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

Институт социально-гуманитарных технологий
Специальность 080100 Экономика
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
(на примере ООО «СИБТОМ»)

УДК 657.471.12

Студент

Группа	**ФИО**	**Подпись**	**Дата**
О-3Б11	Юдина К.Д.		

Руководитель

Должность	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
Доцент	Соболева Т.А.	к.э.н		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
ЭКОН ИСГТ	Барышева Г.А.	Заведующий кафедрой		

Томск – 2016

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

Институт социально-гуманитарных технологий
Специальность 080100 Экономика
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой
_____
Барышева Г.А.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы
В форме:

Бакалаврской работы

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

Группа	ФИО
О-3Б11	**Юдина Ксения Дмитриевна**

Тема работы:

Учет заработной платы (на примере ООО «СИБТОМ»)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	**99 стр., 6 рис., 18 табл., 51 ист., 5 прил.,7 формул**
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Особенности учета оплаты труда расчетов по заработной плате 2. Обозначить современные виды, формы и системы оплаты труда персонала. 3. Анализ системы оплаты труда предприятия (ООО «СИБТОМ) 4. Получение практических навыков по ведению учета оплаты труда.

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

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	**Соболева Т.А.**	**к.э.н**		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3Б11	**Юдина К.Д.**		

Реферат

Выпускная квалификационная работа – 84 с., 6 рисунков, 18 таблиц, 51 источник, 5 приложений, 7 формул.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, бухгалтерский учет заработной платы, система оплаты труда, премия, отпуск, удержания.

Объектом исследования является система бухгалтерского учета ООО «СИБТОМ».

Цель исследования – рассмотреть особенности учета оплаты труда и расчетов по заработной плате на современном предприятии, а также получение практических навыков по ведению учета оплаты труда.

В процессе работы собран и систематизирован материал по вопросам бухгалтерского учета оплаты труда в ООО «СИБТОМ».

В результате работы было выяснено, что учет оплаты труда в ООО «СИБТОМ» осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими оплату труда. В ООО «СИБТОМ» для оплаты труда применяется простая повременная форма оплаты труда. Рекомендовано совершенствование системы премирования: предлагается установить премию в размере 4% при превышении планируемого размера выручки на 1 сотрудника от разницы между плановой и фактической выручкой на 1 сотрудника.

Также ООО «СИБТОМ» предложено усовершенствовать автоматизацию системы бухгалтерского учета посредством перехода на 1С: «Предприятие 8.3».

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе Microsoft Word 10.0 и представлена на CD-диске (в конверте на обороте обложки).

Определения

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Трудовое законодательство – это совокупность нормативных актов, регулирующих трудовые отношения

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Заработная плата – денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд.

Расчет заработной платы – процесс начисления оплаты нанятым работникам согласно условиям найма и удержания налогов и прочих вычетов согласно законодательству, договорам, поручениям и т.п., так же их документальное оформление.

Учет заработной платы – это основа работы с сотрудниками, материального вознаграждения их труда, стимулирования производительности труда каждого работника в отдельности и всего коллектива в целом.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц, который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд.

Отпуск – временное освобождение от работы в будние дни на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы.

Отпуск по беременности и родам – отпуск, предоставляемый трудящимся гражданам на установленный период времени до и после рождения ребенка.

Оглавление

Введение 6
1 Теоретические основы оплаты труда персонала 9
1.1 Нормативное регулирование учета труда и заработной платы 9
1.2 Сущность оплаты труда, факторы воздействия на нее 14
1.3 Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала 17
2 Учет оплаты труда персонала ООО «СИБТОМ» 25
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «СИБТОМ» 25
2.2 Анализ системы учета оплаты труда на предприятии ООО «СИБТОМ» 31
2.3 Учет расчетов по заработной плате и порядок начисления и удержаний из заработной платы в ООО «СИБТОМ» 37
3 Основные направления совершенствования учета оплаты труда на предприятии 56
Анализ корпоративной социальной ответственности ООО «СИБТОМ» 62
Заключение 66
Список ипользованных источников 70
Приложение А – Бухгалтерский баланс на ООО «СИБТОМ» 76
Приложение Б – Приказ (распоряжение) о приеме на работу 78
Приложение В – Личная карточка работника 79
Приложение Г – Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику 83
Приложение Д – Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) 84

Введение

В современных условиях развития российского общества создание эффективной системы оплаты труда наемных работников во всех сферах деятельности является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования. Проблематика оплаты труда в условиях кризиса является одной из ключевых в российской экономике. От успешного решения этой проблемы во многом зависят повышение эффективности производства, рост уровня жизни населения и комфортный социально-психологический климат в обществе. Помимо этого важно отметить, что заработная плата зачастую единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом.

Одним из важных направлений деятельности бухгалтерии любого предпрятия является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Заработная плата используется как экономический рычаг управления производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учѐт труда. Благодаря грамотно построенному учету заработной платы предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта.

Предприятия имеют широкие права в области оплаты труда, а именно: определять формы и системы оплаты труда; вводить доплаты за совмещение

профессий (должностей) и расширение зон обслуживания; устанавливать по каждой категории работников надбавки; устанавливать должностные оклады руководителям, специалистам и служащим без соблюдения соотношения их численности и средних окладов по штатному расписанию; определять конкретные направления использования фонда заработной платы и выплат социального характера.

Ввиду многообразия форм и систем оплаты труда, постоянно изменяющейся законодательной базы в этой области, а также целого ряда особенностей расчетов с персоналом существуют различные трудности и проблемы при формировании заработной платы. Все это определяет актуальность темы исследования.

Цель исследования – рассмотреть особенности учета оплаты труда и расчетов по заработной плате на современном предприятии, а закрепление теоретических знаний по ведению учета оплаты труда.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1) Изучить нормативное регулирование учета труда и заработной платы.

2) Рассмотреть сущность оплаты труда, факторы воздействия на нее.

3) Обозначить современные виды, формы и системы оплаты труда персонала.

4) Провести анализ системы учета оплаты труда на предприятии ООО «СИБТОМ».

5) Проанализировать учет расчетов по заработной плате и порядок начисления и удержаний из заработной платы в ООО «СИБТОМ».

6) Предложить мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда персонала в ООО «СИБТОМ».

Объектом исследования является система бухгалтерского учета ООО «СИБТОМ».

Предметом исследования является организация оплаты труда на предприятии.

Научная новизна исследования. В процессе работы доказано, что современные системы оплаты труда не имеют базовой составляющей (оклада), что является нарушением Трудового кодекса РФ, по которому работодатель гарантирует работнику минимальный размер оплаты труда. В связи с чем на предприятии в качестве систем оплаты труда необходимо использовать смешанные формы оплаты труда.

Практическая значимость исследования. Основные положения исследования могут быть использованы в качестве рекомендаций по совершенствованию учета заработной платы на предприятии.

Основой исследования являются законодательные и нормативные акты РФ в области трудового законодательства, специализированная и учебная литература по вопросам учета и аудита оплаты труда, анализа, экономике предприятия, материалы периодических изданий и интернет-ресурсы, раскрывающие те или иные вопросы, оплаты труда на предприятии, а также учета заработной платы. При написании дипломной работы использовались работы таких авторов как: Александрова А.Б., Бабаев Ю.Л., Гейц И.В., Захарьев В.Р., Любушин Н.П., Савицкая Г.В., Рофе А.И., Тумасян Р.З., Чеборюкова В.В., Чеканов Е., Шеремет А.Д. и другие.

В качестве информационной базы исследования были использованы открытые данные бухгалтерской и статистической отчетности ООО «СИБТОМ», экономико-статистическая информация, аналитические материалы, первичные и аналитические бухгалтерские данные, которые детализируют отдельные статьи баланса.

Методологическую базу исследования составляют общенаучные методы познания: метод системного анализа, логический, сравнительного правоведения, диалектический, метод единства теории и практики.

Структура и объем исследования обусловлены содержанием темы, задачами и логикой проведенной работы. Настоящая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические основы оплаты труда персонала

1.1 Нормативное регулирование учета труда и заработной платы

Для того, чтобы провести анализ нормативного регулирования учета труда и заработной платы необходимо ознакомится с этими понятиями.

Заработная плата – это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Заработная плата используется как экономический рычаг управления

производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учет труда. Благодаря грамотно построенному учету заработной платы предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта.

В современных условиях развития российского общества создание эффективной системы оплаты труда наемных работников во всех сферах деятельности является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования. Проблематика оплаты труда в условиях кризиса является одной из ключевых в российской экономике. От успешного решения этой проблемы во многом зависят повышение эффективности производства, рост уровня жизни населения и комфортный социально-психологический климат в обществе. Помимо этого важно отметить, что заработная плата зачастую единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом.

В следствии такой масштабной роли все важные моменты по поводу выплаты заработной платы регулирует в нашей стране Трудовой кодекс, а государство выступает гарантом трудовых отношений, что означает надзор и

контроль за своевременной оплатой труда и соблюдением работодателями сроков выплат.

В Трудовом кодексе упоминаются три документа, в которых работодатель устанавливает сроки выплаты зарплаты (ч. 6 ст. 136 ТК РФ): правила внутреннего трудового распорядка; коллективный договор (при его наличии); трудовой договор.

Специалисты Роструда считают, что дни выплаты зарплаты можно указать в любом из документов. Самый удобный вариант: сделать записи в правилах внутреннего трудового распорядка; сослаться на этот документ в трудовых договорах. Это следует из писем Роструда от 06.03.2012 № ПГ/1004-6-1 и от 24.01.2012 № ПГ/484-6-1.

Статья 136 Трудового кодекса четко определяет сроки выплаты заработной платы: два раза в месяц. Это правило не отменяют никакие положения об оплате труда персонала, принятые в конкретных учреждениях и организациях, поскольку по закону внутренние документы организации не могут ухудшать положение работника по сравнению с теми условиями, который устанавливает Трудовой кодекс. Значит, если предприятие своим внутренним положением об оплате труда установило выплату заработной платы один раз в месяц, оно нарушает закон, что может повлечь за собой административную ответственность. Что же касается четких сроков (чисел выплаты заработной платы) в месяце, то они устанавливаются правилами внутреннего распорядка трудовым и коллективным договорами и не могут нарушаться.

Действующее российское законодательство по бухгалтерскому учету охватывает отношения организации и непосредственно работника, основанные на трудовом договоре и внутренних нормативных документах (Коллективный договор, Положение по оплате труда, Учетная политика организации, Положение о надбавках за работу во вредных условиях, другие Положения, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка.), регламентирующих выплату прочих вознаграждений. В нормативное

регулирование оплаты труда в российской системе бухгалтерского учета входят также отношения, вытекающие из норм законодательства, например размер и порядок выплат различных пособий.

Заработная плата используется как экономический рычаг управления производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учет труда. Благодаря грамотно построенному учету заработной платы предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта.

Основным документом, определяющим принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является ТК РФ. В настоящий момент именно ТК РФ дает легальное определение локальных нормативных актов, принимаемых работодателями, а также обязывает работодателей знакомить работников с данными актами под роспись до подписания трудового договора, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Гражданским кодексом РФ закреплен один из принципов организации заработной платы в современных условиях – самостоятельное установление организацией форм, систем и размеров оплаты труда. Трудовые доходы в настоящее время максимальными размерами не ограничены, они регулируются только налогами. Однако, согласно ТК РФ зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего трудовые обязанности, не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ). [1].

В настоящее время Трудовой кодекс не дает определения понятию «минимальный размер оплаты труда». Представление о том, что такое МРОТ можно сформировать на основе анализа отдельных норм трудового законодательства.

В соответствии с частью 1 статьи 133 Трудового кодекса минимальный размер оплаты труда установлен на всей территории России и не может быть

ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако на практике федеральный МРОТ напрямую не зависит от прожиточного минимума, а определяется законодательно [5].

При этом на организации, которые финансируются из федерального бюджета, региональный размер минимальной зарплаты не распространяется (ч. 2 ст. 133.1 ТК РФ).

В части определения размеров и порядка удержаний с заработной платы основными нормативными актами являются: Налоговый Кодекс Российской Федерации – в части удержания налога на доходы физических лиц и Федеральный закон № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (глава – 11) [8], который уточняет и конкретизирует правила обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина. В дополнение к Федеральному закону № 229-ФЗ следует рассматривать Постановление Правительства РФ № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [9].

Основным документом, регулирующим отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов в ПФР и ФСС, а также отношения, возникающие в процессе осуществления контроля за исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации о страховых взносах является Федеральный закон № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [6].

Страховыми взносами облагаются выплаты, произведенные «в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров».

Предельная база для начисления страховых взносов в 2016 году – этот лимит по зарплате каждого работника с начала года. Как только предельная база превышена, взносы либо не уплачиваются, либо начисляются по меньшей

ставке. Предельная база для начисления страховых взносам в 2016 году устанавливается постановлением Правительства. И в 2016 году действуют две предельные базы по страховым взносам. Одна база установлена по взносам в ФСС на 2016 год. Вторая база установлена по взносам в ПФР на 2016 год. Что касается предельной базы по взносам в ФФОМС, то она отменена с 2015 года. То есть лимит по страховым взносам в 2016 году в ФФОМС нулевой.

А значит, взносы в ФФОМС нужно уплачивать вне зависимости от размера доходов работников. Предельная величина базы для начисления страховых взносов в 2016 год утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.11.2015 г. № 1265. Лимит по страховым взносам в 2016 году составляет: взносы в ПФР – 796 000 рублей (с 2015 года – 711 000 рублей), взносы в ФСС – 718 000 рублей (в 2015 году – 670 000 рублей).

С 2016 года в российской системе бухгалтерского учета все аспекты учета вознаграждений работников объединены в двух стандартах МСФО 19 «Вознаграждения работникам» и МСФО 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения» [31].

Со вступлением в силу Федерального закона от 02.04.2014 г. № 55-ФЗ, который внес изменения в Трудовой кодекс РФ, изменился расчет среднедневного заработка для оплаты отпускных и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск [7]. С апреля 2014 года применяется новый коэффициент 29,3 (ранее был 29,4). Обусловлено это тем, что еще с 2013 года увеличилось количество праздничных дней, соответственно уменьшилось среднее количество календарных дней в месяце, соответственно, значения среднего дневного заработка для расчетов, связанных с отпусками, будут больше. Средний дневной заработок для расчета отпуска, а также для расчета компенсации за неиспользованный отпуск предоставляется в календарных днях и рассчитывается с помощью деления заработной платы, которая была начислена за последние 12 месяцев на среднее число календарных дней в месяце (29,3) [43, С. 45].

Также важно отметить, что в 2016 г. введена ежеквартальная отчетность 6-НДФЛ. Все индивидуальные предприниматели, а также организации-работодатели в 2016 году обязаны формировать не только стандартную отчетность, но также декларацию в новой форме – 6-НДФЛ [48].

Мы рассмотрели нормативно-правовую базу, каающуюся оплаты труда на предприятии. Хотелось бы сделать следующие выводы, будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация оплаты труда и системы учета заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся [37, С. 77].

1.2 Сущность оплаты труда, факторы воздействия на нее

Заработная плата представляет собой весьма сложное экономическое содержание, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. С одной стороны, заработная плата является составляющей издержек производства для работодателя, стремящегося их минимизировать на единицу продукции, с другой стороны – доходом для работника, который стремится ее максимизировать. Эти две особенности заработной платы, сила которых определяется целым рядом экономических и социально-политических факторов, влияют на ее уровень и динамику.

Рассмотрим основные факторы, влияющие на заработную плату в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы воздействия на заработную плату

Фактор	Характеристика
Спрос и предложение	Рост спроса на труд повышает уровень заработной платы, а рост предложения снижает этот уровень. При этом важно понимать, что спрос и предложение на этих рынках формируются под влиянием рынков потребительских товаров и услуг, т.е. если на определенном рынке товаров наблюдается экономический рост, то соответственно уровень заработной платы рабочих занятых в производстве данных товаров будет выше и наоборот если товар никому не нужен то и нет потребности в рабочих которые будут этот товар производить
Квалификация	Естественно, что человек с более высоким уровнем мастерства получает больше. Так же на этот фактор влияет и образование
Возраст	На уровень заработной платы существенное влияние оказывает возраст человека. Как правило, наиболее заинтересованы в росте заработной платы работники в возрасте от 24 до 45 лет.
Пол работника	Как правило, женщины не претендуют на мужской заработок, многие из них выбирают профессии учителей, врачей, социальных работников и т.д., размер заработной платы в которых ниже. Кроме того женщины многие на первое место ставят не карьерный рост, а семейные ценности
Форма оплаты труда	Повышение роли высококвалифицированного труда в условиях применения новейшей техники и передовой технологии вызывает к жизни новые формы заработной платы и доходов работников наемного труда в развитых странах.
Стимулирование труда	Чем лучше человек работает, тем больше платят. Имеются в виду различные премии, бонусы, поощрения. Иногда их размер может достигать до 30%-40% среднемесячной заработной платы сотрудников.

Сущность заработной платы раскрывается в функциях, которые она осуществляет. Заработная плата выполняет несколько функций, но наиболее важными считаются воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная) и др. [19, С. 58].

Воспроизводственная функция – дает возможность воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т. е. это способность заработной платы быть достаточной для воспроизводства физических, умственных и других затрат, которые имеют место в процессе любой трудовой деятельности индивида.

Статусная функция зарплаты означает соответствие статуса, который определяется размером заработной платы, трудовому статусу работника. А под ним понимается место человека в той или иной системе социальных отношений

и связей. Трудовой статус представляет собой положение работника по отношению к другим работникам, как по вертикале, так и по горизонтали. В соответствии с этим, размер вознаграждения за труд является одним из важнейших показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями дает возможность судить о справедливости оплаты труда.

Стимулирующая функциязаработной платы очень важна с позиции руководства предприятия, которая должна побуждать работника к повышению эффективности труда, а также к максимальной отдаче. То есть, степень реализации стимулирующей функции заработной платы определяется, в самую первую очередь, её организацией, а не размерами оплаты труда.

Регулирующая функция заработной платы влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Эта функция осуществляет равновесие интересов работников и работодателей.

Оплата труда всегда являлась главным стимулом для повышения производительности труда любого работника, при этом, не забывая, о качестве выполняемых работ и повышения профобразования. Поэтому всегда необходимо уделять особое внимание влиянию заработной платы на производительность труда.

Н.М. Саликова справедливо отмечает: «Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к неверным теоретическим и практическим выводам. Каждая функция есть часть единого целого (заработной платы), предполагающая не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов» [38, С. 59].

Таким образом сам термин «заработная плата» представляет собой денежное вознаграждение за труд. Ее становление происходило параллельно с

развитием человеческого общества, а именно, на этапе развития товарного производства при возникновении промышленного капитала, то есть когда в обществе появились люди, работающие по найму, с одной стороны, и «бизнесмены» - с другой. В рыночной экономике заработная плата представляет наиболее важный интерес наёмных работников, работодателей и вообще государства в целом. По существу, это главный доход для большинства населения, ведь независимо от выполняемой работы, каждый работник берет плату за свой проделанный труд. От размера заработной платы зависит его условия жизни, уровень удовлетворения своих повседневных потребностей, а также возможность сохранения работоспособности.

1.3 Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала

Заработная плата – это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия. Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда включает в себя: определение форм и систем оплаты труда работников предприятия; определение размеров доплат работникам и специалистам предприятия; разработку системы должностных окладов служащих и специалистов; обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

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

Для этого в каждой организации разрабатывается «штатное расписание», в котором прописывают все оклады, доплаты, надбавки и должности всех необходимых специалистов для организации.

Виды и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных видов и систем оплаты труда работников имеет важнейшие социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов выполнения работ, используя принцип: равная оплата за равный труд. Такой принцип дает возможность определить качество и количество выполненных работ наемных сотрудников.

Различают два основных вида заработной платы: основную и дополнительную:

– к основной относится оплата, начисляемая за отработанное время (оклады, тарифы, сдельная оплата); доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий труда (сверхурочные работы, работа в ночное время, в праздничные дни и др.); оплата простоев не по вине работника, премии, премиальные надбавки и др.;

– к дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренное законодательством по труду: отпуска основные, дополнительные, учебные, и др.

Также можно выделить еще два вида заработной платы: номинальную и реальную [42, С. 256]:

– номинальная – количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд. К номинальной заработной плате относятся: оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ; оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.;

– реальная – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы [23, С. 186].

Основными формами оплаты труда являются следующие: повремённая, сдельная и аккордная. Форма повременной оплаты труда делится на системы: простая повременная и повременно-премиальная.

а) простая повремённая система оплаты производится за определённое количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней согласно утвержденным нормам рабочего времени. Определение суммы заработной платы при простой повременной оплате труда отражено на рисунке 1.

Количество дней (часов) фактически отработанных работником	×	Дневная (часовая) ставка	=	Сумма заработной платы

Рисунок 1 – Определение суммы заработной платы при простой повременной оплате труда

б) повремённо-премиальная система оплаты труда подразумевает, что к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определённом проценте к тарифной ставке или к другому измерителю.

Первичными документами по учёту труда работников при повремённой оплате являются табели учета рабочего времени.

Форма оплаты – сдельная имеет свои системы:

а) прямая сдельная, данная оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации. Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда отражено на рисунке 2 [45, С. 155].

Сдельная расценка на единицу изготовленной продукции	×	Количество изготовленной продукции	=	Сумма заработной платы

Рисунок 2 – Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время. Определение сдельной расценки отражено на рисунке 3 [45, С. 155].

Часовая (дневная) ставка	:	Часовая (дневная) норма выработки	=	Сдельная расценка

Рисунок 3 – Определение сдельной расценки

б) сдельно-премиальная система предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определённых качественных показателей;

в) сдельно-прогрессивная, при данной системе оплата повышается за выработку сверх нормы;

г) косвенно-сдельная – это система оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Расчёт заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке и прибавляется к окладу за отработанное время.

Обе системы имеют свои преимущества и недостатки, поэтому при разработке алгоритма, в соответствии с которым работодатель планирует оплачивать труд работников, следует учитывать целый ряд объективных факторов – от финансовых возможностей предприятия и специфики отрасли, к которой оно относится, до характерных особенностей трудовой функции, возложенной на конкретного специалиста, и срока, на который он принимается на работу. Если внешние условия меняются, может возникать потребность в изменении порядка оплаты труда на предприятии.

Следует отметить, что возможно применение различных модификаций повременной и сдельной оплаты труда, которые в большинстве случаев зависят от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов, а именно: система «плавающих» окладов и др.

При системе «плавающих» окладов заработок зависит от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Система плавающих окладов устанавливается с согласия работников и фиксируется в коллективном (трудовом) договоре. Сумма заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 4 [45, С. 156].

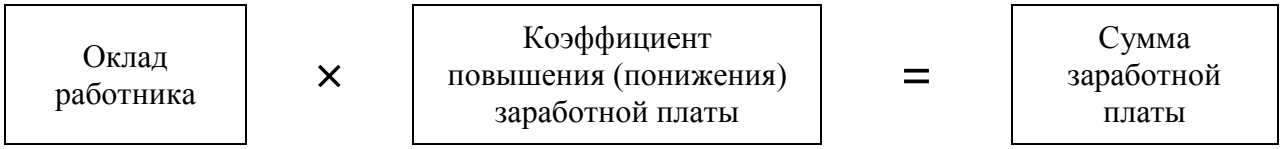

Рисунок 4 – Определение суммы заработной платы при системе плавающих окладов

Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Сумма

заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 5 [45, С. 157].

Выручка, полученная по результатам деятельности работника	×	Процент от выручки	=	Сумма заработной платы

Рисунок 5 – Определение суммы заработной платы при комиссионной форме оплаты труда

Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом [14, С. 147]. При такой системе каждому работнику может быть установлен еще и минимальный оклад, который будет выплачиваться работнику в любом случае. Такой минимальный заработок устанавливается трудовым договором.

Для правильного начисления оплаты труда работнику ведется учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда. Считается, что работа осуществляется в нормальных условиях, если рабочие места обеспечены сырьем, материалами, инструментами, оборудованием, работа производится в дневное время и в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Значение форм и систем оплаты труда с каждым днем растет. Каждая вновь образовавшаяся организация выбирает для себя оптимальный вариант формирования заработной платы в целях стимулирования сотрудников для эффективности работы предприятия. Выбор системы решает принципиальные вопросы экономической теории на рынке труда. Современная экономика требует создания и обеспечения регулирования заработной платы, формирование цены рабочей силы. Такое создание цен выступает эффективным регулятором организации заработной платы на предприятиях любого сектора экономики.

Стоит отметить, что при разработке любой системы оплаты труда необходимо помнить, что люди – это живые существа, а не машины и на их поведение влияет множество различных факторов. Без позитивного восприятия нововведения работниками ни одна система не принесет стимулирующего эффекта, а, соответственно, и результата.

Также бывают ситуации, когла применяемые работодателем системы оплаты труда могут утратить свою актуальность: развиваются производственные технологии, предприятия претерпевают реорганизацию, финансовое положение компании меняется. Новая система оплаты труда позволит адаптироваться к изменившимся реалиям.

Рассмотрим более детально схему введения новой оплаты труда.

Порядок начисления и выплаты заработной платы относится к категории обязательных условий трудового договора, поэтому изменить его не так просто, как может показаться на первый взгляд. Чтобы введение новой системы труда прошло как можно более гладко и не стало причиной недовольства работников и связанных с ним судебных разбирательств, необходимо подготовить документальную базу и заранее обсудить предстоящие изменения с сотрудниками. Если все сотрудники готовы перейти на новую форму оплаты труда и согласны заключить с работодателем дополнительное соглашение соответствующего содержания, ситуация не противоречит ст.72 Трудового кодекса (при условии, что новая система оплаты труда не идет вразрез с требованиями трудового законодательства или коллективного договора). Если работника не устраивает новый порядок оплаты труда, работодатель может воспользоваться правом на изменение условий трудового договора в одностороннем порядке в соответствии со ст.74 Трудового кодекса. В этом случае необходимо доказать, что пересмотр действующей системы обусловлен изменением организационных или технических условий труда. При отказе работника от перехода на новую систему оплаты следует предложить ему другую имеющуюся на предприятии работу, и только при отсутствии любых подходящих вакансий или нежелании сотрудника их занимать можно

прекратить трудовой договор по п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса. О предстоящих изменениях персонал нужно предупредить минимум за два месяца.

Выбор системы оплаты труда – одна из ключевых задач работодателя на этапе организации производственного процесса. Грамотно распоряжаясь фондом заработной платы, можно значительно повысить экономическую эффективность предприятия и стимулировать его сотрудников к более интенсивному и плодотворному труду. Если же действующую систему оплаты нельзя назвать оптимальной, возможно, пришло время сменить порядок расчета с сотрудниками.

Подводя итоги главы, отметим, что заработная плата – это важная экономическая категория, которая влияет на повторное производство рабочей силы, на их физическое и моральное благополучие, на жизненный уровень, на реализацию их интеллектуальных способностей.

2 Учет оплаты труда персонала ООО «СИБТОМ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «СИБТОМ»

Общество с ограниченной ответственностью ООО «СИБТОМ», расположено по адресу: 634021, г Томск, ул Шевченко, д 40, корп 1. Организации присвоен ИНН 7017280856, ОГРН 1117017004543. Компания ООО «СИБТОМ» зарегистрирована 17 марта 2011 года.

Основной вид деятельности: оптовая торговля производственным электрическим и электронным оборудованием, включая оборудование электросвязи.

Дополнительные виды: оптовая торговля лесоматериалами, строительными материалами и санитарно-техническим оборудованием; оптовая торговля прочими строительными материалами; прочая оптовая торговля; розничная торговля бытовыми электротоварами; розничная торговля строительными материалами, не включенными в другие группировки; розничная торговля металлическими и неметаллическими конструкциями и т.п.; розничная торговля по заказам; деятельность автомобильного грузового транспорта.

Учредителями ООО «СИБТОМ» являются физические лица. Высшим органом ООО «СИБТОМ» является общее собрание его участников, которое осуществляет свою деятельность в соответствии с российским законодательством на основании Устава и Учредительного Договора ООО «СИБТОМ». За все время работы предприятие ООО «СИБТОМ» зарекомендовало себя как надежный партнер, стабильная в финансовом отношении фирма.

ООО «СИБТОМ» является небольшой компанией, схема организационной структуры предприятия отражена на рисунке 6.

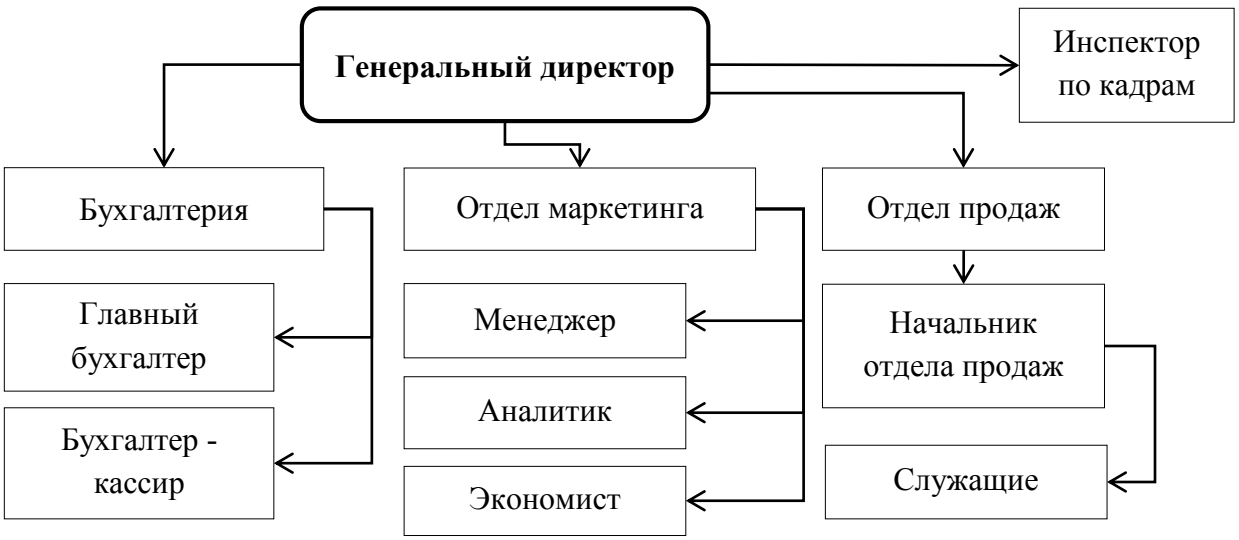

Рисунок 6 – Организационная структура предприятия ООО «СИБТОМ»

Организационная структура довольно проста, что характерно для подобного рода предприятий. Все сотрудники напрямую подчинены генеральному директору. Генеральный директор осуществляет общее руководство производственным процессом и принятием решений по всем вопросам, связанным с его обеспечением, регулирует взаимоотношения с клиентами и привлекает новых, заключает договоры, принимает решения о приеме новых сотрудников.

Бухгалтерский учет финансово-хозяйственной деятельности Предприятия осуществляется бухгалтерией, возглавляемой главным бухгалтером. Главный бухгалтер – занимается регулированием финансовой деятельности организации и ведением бухгалтерского учета, отвечает за взаимоотношения с банками, налоговыми и финансовыми органами.

Основные задачи бухгалтерии: ведение достоверного бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности ООО «СИБТОМ»; формирование и сдача бухгалтерской отчетности финансово-хозяйственной деятельности Компании; взаимодействие с государственными налоговыми и иными органами в пределах своей компетенции; взаимодействие с контрагентами и финансовыми организациями в пределах своей компетенции; осуществление

платежей в наличной и безналичной форме в порядке, определяемом внутренними документами ООО «СИБТОМ».

Структура бухгалтерской службы, численность работников бухгалтерии определяется штатным расписанием, внутренними правилами и должностными инструкциями Предприятия. Ответственным лицом за организацию и ведение бухгалтерского учета является Главный бухгалтер ООО «СИБТОМ».

Бухгалтерский учет ведется с использованием регистров, которые предназначены для систематизации информации отражения на счетах бухгалтерского учета и в бухгалтерской отчетности. Бухгалтерский учет ведется в рублях и копейках. Бухгалтерская отчетность составляется в рублях. Все операции, проводимые Предприятием, оформляются оправдательными документами, являющимися первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Учетная политика предприятия ООО «СИБТОМ» являющаяся основным регламентирующим документом, имеет огромное значение для учета организации. С учетом изменений в 2016 году главный бухгалтер внес изменения, разработал и утвердил правила оформления собственных фактов хозяйственной жизни, а также порядок документооборота и способы ведения бухучета в ООО «СИБТОМ». Учетная работа на предприятии ООО «СИБТОМ» автоматизирована. Используются и установлены системы автоматизации бухгалтерского учета «1С» Предприятие 7.7.

Для обеспечения учета операций, связанных с денежными средствами применяется система счетов бухгалтерского учета, предусмотренных в V разделе Плана счетов бухгалтерского учета «Денежные средства». Этот раздел включает счета: 50 «Касса», 51 «Расчетные счета», 57 «Переводы в пути», 58 «Финансовые вложения». Для учета расчетов и банковского кредита используются счета VI раздела Плана счетов бухгалтерского учета «Расчеты». Это счета: 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками», 63 «Резервы по сомнительным долгам» и т.д.

Структуру и динамику финансового состояния организации рекомендуют исследовать при помощи сравнительного аналитического баланса. Сравнительный аналитический баланс можно получить из исходного баланса путем уплотнения отдельных статей и дополнения его показателями структуры и динамики. На основании Бухгалтерского баланса (Приложение А) ООО «СИБТОМ» построим аналитическую таблицу 2.

Таблица 2 – Аналитический баланс актива и пассива ООО «СИБТОМ»

Показатель	Абсолютные показатель		Удельный вес к общей величине баланса, %		Изменения		Темп роста, %
	2014 год	2015 год	2014 год	2015 год	в тыс. руб.	в %	
I.ВНА, всего	35829	48023	45	46	12194	1	134
1.НМА	33	–	0,04	–	–33	–0,04	–
2.ОС	31978	46281	40	44	14303	4	145
3.Прочие ВНА	–	–	–	–	–	–	–
II.ОА, всего	43978	56791	55	54	12813	–1	129
1.Запасы	29435	32060	37	31	2625	–6	109
2.НДС по приобретенным ценностям	6670	7505	8	7	835	–1	112,5
3.Долгосрочная Дебиторская задолженность	–	–	–	–	–	–	–
4.Краткосрочная дебиторская задолженность	7468	16964	9	16	9496	7	227
5.Краткосрочные финансовые вложения	299	–	0,4	–	–299	–0,4	–
6.Денежные средства	101	150	0,13	0,14	49	0,01	148,5
7.Прочие ОА	5	112	0,006	0,1	107	0,09	2240
III. Капитал и резервы, всего	1301	16768	2	16	15467	14	1289
1.УК	42	42	0,05	0,04	–	–0,01	100
2.ДК	10006	9924	12,5	9	–82	–3,5	99
3.Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	(8747)	6802	11	6,5	–1945	–4,5	77,8
V. Краткосрочные обязательства, всего	75889	84679	95	81	8790	–14	112

Продолжение таблицы 2

1.Займы и кредиты	14534	35068	18	33,5	20534	15,5	241
2.Кредиторская задолженность	61355	49583	77	47	–11772	–30	81
3.Доходы будущих периодов	–	28	–	0,03	28	0,03	–
4.Резервы предстоящих расходов	–	–	–	–	–	–	–
Итог баланса	79807	104814	100	100	25007	–	131,33

Представленный аналитический баланс упрощает анализ финансового положения предприятия, поскольку в нем наглядно представлена информация о распределении всех денежных средств на собственные и заемные источники финансирования, размещение собственного капитала между активами в неденежной и денежной формах.

Опираясь на показатели таблицы 2, можно сделать вывод о том, что стоимость имущества ООО «СИБТОМ» увеличилась на 25 007 тыс. руб., в следствии рационального использования внеоборотных и оборотных активов. Стоимость внеоборотных средств возросла на 12 194 тыс. руб. или на 34%. Основной прирост иммобилизованных активов произошел за счет роста стоимости основных средств. Доля основных средств в структуре баланса выросла на 4%. На балансе предприятия полностью отсутствует долгосрочная дебиторская задолженность. Оборотные активы предприятия выросли на 12 813 тыс. руб. или на 29%. В большей степени оборотные активы ООО «СИБТОМ» представлены запасами и краткосрочной дебиторской задолженностью.

Краткосрочная дебиторская задолженность выросла практически в два раза и увеличилась на 9 496 тыс. руб., а ее доля в структуре баланса возросла на 7%. Превышение темпа роста внеоборотного капитала над оборотным влияет не самым лучшим образом на расширение деловой активности предприятия.

Опираясь на показатели таблицы 2, можно сделать вывод о том, что средства ООО «СИБТОМ» финансируются в большей степени за счет собственных источников. Собственный капитал предприятия за 2015 год вырос на 15 467 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом. Из-за превышения темпа роста

собственного капитала над темпом роста заемного капитала доля собственного капитала в структуре баланса увеличилась на 14%. Отметим рост финансового результата предприятия, что скажется на анализе показателей рентабельности. Заемные источники выросли на 8 790 тыс. руб. за счет роста займов и кредитов, но при этом немаловажно отметить, что кредиторская задолженность предприятия уменьшилась на 11 772 тыс. руб. Темп роста дебиторской задолженности (227%) неблагоприятно опережает темп роста кредиторской задолженности (81%). В целом соотношение собственных и заемных источников средств ООО «СИБТОМ» можно считать удовлетворительным.

Аналитический баланс фактически включает показатели как горизонтального, так и вертикального анализа, из него можно получить ряд важнейших характеристик финансового состояния предприятия ООО «СИБТОМ».

В результате можно сказать о следующих признаках баланса ООО «СИБТОМ»: валюта баланса отчетного года увеличилась по сравнению с базисным годом; темп прироста оборотных активов ниже, чем темп прироста внеоборотных активов; собственный капитал организации не превышает заемный, но темп его роста выше, чем темп роста заемного капитала; темп прироста дебиторской задолженности превышает темп прироста кредиторской задолженности; в балансе присутствуют статьи «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»; доля собственных средств в оборотных активах не превышает 10%.

Таким образом, ООО «СИБТОМ» – это надежная компания с высоким рейтингом качества предоставляемых услуг и укрепившемся имиджем на рынке города Томска, пользующаяся большим спросом, как у крупных коммерческих предприятий, так и у населения. Сегодня ООО «СИБТОМ» – это удобство и прозрачность расчетов стоимости; гарантированное качество; полная материальная ответственность.

2.2 Анализ системы учета оплаты труда на предприятии ООО «СИБТОМ»

Учет личного состава на предприятии ООО «СИБТОМ» осуществляет инспектор по кадрам. Для расчета заработной платы и ведения кадрового учета на предприятии используется конфигурация «1С: Предприятие 7.7: Зарплата + Кадры». Движение персонала организации ООО «СИБТОМ» осуществляется с помощью следующих документов.

Таблица 3 – Унифицированные формы первичных документов

Номер унифицированной формы	Наименование формы
По учету кадров	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-51	Расчетная ведомость
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику

Сперва на предприятии с новым сотрудником заключается трудовой договор, в котором прописаны условия и оплата труда. Далее на основании договора создается приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Должность и оклад сотрудника обязательно должны содержаться в штатном расписании и штатной расстановке предприятия (унифицированная форма Т-3).

Далее на сотрудника в кадровом и бухгалтерском отделах заводятся документы (личное дело, содержащее копии удостоверяющих документов, документы об образовании, квалификации и т.д., личная карточка, лицевой счет).

Затем ежемесячно кадровики и бухгалтеры ведут первичную документацию по работникам: табель учета рабочего времени, форма Т-13 или Т-12, на основании данного табеля составляется расчетная ведомость, форма Т-51, на основании ведомости заносятся записи в лицевой счет сотрудников по форме Т-54, и уже при выплате заработной платы составляются платежные ведомости, форма Т-53).

Проведем анализ фонда оплаты труда ООО «СИБТОМ» за 2014-2015 годы, отразим данные в таблице 5. Для этого сначала рассчитаем абсолютное и относительное отклонение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, а затем проанализируем фонд оплаты труда по категориям работников и по видам выплат. Данные для анализа фонда оплаты труда взяты из статистической формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» и «Отчет о финансовых результатах» (Приложение А).

Для того, чтобы провести данный анализ необходимо уточнить что же все таки понимают под расходами на оплату труда.

В расходы на оплату труда включаются: любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах; стимулирующие начисления и надбавки; компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда; премии и единовременные поощрительные начисления; расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Анализируя показатели, мы видим, что на предприятии наблюдается увеличение расходов на оплату труда с 2773,9 тыс. руб. до 3145,6 тыс. руб. Несмотря на то, что согласно абсолютному отклонению выручка выросла на 2,98%, допущен перерасход фонда заработной платы на 371,7 тыс. руб. (ΔФОТабс= ФОТ1 – ФОТ0 = 3145,6 – 3773,9 = 371,7 тыс. руб.).

Абсолютное отклонение определяется без учета объема продаж, поэтому затраты в отчетном периоде следует сравнивать с базовыми, пересчитанными

на темпы роста объема продаж товаров, скорректировав только переменную часть фонда оплаты труда.

В таблице 4 отразим показатели для расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО «СИБТОМ» за 2014-2015 гг.

Таблица 4 – Показатели для расчета абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО «СИБТОМ» за 2014-2015 гг.

Показатели	2014 год тыс. руб.	2015 год тыс. руб.	Отклонение	
			тыс. руб.	%
Всего ФОТ	2773,9	3145,6	371,7	+13,4
в том числе:				
Постоянная часть ФОТ	2163,6	2264,8	101,2	-6,0
Переменная часть ФОТ	610,3	880,8	270,5	+6,0
Выручка	83005	85479	2474	+2,98

Рассчитаем относительное отклонение величины фонда оплаты труда в отчетном периоде от базисного:

ΔФОТотн = ФОТ1 – (ФОТпер 0 × IВП + ФОТпост 0) = 3145,6 тыс. руб. – (610,3 тыс. руб. × 1,0298 + 2163,6 тыс. руб.) = 353,5 тыс. руб.

Относительный рост фонда заработной платы по сравнению с 2014 годом составил в 2015 году 353,5 тыс. руб. Произведем горизонтальный и вертикальный анализ фонда оплаты труда в разрезе категорий работников, результаты отразим в таблице 5 (рассчитано автором на основе формы № 5).

Таблица 5 – Анализ фонда оплаты труда по категориям работников ООО «СИБТОМ» 2014-2015 гг.

Категории работников	2014 год		2015 год		Отклонения	
	тыс. руб.	уд. вес	тыс. руб.	уд. вес	тыс. руб.	уд. вес
Всего ФОТ	2773,9	100,0	3145,6	100,0	371,7	-
в том числе:						
Рабочие	1531,2	55,2	1742,7	55,4	211,5	0,2
Служащие	1242,7	44,8	1402,9	44,6	160,2	-0,2
в том числе:						
Руководители	604,7	21,8	666,8	21,2	62,1	-0,6
Специалисты	638,0	23,0	736,1	23,4	98,1	0,4

Из таблицы 5 видно, что фонд заработной платы в отчетном периоде возрос на 371,7 тыс. руб. Наблюдается рост фонда заработной платы по всем категориям работников. Наибольшее увеличение произошло по категории рабочих: на 211,5 тыс. руб. (удельный вес их оплаты труда 55,2 % в 2014 году и 55,4% в 2015 году). Это связано с большей численностью работников данной категории по сравнению с руководителями и специалистами.

Проведем анализ фонда заработной платы ООО «СИБТОМ» по видам выплат в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ структуры фонда оплаты труда по видам выплат ООО «СИБТОМ»

Категории работников	2014 год		2015 год		Отклонения	
	тыс. руб.	уд. вес	тыс. руб.	уд. вес	тыс. руб.	уд. вес
1.Оплата по должностным окладам	1983,3	71,5	2076,1	66,0	92,8	-5,5
2.Премии	327,9	11,8	531,6	16,9	203,7	5,1
3.Компенсационные доплаты	106,0	3,8	96,0	3,1	-10	-0,7
4.Отпускные	180,3	6,5	188,7	6,0	8,4	-0,5
5.Оплата временной нетрудоспособности	176,4	6,4	253,2	8,0	76,8	1,6
Итого ФОТ	2773,9	100	3145,6	100	371,7	-
В том числе:						
Постоянная часть ФОТ	2163,6	78,0	2264,8	72,0	101,2	-6,0
Переменная часть ФОТ	610,3	22,0	880,8	28,0	270,5	6,0

Анализ структуры ФОТ показывает, что наибольшую часть в ней занимают должностные оклады. Следующее место по величине в структуре фонда занимает премии. Компенсационные доплаты имеют незначительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда. Удельный вес компенсационных доплат в 2015 году снизился.

Из таблицы 6 видно, что постоянная часть ФОТ значительно превышает его переменную часть, так как их удельный вес в 2015 году соответственно 78,0% и 22,0%, а в 2014 году – 72,0% и 28,0%.

Следует отметить тот факт, что перерасход фонда оплаты труда допущен в больше всего за счет переменной его части. Абсолютное отклонение переменной части ФОТ по сравнению с 2014 годом в 2,7 раза больше абсолютного отклонения постоянной части. Переменная часть ФОТ зависит от объема продаж товаров.

В 2015 году произошло увеличение объема продаж и за счет этого выручки, а, следовательно, и переменной части оплаты труда.

Зная постоянную и переменную часть фонда оплаты труда, можно определить ее влияние на рост прибыли, результаты отразим в таблице 7.

Таблица 7 – Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста прибыли ООО «СИБТОМ»

Показатели	2014 год	2015 год	Отклонения	
			+, -	%
Прибыль от продаж, тыс. руб.	8705	9863	1158	13,3
Среднесписочная численность, чел.	20	19	-1	-5,0
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	138,7	165,6	26,9	19,4
В том числе:				
Постоянная часть среднегодовой зарплаты	108,2	119,2	11,0	10,2
Переменная часть среднегодовой зарплаты	30,5	46,4	15,9	52,1

Видно, что прибыль растет быстрее, чем постоянная часть фонда оплаты труда и медленнее, чем переменная его часть. Так как в ООО «СИБТОМ» в структуре фонда оплаты труда преобладают постоянные затраты, то рост прибыли на предприятии выше, чем если бы в структуре фонда преобладали переменные затраты.

Для оценки эффективности использования фонда оплаты труда предлагаются следующие коэффициенты зарплатоотдача и зарплатоемкость, которые находят по формулам (1), (2), (3) [37, С. 178]:

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\text{Выручка}}{\text{ФОТ}}, \quad (1)$$

$$\text{Зарплатоемкость} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Выручка}}, \quad (2)$$

$$\text{Прибыль на 1 руб. ФОТ} = \frac{\text{П}}{\text{ФОТ}}, \quad (3)$$

Проанализируем эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «СИБТОМ», данные отразим в таблице 8.

Таблица 8 – Анализ эффективности использования ФОТ ООО «СИБТОМ»

Показатели	2014 год	2015 год	Темпы роста, %	Абсолютные отклонения
Выручка, тыс. руб.	83005	85479	103,0	2474
Прибыль от продаж, тыс. руб.	8705	9863	113,3	1158
Фонд заработной платы, тыс. руб.	2773,9	3145,6	113,4	371,7
Зарплатоотдача,	29,9	27,2	91,0	-2,7
Зарплатоемкость,	0,03	0,04	133,3	0,01
Прибыль на 1 руб. ФОТ,	3,138	3,135	99,9	-0,003

Зарплатоотдача уменьшилась в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 2,7. В данном случае использование взаимосвязи размеров оплаты труда и трудового вклада работников можно оценить как недостаточно эффективное. Произошло снижение стимулирующей роли заработной платы, и, следовательно, недостаточно рациональное расходование фонда оплаты труда. ООО «СИБТОМ», следует обратить внимание на то, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением экономических показателей.

Зарплатоемкость в 2015 году увеличилась на 0,01. Следовательно, наблюдается некоторое повышение себестоимости продукции. Это произошло в результате несоответствия между темпами роста показателей средней выработки и средней заработной платы.

На основании расчетов, необходимо сделать выводы. Резервами для относительной экономии фонда оплаты труда являются повышение эффективности его использования. Главным условием для повышения эффективности использования заработной платы в ООО «СИБТОМ» является экономия средств за счет роста среднегодовой выручки и снижения себестоимости продаж.

Темпы роста выручки должны опережать темпы роста зарплаты. Это говорит об эффективности управления предприятием, в результате чего создаются реальные предпосылки для наращивания темпов объема продаж и повышения жизненного уровня работников.

Наши расчеты показали, что темпы роста среднегодовой заработной платы опережают рост среднегодовой выработки. Это свидетельствует о неэффективности управления предприятием.

2.3 Учет расчетов по заработной плате и порядок начисления и удержаний из заработной платы в ООО «СИБТОМ»

Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей на предприятии ООО «СИБТОМ» системой оплаты труда. В ООО «СИБТОМ» 8 часовой рабочий день, 5-ти дневная рабочая неделя. Выходные и праздничные дни нерабочие. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором. Расчет заработной платы производится с учетом табеля рабочего времени. Для расчета заработной платы применяется районный коэффициент. При этом максимальный размер заработной платы, на которую начисляется районный коэффициент, не установлен. Поэтому районный коэффициент начисляется на всю сумму заработной платы работника, в том числе и премии. Заработная плата может быть выдана работнику через кассу, но, как правило, перечисляется на банковскую карту. Зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс с 5 по 10 число и зарплата с 20 по 25. Денежные средства зачисляются на карточный счет не позднее рабочего дня, следующего за днем поступления в банк платежного поручения.

Структура численности персонала предприятия ООО «СИБТОМ» представлена в таблице 9.

При помощи «1С: Предприятие 7.7: Зарплата + Кадры», производится начисление текущей заработной платы; начисление основных и дополнительных отпусков; пособий по временной нетрудоспособности;

возмещение вреда здоровью работника; единовременных поощрительных выплат; выплат социального характера; выплат на питание, жилье, топливо; прочих выплат и расходов.

Таблица 9 – Структура численности персонала предприятия ООО «СИБТОМ»

Категория работников	Численность, чел.
1. Руководители	1
2. Специалисты	3
3. Служащие	2
4. Рабочие - всего,	13
в том числе: - основные	11
- вспомогательные	2
Всего работников	19

Программа позволяет манипулировать некоторыми свойствами заложенных в систему алгоритмов расчета: определять собственные дополнительные начисления и удержания, и настраивать их. После проведения расчета можно получить все необходимые отчеты, такие, как расчетную ведомость, расчетные листки, налоговые карточки, свод начислений и удержаний, отчеты для пенсионного фонда, налоговые отчеты.

Учет заработной платы на предприятии ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражаются все начисления, а по дебету счета отражаются вычеты и удержания. Отрицательное сальдо по данному счету отражает задолженность предприятия перед персоналом по оплате труда.

Основные записи по начислению заработной платы по кредиту счета 70 представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Журнал хозяйственных операций по учету оплаты труда

Хозяйственная операция	Счет, корреспондирующий с кредитом счета 70
Начислена задолженность по оплате труда:	
1. работникам, занятым погрузкой, перемещением, оборудования, требующего монтажа;	07 «Оборудование к установке»
2. работникам, занятым строительством хозяйственным способом объектов основных средств, приобретением внеоборотных активов иными способами;	08 «Вложения во внеоборотные активы»
3. работникам, занятым заготовлением материально-производственных запасов;	10 «Материалы», 41 «Товары»
4. работникам основного производства (изготовление продукции, выполнение работ, оказание услуг);	20 «Основное производство»
5. работникам, занятым изготовлением полуфабрикатов;	21 «Полуфабрикаты собственного производства»
6. работникам вспомогательного производства;	23 «Вспомогательные производства»
7. администрации цеха или иного производственного подразделения;	25 «Общепроизводственные расходы»
8. управленческому персоналу организации;	26 «Общехозяйственные расходы»
9. работникам, занятым исправлением брака;	29 «Брак в производстве»
10. работникам, занятым в обслуживающих производствах и хозяйствах;	29 «Обслуживающие производства и хозяйства»
Начислена задолженность по оплате отпусков работника за счет:	
1. текущих затрат;	20,23,25,26,29, и др.
2. резервов предстоящих расходов;	96 «Резервы предстоящих расходов»
3. расходов будущих периодов.	97 «Расходы будущих периодов»
Начислена задолженность по выплате пособий за счет средств Фонда социального страхования.	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»
Начислены дивиденды, проценты от участия в капитале организации.	84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»
Начислены выплаты за счет специальных источников (премии, не связанные с производственными результатами, материальная помощь, оплата дополнительных отпусков и др.)	84 «Нераспределенная прибыль, непокрытый убыток»

Рассмотрим болле побробно бухгалтерский учет заработной платы.

Дт70 Кт51 Перечислен сотруднику на расчетный счет аванс по зарплате за месяц. Платежное поручение, выписка банка.

Дт 70 Кт50 Выплачен сотруднику из кассы аванс по зарплате за месяц . Платежная ведомость или расходный кассовый ордер.

Дт70 Кт76 Депонирован неполученный работником аванс (в случае выдачи зарплаты из кассы). Платежная ведомость.

Дт51 Кт50 Внесен на расчетный счет организации депонированный аванс по зарплате. Расходный кассовый ордер, выписка банка.

Дт50 Кт51 Получены в банке деньги на выплату депонированного аванса по зарплате. Приходный кассовый ордер, выписка банка.

Дт76 Кт50 Выплачен депонированный аванс по зарплате. Расходный кассовый ордер.

Дт 20 Кт70 Начислена зарплата работникам основного производства, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт23 Кт70 Начислена зарплата работникам вспомогательного производства, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость

Дт25 Кт70 Начислена зарплата общепроизводственному персоналу, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт26 Кт70 Начислена зарплата административно-управленческому персоналу (руководитель, главный бухгалтер и т. п.), в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт29 Кт70 Начислена зарплата работникам обслуживающих производств и хозяйств, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт44 Кт70 Начислена зарплата работникам торговли и общественного питания, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт91 Кт70 Начислена зарплата прочим сотрудникам, в том числе занятым в непроизводственной деятельности компании, в том числе премии,

оплата за работу по трудовым договорам совместительства. Расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт70 Кт68 Удержан НДФЛ с заработной платы. Регистр налогового учета.

Дт20 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты работникам основного производства. Бухгалтерская справка.

Дт23 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты работникам вспомогательного производства.Бухгалтерская справка.

Дт25 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты общепроизводственному персоналу. Бухгалтерская справка

Дт26 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты административно-управленческому персоналу. Бухгалтерская справка.

Дт29 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты работникам обслуживающих производств и хозяйств. Бухгалтерская справка.

Дт44 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты работникам торговли и общественного питания. Бухгалтерская справка.

Дт91 Кт69 Начислены страховые взносы с зарплаты прочим сотрудникам, в том числе занятым в непроизводственной деятельности компании. Бухгалтерская справка.

Дт70 Кт51 Перечислена зарплата на расчетный счет по итогам месяца (за минусом аванса и НДФЛ, прочих удержаний, если они имели место). Реестр для перечисления денежных средств на счета сотрудников, платежное поручение В наличии также должно быть заявление работника о перечислении ему зарплаты на расчетный счет.

Дт70 Кт50 Выдана зарплата из кассы по итогам месяца (за минусом аванса и НДФЛ, прочих удержаний, если они имели место). Платежная или расчетно-платежная ведомость или расходный кассовый ордер.

Дт70 Кт76 Депонирована неполученная зарплата (в случае ее выдачи из кассы). Платежная или расчетно-платежная ведомость.

Дт51 Кт50 Внесена на расчетный счет организации депонированная зарплата. Расходный кассовый ордер, выписка банка.

Дт50 Кт51 Получены в банке деньги на выплату депонированной зарплаты. Приходный кассовый ордер, выписка банка.

Дт76 Кт50 Выплачена депонированная зарплата. Расходный кассовый ордер.

Дт76 Кт91 Списана по истечении срока исковой давности (в течение трех лет с момента ее депонирования) невостребованная депонированная зарплата. Приказ руководителя, бухгалтерская справка.

Дт91 Кт73 Начислены проценты за задержку выплаты заработной платы. Бухгалтерская справка, расчетная или расчетно-платежная ведомость.

Дт73 Кт51 Перечислена на расчетный счет работника сумма процентов, начисленная в связи с задержкой выплаты заработной платы. Выписка банка.

Дт73 Кт50 Выдана работнику из кассы сумма процентов, начисленная в связи с задержкой выплаты заработной платы. Платежная или расчетно-платежная ведомость или расходный кассовый ордер.

Как видно, аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику. В организации на каждого работника открывают лицевые счета, в которых записывают необходимые сведения о работнике, все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц.

На дату списания, которая указана в выписке банка, бухгалтер делает проводку по дебету счета 70 и кредиту счета 51 «Расчетный счет». Если перечисление делается общим списком, то делается проводка по дебету счета 76ЗП и кредиту счета 51. На работников, получающих заработную плату с применением платежных карт, составляется только расчетная ведомость (форма № Т-51), а расчетно-платежная и платежная ведомости не составляются, они составляются, в случае если заработная плата выдается через кассу.

На основании расчетной ведомости составляется платежное поручение, предоставляемое в банк. Если перечисление делается нескольким физическим лицам, являющимся клиентами одного банка, то это перечисление

осуществляется общей суммой платежным поручением с использованием реестра, который передается банку с платежным поручением на перечисление денежных средств. Документальным подтверждением списания средств с расчетного счета организации является выписка банка и один экземпляр реестра с отметкой. Этот экземпляр является подтверждением погашения задолженности по зарплате перед сотрудниками, заменяя платежную ведомость. Заработная плата перечисляется работникам на банковские карточки за минусом удержанного НДФЛ.

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

Главным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость. Основанием для ее составления служат следующие первичные документы:

– табель учета использования рабочего времени;

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

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

– платежные ведомости либо расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Для выплаты заработной платы из кассы установлены твердые сроки – три дня с момента получения наличных денежных средств в учреждении банка. Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости напротив фамилии работника особым штампом или от руки делается отметка «депонировано», а не выданные суммы именуются депонентскими. На лицевой стороне платежной ведомости кассир делает запись о ее закрытии. При этом указываются суммы, выданной наличными и депонированной заработной

платы. На депонентские суммы составляется реестр не выданной заработной платы. Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной заработной платы передаются кассиром в бухгалтерию ООО «СИБТОМ». После их проверки бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира. Вся не выданная в указанные сроки заработная плата, подлежит возврату на расчетный счет компании. При этом в объявлении на взнос наличными указывается, что это депонированные суммы.

Выплата отпускных и расчета при увольнении оформляется или расходным ордером, или платежной ведомостью.

Рассмотрим начисление заработной платы за февраль 2015 года. В феврале – 28 календарный дней, из них 17 рабочих, 1 праздничный – 23 февраля. Так, например, в соответствии с условиями трудового договора оплата труда инженера ООО «СИБТОМ» Иванова Л.А. производится исходя из оклада за фактически отработанное время.

Согласно штатному расписанию его месячный оклад – 13500 рублей.

В феврале по табелю Иванов Л.А. отработал полностью. Сотрудник имеет одного ребенка.

Таким образом, оклад составляет 13500 рублей.

Оформляется следующая бухгалтерская проводка:

Д 20 К 70 – начислен оклад.

На основании предложения по премированию сотрудников по итогам работы за февраль 2015 года, Иванову Л.А.. начислили премию в размере 30 % от оклада: 13500 руб. × 30 % = 4050 рублей

Премия за февраль составила 5265 рублей, с учетом районного коэффициента (4050×30%).

Проводка: Д 20 К 70 – начислена премия.

Районный коэффициент составил 4050 рублей (13500 × 30 %)

Проводка: Д 20 К 70 – начислен районный коэффициент.

Итого сумма начислений составила 22815 рублей (13500+5265+4050).

Рассчитаем НДФЛ = (22 815–1 400)×13%= 2784 рубля.

Проводка: Д 70 К 68 – удержан НДФЛ с заработной платы.

Рассчитаем страховые взносы = 22 815×20,2% = 4608,63 рублей

Проводка: Д 20 К 69 – начислены страховые взносы

Начисление и выплата зарплаты отразим в таблице 11.

Таблица 11 – Начисление и выплата заработной платы ООО «СИБТОМ»

Дебет	Кредит	Сумма	Пояснение
20,26	70	238122	Начислена заработная плата
70	68/ НДФЛ	29275	С заработной платы удержан НДФЛ
70, 76ЗП	51, 50	153620	Заработная плата перечислена на банковские счета сотрудников, выдана из кассы

Суммы, направляемые работодателем на оплату труда работников, не являются неприкосновенными. Если работник нанес организации материальный ущерб, не отработал выданный аванс или вам пришел исполнительный лист на сотрудника, из его зарплаты и иных выплат можно делать удержания. Далее рассмотрим случаи, когда можно делать подобные вычеты.

Если у работника возникла задолженность перед работодателем, если он должен возместить нанесенный материальный ущерб или заплатить по исполнительным документам алименты или недоимку по имущественным налогам, работодатель применяет такой инструмент как удержания из заработной платы. В работе с удержаниями помните главное: все основания для подобных действий предусмотрены законодательно (часть первая статьи 137 ТК РФ).

Все случаи удержаний из зарплаты работников можно разделить на два вида: обязательные; по инициативе работодателя. К первым относятся суммы, которые вычитаются из выплат работнику в силу законных предписаний: исполнительных документов, приказам и постановлениям административных органов. Самый распространенный случай – алименты и имущественные налоги. Если работник не платит их самостоятельно, а суд постановляет

взыскать их принудительно, то во многих случаях работодателю может прийти исполнительный лист или судебный приказ с требованием удержать некую сумму из выплат сотруднику и перечислить их по назначению.

Обратите внимание, согласно положениям части первой статьи 12 Федерального закона от 2 октября 2007 года №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Закон №229-ФЗ) установлен закрытый список исполнительных документов. Применительной к рассматриваемой ситуации к ним относятся, например: исполнительные листы, выдаваемые судами общей юрисдикции и арбитражными судами на основании принимаемых ими судебных актов; судебные приказы; нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов или их нотариально удостоверенные копии; судебные акты, акты других органов и должностных лиц по делам об административных правонарушениях; постановления судебного пристава-исполнителя; акты других органов в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Ко второй группе относятся все суммы, которые могут быть вычтены самим работодателем. Это, к примеру, суммы для погашения неизрасходованного аванса или возврата излишне уплаченных вследствие счетной ошибки сумм.

Удержания по исполнительным документам. Статьей 98 Закона №229-ФЗ установлено, что судебные приставы-исполнители обращают взыскание на «заработную плату и иные доходы должника-гражданина». Это мера принудительного исполнения, и такие удержания возможны лишь в случае, когда работник самостоятельно не уплачивает положенных сумм, хотя суд и обязал его это делать. Обратите внимание: присылать соответствующие документы может не только Федеральная служба судебных приставов (ФССП). Часть первая статьи 9 Закона №229-ФЗ допускает возможность взыскателя самостоятельно направить исполнительный документ организации или лицу, которое выплачивает должнику заработную плату.

В данном случае действует ограничение по сумме – 25 000 рублей, при превышении этого значения процедура должна обязательно проходить через

судебных приставов. Итак, исполнительные документы могут прийти, к примеру от: лица, которому сотрудник должен выплачивать алименты (по соглашению или решению суда); налогового инспектора для взыскания долгов по налогам. В любом случае работодатель обязан подчиниться исполнительным документам и уже со следующего дня, издав соответствующий приказ, начать удерживать определенные суммы из заработной платы и иных доходов сотрудника.

Удержания по инициативе работодателя. Удержания из заработной платы сотрудника по инициативе работодатели носят добровольным характер – в каждом случае вы сами можете решить, начать ли удерживать задолженность сотрудника перед фирмой или «простить и отпустить» его. Случаи, когда вычеты из зарплаты возможны перечислены в статье 137 ТК РФ. Итак целью удержаний могут быть: возмещение неотработанного аванса, который был выдан в счет зарплаты; погашение неизрасходованного или своевременно не возвращенного аванса (выданного в командировку или в связи с переводом на другую работу в другую местность и т.д.); возврат излишков, которые были выплачены работнику случайно (в случае счетной ошибки) или при наличии вины работника (если орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споровпризнает вину работника в невыполнении норм труда или простое или же его неправомерные действия установлены судом); за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск (не применяется в ситуациях, когда работника увольняют в связи с его отказом от перевода на другую работу, необходимую ему по медицинским показаниям, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата или сменой собственника, а также в случаях, установленных в пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 части первой статьи 83 ТК РФ).

В такой ситуации также необходимо учитывать два обязательных условия удержания: Работник не оспаривает справедливости и суммы удержаний. Работодатель принял решение об удержании из заработной платы

работника в течение месяца со дня окончания срока, когда указанные в последних трех перечисленных выше случаях работник должен был вернуть ему положенные суммы. Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, приказ об вычете соответствующих сумм из оплаты труда работника будет незаконным, а работодателю лучше взыскивать необходимые суммы через суд.

Также необходимо не забывать о таких удержаниях, как алименты. Алименты могут уплачиваться в долях к доходам лица, вынужденного их платить, в твердой денежной сумме, с помощью предоставления имущества, другими методами. Величина содержания не может существовать ниже поставленной доли дохода лица, уплачивающего алименты: на 1-го ребенка – одной четвертой, на 2-ух детей – одной трети, на 3-х и более детей – пятидесяти процентов указанной суммы. Алименты удерживаются администрацией организаций всех форм собственности. Требования по их взысканию относятся к 1-ой очереди. Удержание алиментов должно производиться со всех видов заработной платы, выплат стимулирующего характера, гарантий и компенсаций как по основному месту работы, так и по совместительству.

С должника может быть удержано не более 50-ти % заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач по нескольким исполнительным документам, то есть за работником должно быть сохранено 50-т % его заработка.

Далее, рассмотрим удержание алиментов у сотрудников ООО «СИБТОМ». В соответствии с исполнительным листом с сотрудника ООО «СИБТОМ» Кузьмина В.В. удерживаются алименты на содержание несовершеннолетнего ребенка – 25 % от суммы доходов.

За апрель 2014 г. Кузьмину В.В. начислена заработная плата в размере 40 000 руб.

Кузьмин В.В. имеет право на стандартные налоговые вычеты на двоих детей – по 1 400 руб. на каждого, поэтому сумма НДФЛ за апрель 2014 г. составила 4 836 руб. ((40 000 руб.–2 800 руб.) × 13 %).

Размер алиментов, подлежащих удержанию, составил 8 791 руб. ((40 000 руб. – 4 836 руб.) × 25 %).

Кузьмин В. В. получил заработную плату в размере 26373 руб. (40000–4836–791 руб.).

Проанализируем удержание по инициативе работодателя. Так, Романову Э.С.(работнику отдела продаж ООО «СИБТОМ») при направлении в служебную командировку на территории России выдали аванс в размере 38 000 руб. После возвращения из командировки он составил авансовый отчет с приложением подтверждающих расходы документов на сумму 30 000руб. (проезд, проживание в гостинице, суточные и пр.). Романову Э.С. установлен оклад в размере 25 000руб., налоговых вычетов по НДФЛ он не имеет. Руководителем ООО «СИБТОМ» было принято решение об удержании из заработной платы Романова Э.С. с февраля 2014 г. неиспользованных средств, взятых под отчет.

Сумма аванса на командировку, не израсходованная работником, составила 8 000 руб. (38 000 руб. – 30 000 руб.).

В феврале 2014 г. Романову Э.С. начислена заработная плата за февраль 2014 г. в сумме 30 000 руб.

Удержан НДФЛ в сумме 3 250 руб. (25 000 × 13 %>).

Удержаны неиспользованные средства на командировочные расходы в феврале 2014г. в сумме 4 350 руб. ((25 000 руб. – 3 250 руб.) × 20 %).

Размер выданной в феврале 2014 г. заработной платы равен 17 400 руб. (25 000 руб. – 3 250 руб. – 4 350 руб.).

Сумма, подлежащая удержанию в марте 2014 г. составила 4 750 руб. (8000 руб. – 4350 руб.).

В бухгалтерском учете ООО «СИБТОМ» оформлены следующие проводки:

Д-т сч. 44 «Расходы на продажу» К-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 25 000 руб. – начислена заработная плата за февраль (первичный документ – расчетно-платежная ведомость);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 68 «Расчеты по налогам и сборам» – 3 250 руб. – удержан НДФЛ (первичный документ – налоговая карточка);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – удержана часть неизрасходованного аванса – 4 350 руб. (первичный документ – бухгалтерская справка);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 50 «Касса» – 17 400 руб. – выдана заработная плата за февраль 2014 г. (первичные документы: расчетно-платежная ведомость, бухгалтерская справка, расходный кассовый ордер);

Д-т сч. 44 «Расходы на продажу» К-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 25 000 руб. – начислена заработная плата за март 2014 г. (первичный документ – расчетно-платежная ведомость);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 68 «Расчеты по налогам и сборам» – 3 250 руб. – удержан НДФЛ (первичный документ – налоговая карточка);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – удержана часть неизрасходованного аванса – 3 650 руб. (8 000 руб. – 4 350 руб.) (первичный документ – бухгалтерская справка);

Д-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К-т сч. 50 «Касса» – 18100руб. – выдана заработная плата за февраль (первичные документы: расчетно-платежная ведомость, бухгалтерская справка, расходный кассовый ордер).

Также Трудовой кодекс РФ гарантирует работникам выплату пособий при временной нетрудоспособности, при несчастных случаях на производстве и в период отпуска по беременности и родам.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам за счет средств предприятия за первые три дня временной нетрудоспособности. Фондом социального страхования Российской Федерации пособие выплачивается, начиная с

четвертого дня болезни. Расчет пособий по временной нетрудоспособности производится из заработка за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. При этом общая сумма заработка делится на 730 (число календарных дней). Если сотрудник отработал в ООО «СИБТОМ» менее года, то он должен предоставить в бухгалтерию справку о сумме заработка за два календарных года с предыдущих мест работы.

Дневное пособие составляет: 60% среднего дневного заработка, если страховой стаж работника составляет менее 5 лет; 80% среднего заработка, если страховой стаж работника составляет более 5, но менее 8 лет; 100% среднего заработка, если страховой стаж работника составляет более 8 лет.

Рассмотрим расчет и начисление пособия по временной нетрудоспособности в ООО «СИБТОМ»

Экономист ООО «СИБТОМ» Смирнова И.Г., работает с 2009 года, ее страховой стаж составляет 6 лет. Освобождена от работы с 11.08.2015 г. по 20.09.2015 г. по причине нетрудоспособности. Для того, чтобы рассчитать средний дневной заработок необходимо определить доход за два года, предшествующих болезни, таблица 12.

Таблица 12 – Расчет дохода Смирновой И.Г. за два года

Период	Доходы, включенные в расчет за 2014 г.	Доходы, включенные в расчет за 2015 г.
Январь	12500	10670
Февраль	11950	9890
Март	13020	11740
Апрель	12100	12600
Май	9960	12440
Июнь	10050	13100
Июль	11800	12670
Август	12200	11915
Сентябрь	11850	11880
Октябрь	11350	11530
Ноябрь	13050	13400
Декабрь	12130	12560
Итого	141960	144395

Затем, общая сумма дохода делиться на 730 дней:

Среднедневной заработок = (141960+1395)÷730 = 392,27 руб.

Трудовой стаж составляет 6 лет, поэтому 392,27×80% = 313,816 руб.

Пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя составляет 313.816×3=941,45 руб.

Бухгалтер оформляет следующую проводку: Д 20 К 70.

Пособие по временной нетрудоспособности составляет 313.816×38=11925 руб. – средства Фонда социального страхования Российской Федерации.Бухгалтер оформляет следующую проводку: Д 69/1 К 70

На основании российского законодательства женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам с выплатой пособия в размере, установленном федеральным законом. Оно выплачивается полностью за счет средств ФСС РФ в размере 100% среднего заработка. Исключение составляют женщины, страховой стаж которых составляет менее шести месяцев. Им пособие выплачивается в размере, не превышающем МРОТ за полный календарный месяц. Минимальный размер оплаты в 2013 году составляет 5965 рублей.

Рассмотрим определение размера пособия в связи с уходом в отпуск по беременности и родам.

Ежемесячная заработная плата за 2014 и за 2015 год сотрудницы Романовой П.С. составляла 26000 рублей (оклад 20000+районный коэффициент 6000). В 2014 году работница брала отпуск без содержания (июнь, июль, август). С 4 сентября 2015 г. написала заявление на отпуск по беременности и родам и представила листок временной нетрудоспособности. Листок временной нетрудоспособности выдан на срок 140 дней (с 4 сентября 2015 г. по 21 января 2016 г.).

Доход за 2014 год составляет: 26000×9 месяцев = 234000, так как сотрудница брала отпуск без содержания на 3 месяца. Минимальный размер оплаты труда в 2014 году равен 51960 рублей, а максимальный средний дневной заработок за 2014 год – 463000 рублей. Полученная сумма дохода за

2014 год превышает МРОТ и не превышает максимальный средний дневной заработок. За 2013 год доход составил 312000 рублей (26000×12 месяцев).

Минимальный размер оплаты труда в 2013 году равен 51960 рублей, а максимальный средний дневной заработок за 2013 год – 413000 рублей. Полученная сумма дохода за 2015 год также превышает МРОТ и не превышает максимальный средний дневной заработок.

Среднедневной заработок = (234000+312000)÷730 = 747,9 руб.

Пособие по беременности и родам составляет 747,9×140=104712,32 (140 – количество календарных дней, за которые начисляются пособия)

Бухгалтер оформляет следующую проводку: Д 69/1 К 70

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком с 1 января 2013 года также исчисляются исходя из среднего заработка, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

Согласно ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, но пособие выплачивается только до достижении ребенком возраста 1,5 лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Рассмотрим расчет ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Ежемесячная заработная плата Романовой П.С. за 2014 и за 2015 год составила 26000 рублей (оклад 20000+районный коэффициент 6000). В 2014 году она брала отпуск без содержания (июнь, июль, август). С 4 сентября 2015 г. написала заявление на отпуск по беременности и родам и представила листок временной нетрудоспособности. Листок временной нетрудоспособности выдан на срок 140 дней (с 4 сентября 2015 г. по 21 января 2016 г.).

Для расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком в первую очередь необходимо определить доход работника за два года, а также дни, которые будут включаться в расчет, таблица 13.

Таблица 13 – Расчет дохода за 2014-2015 гг. для пособия по уходу за ребенком

Период	2014 г.		2015 г.	
	Доходы, включенные в расчет	Дни, включенные в расчет	Доходы, включенные в расчет	Дни, включенные в расчет
Январь	26000	31	26000	31
Февраль	26000	28	26000	29
Март	26000	31	26000	31
Апрель	26000	30	26000	30
Май	26000	31	26000	31
Июнь	-	30	26000	30
Июль	-	31	26000	31
Август	-	31	26000	31
Сентябрь	26000	30	1300	30
Октябрь	26000	31	-	31
Ноябрь	26000	30	-	30
Декабрь	26000	31	-	31
Итого	243000	365	209300	366

Из общего количества дней, включенных в расчет в 2015 году необходимо вычесть дни, когда сотрудница находилась в отпуске по беременности и родам (с 4 сентября по 21 января), т.е. 366–(27 дней сентября + 31 день октября + 30 дней ноября + 31 день декабря + 21 день января) = 247 дней.

Фактический среднедневной заработок составляет (234000+209300)÷(365+247) = 742,35 руб.

Для расчета ежемесячного пособия сумму среднедневного заработка необходимо умножить на 40%, т.к. ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40% среднего заработка застрахованного лица. Полученную цифру умножают на 30,4 – среднее количество календарных дней. Получаем размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет, который составляет 724.35×40%×30,4 = 8808,096 руб.

Оформляется такая проводка: Д 69/1 К 70.

В соответствии со статьей 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Наиболее распространенные ошибки и нарушения, встречающиеся при учете расчетов по оплате труда: не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда – затруднена проверка данных; не ведутся табели учета рабочего времени (Т-2) – нельзя проверить правильность начисления повременных и других видов оплат; организация не начислила НДФЛ на сумму компенсации за неиспользованный отпуск; работника отзывают из отпуска досрочно. Отпускные не пересчитываются; недельный отпуск сотрудника пришелся на праздник. Отпускные были рассчитаны и за праздничный день; расчетный период отработан не полностью. Бухгалтер ошибся, определяя календарные дни; неправильно подсчитан страховой стаж, при расчете пособия по временной нетрудоспособности; расчет пособия по временной нетрудоспособности по среднему заработку, если страховой стаж сотрудника составил менее 6 месяцев отпуск сотрудника пришелся на праздник, отпускные были рассчитаны и за праздничный день; сотрудником был не полностью отработан период, при расчете отпускных бухгалтер ошибся и посчитал средний заработок за полностью отработанный период.

Чтобы труд и деятельность организации в целом стала более эффективной, ООО «СИБТОМ» нужно усиленно внедрять новейшие методы работы, улучшать условия труда, совершенствовать технику безопасности, создать условия для увеличения темпов работы, количества оказываемых услуг, скорости обращения товаров. Чтобы рациональнее расходовать фонд оплаты труда, нужно повысить стимулирующую роль заработной платы, то есть эффективнее использовать взаимосвязь размеров оплаты труда и трудового вклада работников. С повышением объема продаж увеличится выручка и прибыльность деятельности организации.

3 Основные направления совершенствования учета оплаты труда на предприятии

Анализ системы оплаты труда работников в ООО «СИБТОМ» выявил две существенные проблемы:

1) В данных условиях хозяйствования существующая система оплаты труда, не в достаточной мере стимулирует работников на увеличение объемов производства и рост производительности труда.

2) Бухгалтерский учет заработной платы ведется с использованием бухгалтерской программы 1С: «Предприятие 7.7». 1С: «Предприятие 7.7» уже довольно устаревшая версия и не располагает массой возможностей новой версии данной программы, что не позволяет повысить эффективность работы бухгалтерии и предприятия в целом.

На основании озвученных проблем, предложим мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда персонала ООО «СИБТОМ».

Повременно-премиальная система оплаты труда не стимулирует персонал предприятия на опережающий рост производительности труда, т.к. за каждый процент перевыполнения плана рабочий получает фиксированную величину премии. Кроме того, существующая система оплаты труда не зависит от эффективности деятельности предприятия и, в частности, от соотношения темпов роста выработки и среднемесячной заработной платы, поэтому не может снижать негативное влияние внешних и внутренних факторов, что, в конечном итоге, приводит к перерасходу фонда оплаты труда.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения. Персонал ООО «СИБТОМ» должен быть заинтересован в повышении качества и получении прибыли (или повышении рентабельности).

В ООО «СИБТОМ», как уже было отмечено ранее, бухгалтерский учет заработной платы ведется автоматизированным способом с использованием бухгалтерской программы 1С: «Предприятие 7.7». Возможности программы по

настройке интерфейса – весьма органичены. Чтобы удалить или поменять местами кнопки в программе, приходится вызывать 1С специалиста. 1С: «Предприятие 7.7» не совместима с последующей версией 1С: «Предприятие 8», 1С 7.7 – на сегодняшний день это устаревшая версия.

Для совершенствования системы учета оплаты труда на предприятии ООО «СИБТОМ» предлагается внедрить комплексную автоматизацию бухгалтерского учета, т.е. автоматизировать все участки учета в ООО «СИБТОМ». Для этого предлагаем предприятию перейти на 1С «Предприятие 8.3».

Программа, созданная на платформе нового поколения, 1С: «Предприятие 8.3», обеспечивает гибкость, настраиваемость, масштабируемость, производительность и эргономичность прикладных решений. Конфигурация «1С: Зарплата и управление персоналом 8.3» – это мощный инструмент для комплексной автоматизации расчета заработной платы и ведения кадрового учета на предприятии, прикладное решение нового поколения предназначено для реализации кадровой политики предприятия и денежных расчетов с персоналом.

Итак, применение новой версии позволит упростить процесс составления бухгалтерской отчетности, также она обладает рядом существенных преимуществ, связанных как с использованием возможностей новой технологической платформы, так и с развитием функциональности и эргономики прикладного решения. В предлагаемой программе, практически вся необходимая бухгалтерская отчетность формируется автоматически на основании введенных за отчетный период фактов хозяйственной жизни предприятия. Электронные бланки бухгалтерской, управленческой, статистической и налоговой отчетности могут быть заполнены вручную полностью или частично с последующим пересчетом итоговых показателей. При формировании отчетов осуществляется проверка и увязка показателей (внутриформенный и межформенный контроль).

На основании, вышесказанного, в качестве рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда, руководству организации ООО «СИБТОМ» предлагается:

– перейти на новейшую и усовершенствованную версию автоматизации бухгалтерского учета предприятия;

– усилить внутренний контроль учета расчетов по оплате труда, отслеживать изменения законодательства регулирующего налогообложения.

– предоставить работникам бухгалтерии более полную правовую, налоговую и бухгалтерскую информационную базу для более эффективного использования ее в работе. В свою очередь работники бухгалтерии должны качественнее и тщательнее выполнять свои обязанности и, тем самым обеспечить правильность исчислений и составления отчетности;

– совершенствование системы премирования на базе озвученных предложений;

Также рекомендуется применять систему премирования (за совмещение профессий и должностей, за сложность и своевременность выполняемой работы, за работу во вредных условиях труда, за работу в ночное время, за руководство бригадой, за профессиональное мастерство, персональная надбавка). Для усовершенствования автоматизации системы бухгалтерского учета, предприятию было предложено перейти на 1С: «Предприятие 8.3».

Для выявления следующих путей совершенствования оплаты труда на предприятии, еще раз вспомним состав заработной платы.

Оплата труда работника состоит из трех частей: вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.

Основная часть – вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы. Как правило, такое вознаграждение устанавливается в фиксированном размере, например в виде должностного оклада. Но могут быть и иные варианты. Посольку законодатель дает работодателю полную свободу в выборе системы оплаты труда, составных частей выплат.

Помимо вознаграждения за труд заработная плата включает и различные компенсационные и стимулирующие выплаты. Это надбавки, доплаты, премии и другие выплаты, которые компенсируют какие-либо особенности условий работы или стимулируют работника к повышению результативности труда.

Виды компенсационных и стимулирующих выплат работодатель как правило прописывает в трудовом договоре с работником или коллективном договоре (локальном нормативном акте) организации.

Подводя итог, отметим, что в целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия в качественном и профессиональном исполнении своих должностных обязанностей, выполнения в полном объеме поставленных задач, достижения более высокого уровня производственных показателей на предприятии, рекомендовано ввести доплаты работникам в целях укреплении трудовой и производственной дисциплины: доплата за профессиональное мастерство и др.

Также рекомендовано совершенствование системы премирования: предлагается установить премию в размере 4% при превышении планируемого размера выручки на 1 сотрудника от разницы между плановой и фактической выручкой на 1 сотрудника. При установлении процента премирования необходимо учитывать, то, что премия не должна превышать суммы основного заработка, а также полученной от внедрения мероприятия прибыли. Эффективная система вознаграждения повышает производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло. Неэффективная система вознаграждения напротив, может вызвать у работников неудовлетворенность и привести к негативным для организации последствиям.

ООО «СИБТОМ» предложено усовершенствовать автоматизацию системы бухгалтерского учета посредством перехода на новейшую версию программы 1С: «Предприятие 8.3». В данной программе множество преимуществ и инноваций, которые позволяют упростить и усовершенствовать систему бухгалтерского учета, а, следовательно, повысить эффективность работы предприятия.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА

«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	**ФИО**
О-3Б11	Юдина Ксения Дмитриевна

Институт	Институт социально-гуманитарных технологий	**Кафедра**	Экономика
Уровень образования		**Направление**	080100 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
– Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты	1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 20000-2010 «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». 3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива 4. Добровольной отчетности. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
Анализ факторов внутренней социальной ответственности: *− безопасность труда;* *− стабильность заработной платы;* *−поддержание социально значимой заработной платы;* *−дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;* *− развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;* *− оказание помощи работникам в критических ситуациях.*	− безопасность труда; − стабильность заработной платы; −поддержание социально значимой заработной платы; − развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации
Анализ факторов внешней социальной ответственности: *−спонсорство и корпоративная благотворительность;* *− содействие охране окружающей среды;*	−спонсорство и корпоративная благотворительность; −взаимодействие с местным сообществом и местной властью;

−взаимодействие с местным сообществом и местной властью; *− готовность участвовать в кризисных ситуациях;* *− ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.*	
1. Определение стейкхолдеров организации: - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.	1. Внутренние: сотрудники предприятия, покупатели, поставщики. Внешние: местное население Предприятие находиться в частном секторе, и вокруг расположены частные дома
2. Определение структуры программы КСО - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия.	2. -ООО «СИБТОМ», -Благотворительные пожертвования, Корпоративное волонтерство , Социально-ответственное поведение, Денежные гранты. -Местное население, сотрудники организации. -Помощь и реклама, забота о населении, повышение квалификации сотрудников.
3. Определение затрат на программы КСО -расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО	3. Итого-2 049 500 рублей
4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	4. Все программы КСО полностью обхватывают интересы стейкхолдеров. Оценка эффективности: •социально-ответственное поведение- фирма заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников. •корпоративное волонтерство- социальная адаптация фирмы в обществе. •благотворительные пожертвования- имидж фирмы, узнаваемость бренда.

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2016

Задание выдал консультант:

Должность	**ФИО**	**Ученая степень, звание**	**Подпись**	**Дата**
Ассистент кафедры ЭБЖ	Мезенцева И.Л.	ассистент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	**ФИО**	**Подпись**	**Дата**
О-3Б11	Юдина Ксения Дмитриевна		

Анализ корпоративной социальной ответственности ООО «СИБТОМ»

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – явление достаточно новое для нашей страны. Вместе с тем, оно уже давно и активно развивается на Западе и является нормой для современного цивилизованного бизнеса. Существует несколько определений этого термина.

И, пожалуй, наиболее точно его характеризует следующее. КСО – это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности ООО «СИБТОМ» . Предложены рекомендации по улучшению управления корпоративно-социальной ответственностью ООО «СИБТОМ».

1) Определение стейкхолдеров организации;
2) Определение структуры программ КСО;
3) Определение затрат на программы КСО;
4) Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.

I. Определение стейкхолдеров организации отражено в таблице 14.

Таблица 14 – Стейкхолдеры ООО «СИБТОМ»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1.Собственник организации	1.Органы местного самоуправления
2.Сотрудники организации	

Вывод: Учитывая деятельность ООО «СИБТОМ» влияние Прямых стейкхолдеров относительно Косвенных значительнее. Наиболее крупный сегмент в группе Прямых стейкхолдеров предпрятия – Собственник.

Он формируют взаимозависимую систему, которая поддерживает деятельность предприятия (влияют на уровень инвестирования проектов, влияние на людей, принятие решений по ключевым вопросам в деятельности) а иногда, напротив, лишает предприятие возможности действовать, так как является основным и единственным учредителем предприятия.

Репутация компании сильно зависит от качества работы Сотрудников и Покупателей.

Органы местного самоуправления устанавливают политику в отношении организации, от которой зависит его деятельность.

II. Определение структуры программ КСО отражено в таблице 15.

Таблица 15 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
1.	Благотворительные пожертвования	Собственник предприятия	Ежегодно	Помощь, печать и освещение в СМИ
2.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники предприятия	Ежегодно	Повышение квалификации сотрудников
3.	Эквивалентное финансирование	Сотрудники, Департамент	Ежегодно	Реклама, помощь

С 2015 года ООО «СИБТОМ» оказывает благотворительную помощь организациям г. Томска.

– Городской комитет ветеранов ВОВ;

– Благотворительный фонд «Рука помощи».

III. Определение затрат на программы КСО отражено в таблице 16.

Все проводимые мероприятия КСО соответствуют ожиданиям стейкхолдеров.

Таблица 16 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации и планируемый период (год)
1	Новогодние подарки для детей	Подарки	400	400*12= 4800 рублей
2	Праздники: День автомеханника; 8 марта; 23 февраля.	рубль	600руб\чел. 600руб.\чел. 600руб.\чел	600*12= 7200 600*2= 1200 600*10= 6000
3	День рождения сотрудника	рубль	300 рублей	300*12чел=3600
4	Благотворительные пожертвования	рубль	10000	10000
5	Социально-ответственное поведение	чел	500 рублей	500*12=6000
			Итого:	38800 рублей

IV. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

1) Программа КСО соответствует целям предприятия.

2) Для предприятия преобладает внутреннее КСО.

3) Все программы КСО полностью обхватывают интересы стейкхолдеров.

4) Реализуя программы КСО предприятие получает:

– социально-ответственное поведение- фирма заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников.

– благотворительные пожертвования-реклама в СМИ, положительные отзывы у населения.

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

Рекомендации:

– осуществление психологических тренингов;

– тренингов на сплочение сотрудников организации и курсов совершенствования полученных знаний;

– обмен опытом с аналогичными предприятиями.

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.

Заключение

На основании проделанной работы, резюмируя все вышесказанное, сделаем выводы:

1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Основанием для начисления и выплаты заработной платы является выполнение работником определенной трудовой функции, обусловленной трудовым договором или соглашением. При организации заработной платы необходимы разработка и практическое применение эффективных форм и систем заработной платы, устанавливающих строго определенный порядок ее расчетов по каждой группе работающих. В зависимости от того, какой главный критерий берется за основу расчета заработной платы – объем выполненной работы в физических единицах или количество отработанного времени, на предприятиях и в организациях используют две формы оплаты труда – сдельную (от объема сделанного) и повременную (от величины отработанного времени).

2. В Российской Федерации установлена многоуровневая система регулирования трудовых отношений. При этом законодательные и нормативные положения актов нижестоящих уровней не должны противоречить положениям актов вышестоящих уровней, а нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ (т.е. в рамках одного уровня приоритет отдается нормам ТК РФ). В случае если между прочими федеральными законами и ТК РФ имеются противоречия, применяются нормы ТК РФ.

3. Оплата труда – это система отношений между работодателем и работниками. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Существуют множество систем заработной платы: к базовым системам относятся повременная, повременно-премиальная, сдельно-премиальная; к современным системам можно отнести бестарифные, системы с плавающим окладом, комиссионные и другие. Следует отметить, что в практической деятельности организаций, применяющих современные системы оплаты труда, возникают вопросы, относительно статей Трудового кодекса РФ. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель гарантирует работнику минимальный размер оплаты труда, а современные формы и системы оплаты труда не имеют фиксированной (базовой) составляющей. Таким образом, применение этих форм в чистом виде является нарушением Трудового кодекса, что в свою очередь, противоречит законодательству. В силу этого следует применять смешанные системы, сочетающие в себе элементы тарифной и бестарифной систем оплаты труда.

5. В зависимости от режима и условий труда в заработную плату включаются начисления стимулирующего и компенсационного характера.

6. Заработная плата, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, исчисленными по всем основаниям, и суммой удержаний. Удержания можно разделить на три группы: обязательные удержания, удержания по инициативе организации и удержания по согласованию между работником и работодателем.

7. Учет расчетов по оплате труда – наиболее сложный и трудоемкий участок бухгалтерии, организация которого требует обеспечить правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки.

8. В ООО «СИБТОМ» бухгалтерский учет заработной платы ведется автоматизированным способом с использованием бухгалтерской

программы 1С: «Предприятие 7.7». Все начисления, удержания и выплаты производятся в соответствии с трудовым, налоговым законодательством и нормативными документами по ведению бухгалтерского учета. Данные аналитического учета соответствуют данным синтетического учета, аналитический учет делает возможным детально рассмотреть операции по учету труда и его оплаты.

9. Анализ использования фонда оплаты труда ООО «СИБТОМ» показал, что на предприятии в 2014 году имеется относительный перерасход в использовании фонда заработной платы в размере 289,8 тыс. руб. Сопоставление темпов роста среднегодовой выручки и заработной платы говорит о том, что на анализируемом предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста выручки. ООО «СИБТОМ» необходимо добиваться повышения объема продаж и относительного повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда, чтобы на рубль зарплаты продавалось больше услуг. Для этого нужно шире внедрять новейшие методы работы, улучшать условия труда, совершенствовать технику безопасности, создать условия для увеличения темпов работы, количества оказываемых услуг, скорости обращения товаров. Чтобы рациональнее расходовать фонд оплаты труда, нужно повысить стимулирующую роль заработной платы, то есть эффективнее использовать взаимосвязь размеров оплаты труда и трудового вклада работников. ООО «СИБТОМ» следует обратить внимание на то, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением экономических показателей.

10. При начислении заработной платы бухгалтер руководствуется действующим законодательством, а также внутренними положениями по учету труда и заработной платы, действующими в данной организации. Заработная плата перечисляется на банковские карты, в редких случаях выдается из кассы. По окончании месяца работникам может быть выплачена премия за хорошую работу. Для этого издается приказ на выплату премии конкретным работникам. Раз в год работникам предоставляется ежегодный

оплачиваемый отпуск. По согласованию с руководителем отдела работник может взять отпуск за свой счет. Женщинам, находящимся в декретном отпуске, выплачиваются пособия по беременности и родам и по уходу за ребенком. Для учета труда и заработной платы в ООО «СИБТОМ» в большинстве своем используются унифицированные документы по формам, утвержденным законодательством.

11. Рекомендовано совершенствование системы премирования: предлагается установить премию в размере 4% при превышении планируемого размера выручки на одного сотрудника от разницы между плановой и фактической выручкой на одного сотрудника. При установлении процента премирования необходимо учитывать, то, что премия не должна превышать суммы основного заработка, а также полученной от внедрения мероприятия прибыли.

12. Также ООО «СИБТОМ» предложено усовершенствовать автоматизацию системы бухгалтерского учета посредством перехода на новейшую версию программы 1С – на 1С: «Предприятие 8.3». В данной программе множество преимуществ и инноваций, которые позволяют упростить и усовершенствовать систему бухгалтерского учета, а, следовательно, повысить эффективность работы предприятия. Экономический эффект для предприятия от внедрения новой версии автоматизации бухгалтерского учета составил 71 610,0 руб.

Таким образом, оплата труда является важнейшим вопросом, который, прежде всего, затрагивает интересы трудящихся. Индивидуальные заработки имеют приоритетное значение в удовлетворении материальных потребностей работников, в повышении их работоспособности, именно поэтому вопросы совершенствования оплаты труда являются важнейшими в деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

2. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

3. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

4. Об архивном деле в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 22.10.2004 г. № 125-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

5. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

6. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

7. О внесении изменений в статью 10 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

и Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.04.2014 г. № 55-ФЗ // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

8. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 09.03.2016, с изм. от 10.03.2016) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

9. О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 г. № 841 (ред. от 09.04.2015) // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

10. О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г. [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 г. № 1265 // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

11. Абакумова Н. Н., Подвалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы. М. : ИНФРА-М: Кнорус, 2014. 224 с.

12. Агабекян О. В. Учет финансовых результатов: признание доходов и расходов, расчеты по налогу на прибыль. М. : Финансовая газета, 2008. 143 с.

13. Адамчук В. В., Ромашов В. В. Экономика и социология труда: учебник. М. : ЮНИТИ, 2015. 407 с.

14. Александрова А. Б. Заработная плата на современном предприятии.. М. : Книжный мир, 2014. 424 с.

15. Арнаут М. Н. Теоретическое обоснование принципиальных различий экономических категорий устойчивое развитие и устойчивость развития в рамках исследования вопросов управления деятельностью

современного университета // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1-2. С. 684-690.

16. Бабаев Ю. А., Петров А. М. Бухгалтерский учет и анализ. Основы теории для бакалавров экономики: Учебник. М. : Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 302 с.

17. Бакина С. И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. М. : Вершина, 2015. 160 с.

18. Бестарифные системы оплаты труда [Электронный документ] / Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». URL: http://www.cfin.ru/encycl/no_base_salary.shtml. Загл. с экрана.- Яз. рус, англ. Дата обращения 24.03.2016.

19. Богатырева И. В. Концептуальный подход к сущности заработной платы в условиях современной экономики // Вестник Самарского муниципального института управления. 2014. №2(29). С. 56-63.

20. Бреславцева Н. А. , Михайлова Н.В. Бухгалтерский учет: учебное пособие для вузов. Ростов-на-Дон : Феникс, 2014. 318 с.

21. Вещунова Н. Л. Бухгалтерский и налоговый учет: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2014. 848 с.

22. Егоров В. В. Средний заработок. Порядок расчета // Налоговый вестник. 2015. №5. С. 33-37.

23. Захарьин В. Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 656 с.

24. Котова Л. А., Шкловец И. И. Зарплата 2014. М.: ЗАО «Аквитон-Медиа», 2014. 880 с.

25. Крапивин О. М., Власов В. И. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Вопросы правового регулирования // Проблемы современной экономики. 2013. №9. С. 22-24.

26. Любушин Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 445 с.

27. Лямина И. В. Новый порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам // Главбух. 2014. № 23. С.11-13.

28. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2013. 367 с.

29. Макальская М. Л., Денисов А. Ю. Самоучитель по бухгалтерскому учету: Учебное пособие. М .: Издательство «Дело и Сервис», 2014. 352 с.

30. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 г. № 217н // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

31. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным программам» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 г. № 217н // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

32. Никитин В. Ю. Заработная плата. Бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты / 12-е издание, переработанное и дополненное. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2014. 160 с.

33. Оплата труда [Электронный документ] // Журнал «Зарплата» – Практический журнал для бухгалтеров о расчете зарплаты – информационный проект. – URL: http://www.zarplata-online.ru/art/157598-predelnaya-baza-po-strahovym-vznosam-v-2016-godu Загл. с экрана.- Яз. рус, англ. Дата обращения 24.03.2016.

34. Пономарева Н. И., Евсеева С. В. Анализ нормативно-правового регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Проблемы современной экономики. 2014. №17. С. 208-213.

35. Рафикова Н. Т., Халитова Л. Р. О теоретических основах сущности заработной платы // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 5(86). С. 90-07.

36. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М. : Кнорус, 2015. 376 с.

37. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. М. : ИНФА-М, 2013. 512 с.

38. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. … д-ра юрид. наук. Екатеринбург: 2014. 441 с.

39. Седов В. В. Экономическая теория: Часть 2. Микроэкономика: Учебное пособие. Челябинск: издательство Челябинского государственного университета, 2013. 115 с.

40. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М. : ИНФРА-М, 2014. 336 с.

41. Сорокин М.Е. Организация и регулирование оплаты труда. – 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Вузовский учебник, 2013. 301 с.

42. Суханова Т. В. Классификация форм и систем заработной платы: управленческий подход // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. №1. С. 256-259.

43. Тимерханова Т. М. Законодательство в учете труда и заработной платы: изменения в 2014 году // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2014. №19-2. С. 44-49.

44. Титко Н. А. Исследование экономической сущности понятия заработная плата // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2014. №19-2. С. 49-53.

45. Тумасян Р. З. Бухгалтерский учет. Интенсивный курс. М.: Рид Групп, 2015. 560 с.

46. Чеборюкова В. В., Романенко В. В. Заработная плата. М. : Проспект, 2013. 493 с.

47. Чеканов Е. Оплата труда: как поднять планку гарантий и обязательств // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2013. № 1. С. 30-32.

48. Что такое декларация 6-НДФЛ в 2016 г. [Электронный документ] / BuhOnline24.ru – информационный проект. URL: http://buhonline24.ru/nalogi/ndfl/6-ndfl.html Загл. с экрана.- Яз. рус, англ. Дата обращения 24.03.2016.

49. Шепеленко С. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М. : ИКЦ «МарТ», 2014. 160 с.

50. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. М. : Инфра-М, 2014. 208 с.

51. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда // Человек и труд. 2015. № 11. С. 72-75.

Приложение А

(Обязательное)

Бухгалтерский баланс на 01.01.2016 г. ООО «СИБТОМ» (в тыс. рублях)

АКТИВ	На начало отчетного года	На конец отчетного периода
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ Нематериальные активы	33	-
Основные средства	31978	46281
Незавершенное строительство	3597	1190
Отложенные налоговые активы	221	552
ИТОГО по разделу I	35829	48023
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ Запасы	29435	32060
в том числе: сырье, материалы и другие аналогичные ценности	13587	10840
готовая продукция и товары перепродажи	13808	16870
расходы будущих периодов	2040	4350
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	6670	7505
Дебиторская задолженность	7468	16964
в том числе покупатели и заказчики	998	11675
Краткосрочные финансовые вложения	299	-
Денежные средства	101	150
Прочие оборотные активы	5	112
ИТОГО по разделу II	43978	56791
БАЛАНС	79807	104814
ПАССИВ		
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ Уставный капитал	42	42
Добавочный капитал	10006	9924
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	(8747)	6802
ИТОГО по разделу III	1301	16768
IV.ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСВА Отложенные налоговые обязательства	2617	3367
ИТОГО по разделу IV	2617	3367
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСВА Займы и кредиты	14534	35068
Кредиторская задолженность	61355	49583
в том числе: поставщики и подрядчики	25268	9262
задолженность перед персоналом организации	14539	16099
	5138	4661
задолженность по налогам и сборам	15029	17926
прочие кредиторы	1381	1635
Доходы будущих периодов	-	28
ИТОГО по разделу V	75889	84679
ВСЕГО	79807	104814

Отчет о финансовых результатах на 01.01.2016 г. ООО «СИБТОМ»

Показатель наименование	За отчетный период	За аналогичный период предыдущего года
Доходы и расходы по обычным видам деятельности Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и аналогичных обязательств)	85479	83005
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	(75616)	(74300)
Валовая прибыль	9863	8705
Коммерческие расходы	(4836)	(6722)
Прибыль (убыток) от продаж	5027	1983
Прочие доходы и расходы		
Проценты к уплате	(2637)	(421)
Прочие доходы	130	-
Прочие расходы	(2117)	(92)
Прибыль (убыток) до налогообложения	403	1470
Налог на прибыль и иные аналогичные обязательные платежи	(303)	(296)
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	100	1174

Приложение Б

(Обязательное)

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

	Код
Форма по ОКУД	0301001
по ОКПО	

ООО «СИБТОМ»
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
12	02.09.2011

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

Принять на работу

	Дата
с	02.09.2011
по	

	Табельный номер
Иванова Ангелина Анатольевна	8

(фамилия, имя, отчество)

в Отдел маркетинга
(структурное подразделение)

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

постоянно
(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) 10000 руб. 00 коп.
(цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:
Трудовой договор от “ 02 ” сентября 20 11 г. № 55-к

Руководитель организации Генеральный директор _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен Иванова “ 02 ” Сентября 20 11 г.
(личная подпись)

Приложение В

(Обязательное)

Унифицированная форма № Т-2
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301002
по ОКПО	

ООО «СИБТОМ»
(наименование организации)

Дата составления	Табельный номер	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Алфавит	Характер работы	Вид работы (основная, по совместительству)	Пол (мужской, женский)
02.09.2011	8	165900200123	059-123-123 02	И		основная	женский

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА
работника

I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Трудовой договор		
	номер	55-к
	дата	02.09.2011

1. Фамилия Иванова Имя Ангелина Отчество Анатольевна

		Код
2. Дата рождения 12.03.1970 (день, месяц, год)		
3. Место рождения Г. Томск	по ОКАТО	
4. Гражданство РФ	по ОКИН	
5. Знание иностранного языка английский (наименование) разговорный (степень знания)	по ОКИН	
	по ОКИН	
6. Образование высшее	по ОКИН	

(среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний			Год окончания
	наименование	серия	номер	2000
МГИУ	Диплом	АВ	123456	
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу			
	Код по ОКСО			

Послевузовское профессиональное образование	Код по ОКИН	

(аспирантура, адъюнктура, докторантура)

Наименование образовательного, научного учреждения	Документ об образовании, номер, дата выдачи	Год окончания
	Направление или специальность по документу	
	Код по ОКСО	

		Код
7. Профессия Экономист (основная)	по ОКПДТР	
	по ОКПДТР	

8. Стаж работы (по состоянию на “ 02 ” сентября 20 11 г.:

Общий	23	дней	10	месяцев	10	лет
Непрерывный		дней		месяцев		лет
Дающий право на надбавку за выслугу лет		дней		месяцев		лет
		дней		месяцев		лет

9. Состояние в браке Замужем Код по ОКИН

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3
Муж	Иванов Кирилл Петрович	1972
Дочь	Иванова Ольга Кирилловна	1996

11. Паспорт: № 09 78 090123 Дата выдачи “ 05 ” марта 2000 г.
Выдан УВД Советского района г. Томска
(наименование органа, выдавшего паспорт)

12. Адрес места жительства:

По паспорту | Почтовый индекс |

Фактический | Почтовый индекс |

Дата регистрации по месту жительства “ ” г.

Номер телефона

II. СВЕДЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ

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

Работник кадровой службы (должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник Иванова
(личная подпись)

“ 02 ” сентября 20 11 г.

III. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Дата	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб.	Основание	Личная подпись владельца трудовой книжки
1	2	3	4	5	6
02.09.2011	Отдел маркетинга	Экономист	10000,00	Пр.№12 от02.09.2008г.	Иванова

IV. АТТЕСТАЦИЯ

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
1	2	3	4	5

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Дата		Вид повышения квалификации	Наименование образовательного учреждения, место его нахождения	Документ (удостоверение, свидетельство)			Основание
начала обучения	окончания обучения			наименование	серия, номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7	8

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА

Дата		Специальность (направление, профессия)	Документ (диплом, свидетельство)			Основание
начала переподготовки	окончания переподготовки		наименование	номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7

VII. НАГРАДЫ (ПООЩРЕНИЯ), ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ

Наименование награды (поощрения)	Документ		
	наименование	номер	дата
1	2	3	4

VIII. ОТПУСК

Вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Количество календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ,
на которые работник имеет право в соответствии с законодательством

Наименование льготы	Документ		Основание
	номер	дата выдачи	
1	2	3	4

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

_____

_____

_____

_____

_____

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) _____

Дата увольнения “____” _____ 20___ г.
Приказ (распоряжение) № _____ от “___” _____ 20___ г.

Работник кадровой службы _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник _____
(личная подпись)

Приложение Г

(Обязательное)

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

	Код
Форма по ОКУД	0301005
по ОКПО	

ООО «СИБТОМ»
(наименование организации)

	Номер документа	Дата составления
ПРИКАЗ	**104-п**	**21.06.2015**

(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

Предоставить отпуск

	Табельный номер
Алексееву Борису Васильевичу	440

(фамилия, имя, отчество)

отдел продаж
(структурное подразделение)

водитель
(должность (специальность, профессия))

за период работы с “ 01 ” июля 20 14 г. по “ 30 ” июня 20 15 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней

с “ 04 ” июля 20 15 г. по “ 31 ” июля 20 15 г.

и (или)

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

на 12 календарных дней

с “ 01 ” августа 20 15 г. по “ 12 ” августа 20 15 г.

В. Всего отпуск на 40 календарных дней

с “ 04 ” июля 20 15 г. по “ 12 ” августа 20 15 г.

Основание: график отпусков работников организации на 2015 г., заявление Алексеева Б.В. от 20.06.2015 о предоставлении отпуска увеличенной продолжительности как работнику с ненормированным рабочим днем, ст ст. 115 и 119 ТК РФ.

Руководитель организации _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен Б.В. Алексеев “ 22 ” июня 20 15 г.
(личная подпись)

Приложение Д

(Обязательное)

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.04 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301006
по ОКПО	

ООО «СИБТОМ»
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

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

Прекратить действие трудового договора от “ ___ ” _____ 20 ___ г. № _____ ,
уволить “ ___ ” _____ 20 ___ г.
(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

_____
(фамилия, имя, отчество)

_____
(структурное подразделение)

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

_____

_____
(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

_____

Основание (документ, номер, дата): _____
(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “ ___ ” _____ 20 ___ г.
(личная подпись)

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от “ ___ ” _____ 20 ___ г. № _____) рассмотрено