																			
			8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8	Х	96																					

Ответственное
лицо

должность
личная подпись
расшифровка подписи

Руководитель
структурного
подразделения

должность
личная
расшифровка подписи

" " 20 г.

Работник
кадровой
службы

должность
личная
расшифровка подписи

" " 20 г.