

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
(направленность (профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Учет и анализ оплаты труда (на примере ООО «Биоконд-Волга»)»

Студент

А.А. Имамова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

С.Е. Чинахова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Консультант

Е.В. Косс

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Имамова Алина Алфаритовна.

Тема работы: «Учет и анализ оплаты труда (на примере ООО «Биоконд-Волга»)».

Научный руководитель: к.э.н., доцент Чинахова Светлана Едвартовна.

Цель исследования – исследование теоретических и практических аспектов бухгалтерского учета и анализа оплаты труда на примере предприятия ООО «Биоконд Волга».

Объект исследования – ООО «Биоконд Волга», является оптовая торговля кондиционерами, строительными материалами и санитарно - техническим оборудованием, а также оказываются услуги по установке и ремонту систем кондиционирования.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе:

В первой главе работы раскрыты теоретические основы учета и анализа оплаты труда.

Во второй главе работы отражена организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Биоконд Волга».

В третьей главе Бакалаврской работы проведен анализ труда и заработной платы в ООО «Биоконд Волга».

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 3.2 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 88 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 72 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 17, рисунков – 5.

Abstract

Undergraduate work was done: Imamova Alina Alfaretovna

Topic: "Accounting and analysis of wages (for example, LLC "biocond-Volga»»»

Supervisor: PhD, associate Professor Svetlana Chinakhova

The purpose of the research is to study the theoretical and practical aspects of accounting and analysis of wages on the example of the company "biocond Volga".

Object of research – LLC biocond Volga, is wholesale of conditioners, construction materials and the sanitary equipment, and also services in installation and repair of systems of conditioning are rendered.

Research methods – factor analysis, synthesis, forecasting, statistical processing of results, deduction, etc.

Summary of the bachelor work:

In the first Chapter of the theoretical basis of accounting and analysis of wages.

In the second Chapter of the work reflected the organization of accounting calculations with the staff on wages in LLC "biocond Volga".

In the third Chapter of the Bachelor's work the analysis of labor and wages in LLC "biocond Volga".

The practical significance of the work lies in the fact that some of its provisions in the form of the material of subsections 3.2 and applications can be used by specialists of the organization that is the object of the study.

Structure and scope of work. The work consists of an introduction, 3 sections, conclusion, references from 88 sources and 2 applications. The total amount of work, without applications, 72 pages of typewritten text, including tables – 17, figures – 5..Annotation

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа оплаты труда.....	8
1.1 Сущность и значение оплаты труда. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	8
1.2 Цель и задачи анализа оплаты труда	18
2 Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Биоконд Волга».....	24
2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Биоконд-Волга».....	24
2.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом	29
2.3 Учет удержаний из заработной платы	43
2.4 Налоговый учет расчетов с персоналом, учет начислений и отчислений страховых выплат.....	46
3 Анализ труда и заработной платы в ООО «Биоконд Волга».....	54
3.1 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда	54
3.2. Анализ взаимосвязи производительности труда и уровня его оплаты	56
Заключение	66
Список используемой литературы	68
Приложения	76

Введение

Оплата труда является важнейшим элементом функционирования предприятия, от функциональности и эффективности системы оплаты труда зависят результаты деятельности предприятия, его конкурентоспособность, а трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт в форме прибыли.

Под заработной платой понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Рыночная экономика выдвигает новые, более жесткие требования к организации заработной платы. С одной стороны, предприятия полностью самостоятельны в организации труда и заработной платы, определении размера фонда заработной платы, установлении тарифных ставок и должностных окладов работникам, премировании сотрудников за результаты и качество труда. С другой стороны, предприятиям предстоит непрерывно изыскивать возможности снижения затрат на заработную плату и повышения качества продукции для обеспечения конкурентоспособности на рынке. В этом заключается актуальность выбранной темы Бакалаврской работы.

Цель Бакалаврской работы – исследование теоретических и практических аспектов бухгалтерского учета и анализа оплаты труда на примере предприятия ООО «Биоконд Волга».

Для достижения поставленной цели в Бакалаврской работе необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы учета и анализа оплаты труда;
- дать сравнительную характеристику учета расчетов с персоналом в международной и российской практике;
- рассмотреть организацию учета оплаты труда в ООО «Биоконд Волга»;

-произвести анализ труда и заработной платы в ООО «Биоконд Волга».

Объектом исследования в Бакалаврской работе является ООО «Биоконд Волга».

Предмет исследования – расчеты с работниками по оплате труда, фонд оплаты труда.

Источниками для написания работы послужили нормативно-правовые акты РФ, учебные пособия, монографии, таких авторов как В.П. Астахов, В.Р. Захарьин, В.В. Ковалев, Г.В. Савицкая, а также статьи из периодических изданий «Бухгалтерский учет», «Консультант бухгалтера», «Главбух», «Аудиторские ведомости», «Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение», «Экономико-правовой бюллетень», «Зарплата», «Аудитор», «Налоговый вестник» и др.

Методами исследования являются прием сравнения, наблюдения, опроса, факторный анализ.

Бакалаврская работа состоит из трех глав.

В первой главе работы раскрыты теоретические основы учета и анализа оплаты труда, в том числе выявлены особенности оплаты труда как объекта учета, указаны цель и задачи анализа оплаты труда, дана сравнительная характеристика учета расчетов с персоналом в международной и российской практике.

Во второй главе работы отражена организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Биоконд Волга», в том числе выявлен порядок документального оформления, синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом; расчета среднего заработка, учета расчетов с персоналом и учета удержаний из заработной платы персонала в ООО «Биоконд Волга»; порядок налогового учета расчетов с персоналом, учета начислений и отчислений во внебюджетные фонды.

В третьей главе Бакалаврской работы проведен анализ труда и заработной платы в ООО «Биоконд Волга», в том числе анализ эффективности использования фонда оплаты труда, анализ взаимосвязи

производительности труда и уровня его оплаты и даны рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда.

Практическая значимость Бакалаврской работы заключается в том, что разработанные рекомендации по совершенствованию учета и анализа оплаты труда могут быть использованы в практической деятельности ООО «Биоконд Волга».

1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа оплаты труда

1.1 Сущность и значение оплаты труда. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Оплата труда – важнейшее условие труда, которое является в большинстве случаев причиной труда, условием, стимулирующим труд.

«Оплата труда – это цена, выплачиваемая за использование труда. Экономистами часто применяется термин «труд» в широком смысле, включая оплату труда» [48]:

На практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады). Термин «заработная плата» используется для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенное преимущество в том смысле, что напоминает о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда.

Вид и количество вознаграждений, предлагаемых организацией, имеют важное значение для оценки качества трудовой жизни. Структура фонда заработной платы большинства промышленных предприятий в РФ представлена на рис. 1.

«Исследования показывают, что вознаграждения влияют на решения людей о поступлении на работу, на прогулы, на решения о том, сколько они должны производить, когда и стоит ли вообще уйти из организации. Многими исследованиями» [48], что установлено, то количество прогулов и текучесть кадров прямым образом связаны с удовлетворенностью получаемым вознаграждением. При хорошей работе, которая дает чувство удовлетворения, количество прогулов имеет тенденцию к снижению. Когда же работа неприятна, число прогулов значительно возрастает [71, с.44].



Рисунок 1 - Структура фонда заработной платы

«Разработка структуры заработной платы является обязанностью отделов кадров или трудовых ресурсов. Структура заработной платы в организации определяется с помощью анализа обследования уровня заработной платы, условий на рынке труда, а также производительности и прибыльности организации. Разработка структуры вознаграждения административно-управленческого персонала более сложна, поскольку помимо самой заработной платы в нее часто входят различные льготы, схемы участия в прибылях и оплата акциями. Помимо заработной платы организации могут предоставлять своим работникам различные дополнительные льготы» [55, с.210].

Нормативно–законодательной базы по учету расходов по оплате труда, приведем перечень актов, которые регулируют учет оплаты труда организаций и предприятий:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197–ФЗ» [1] – являются наиболее важным юридическим и правовым документом, регулирующим отношения между участниками каждой

трудовой организации, независимо от организационно-правовых форм собственности.

2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» [2] от 30.11.1994 N 51–ФЗ – регулирует финансовые и договорные вопросы.

3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» [3] от 05.08.2000 N 117–ФЗ– регулирует порядок налогообложения физических лиц и отчислений на социальное страхование за сотрудников.

4. «Федеральный закон от 06.12.2011 N 402–ФЗ О бухгалтерском учете» [6] - регулирует порядок налогообложения физических лиц и отчислений на социальное страхование работников.

5. ПБУ 1/2008 «Учетная политика предприятия», регламентирует правила подготовки и публикации принципов бухгалтерского учета для организаций (за исключением бюджетных и кредитных организаций). Принцип бухгалтерского учета регистрирует форму вознаграждения и систему начисления заработной платы в компании.

6. ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность предприятия», регламентирует порядок составления и представления налоговых отчетов от организаций в налоговые органы, в том числе требования, перечень форм отчетности и порядок их заполнения. Отчеты представляются в специализированных формах о расходах на заработную плату и отчисления на социальные нужды.

Внутренние административные документы содержат приказы о приеме на работу, увольнении работников, оформлении командировочных на оплату отпусков, составлении графика работы и т. д.

Фонд оплаты труда выполняет несколько функций:

1. Воспроизводственная функция состоит в том, чтобы обеспечить возможность воспроизводить работу при социально нормальном уровне потребления, то есть при определении такого абсолютного размера заработной платы, который обеспечивает условия для нормального воспроизводства труда, другими словами, для поддержания или даже

улучшения условий труда для работника. Работник также должен уметь воспитывать и воспитыывать детей, будущий труд. Следовательно, первоначальная функция этой функции - ее решающая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция является продолжением и дополнением к первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизводству труда как такового, но и давать человеку возможность пользоваться целым рядом социальных преимуществ - здравоохранением, качественным набором, образованием, ростом детства в дошкольном образовании и т. д. Кроме того, обеспечение комфортного существования работа в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна для руководства компании: необходимо побуждать работника работать, чтобы максимизировать отдачу, чтобы повысить эффективность рабочей силы. Цель состоит в том, чтобы достичь размера результата в зависимости от результата каждой работы.

Работник должен быть заинтересован в улучшении своих навыков, чтобы заработать больше денег, а за более высокую квалификацию платить больше. Компании заинтересованы в более квалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

4. Функция статуса заработной платы предполагает, что статус, определяемый размером заработной платы, соответствует статусу занятости работника. Под статусом понимается положение человека в определенной системе общественных отношений и отношений. Статус работы - это место работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Таким образом, размер оплаты труда является одним из основных показателей этого статуса, и его сравнение с собственной рабочей силой позволяет оценить справедливость заработной платы.

4. Регулирующей функцией является регулирование рынка труда и прибыльности предприятия. Конечно, сотрудник работает в компании, где он платит больше. Но верно и одно - компании невыгодно платить слишком

много, иначе рентабельность снизится. Компании нанимают работников, а работники предлагают свою работу на рынке труда. Как и все рынки, на рынке труда действуют законы о формировании цен на рабочую силу.

5. Функция формирования платежеспособного спроса работников. Речь идет об определении их покупательной способности, что, в свою очередь, влияет на общий спрос, структуру и динамику национального производства. Эффект этой функции позволяет определить рациональные пропорции между потребностями продукта и предложением, регулируя число зарплат.

Фонд заработной платы - это ресурс компании, который будет потрачен на заработную плату всех сотрудников. Это включает в себя расчет работников, как денег, так и товаров, то есть в натуральной форме.

Зарплата включает все запланированные платежи. Они также содержат «социальные» деньги. РН можно рассчитать по дню, месяцу, году. Сумма затрат на оплату труда включает в себя расчет указанного фонда. Это также экономический показатель, который используется для статистической отчетности, анализа деятельности компании.

«В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва» [39, с.389].

«С целью организации бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии в учетной политике прописывается, какие формы первичных документов для этой цели будут использованы. При этом со вступлением в силу закона о бухгалтерском учете от 06.12.2011 № 402-ФЗ использование унифицированных форм перестало быть обязательным» [18, с. 38].

В таблице представим основные счета для учета заработной платы используемые и их характеристику.

Таблица 1 -Характеристика счетов бухгалтерского учета в контексте применения для учета заработной платы

Бухгалтерский счет	Область применения	Характеристика
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Используется для расчетов с персоналом	обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия.
20 «Основное производство»	Для формирования затрат по оплате труда	Здесь аккумулируются затраты на оплату труда для производственных предприятий (в зависимости от структурного подразделения, где занят сотрудник)
44 «Расходы на продажу»	Для формирования затрат по оплате труда	Здесь аккумулируются затраты на оплату труда для торговых предприятий
68 «Расчеты по налогам и сборам»	Для удержания НДФЛ с сотрудников	Формируется сумма подлежащая перечислению в бюджет от заработной платы сотрудника
69 «Расчеты с внебюджетными фондами»	Для учета расчетов с ПФР, ФСС и ФОМС	Формируется сумма подлежащая перечислению в бюджет из средств работодателя
50 «Касса» 51 «Расчетный счет»	Для выплаты заработной платы	Если заработная плата выплачивается через кассу предприятия то счет 50 кредитуются, если через банк то счет 51.

Первичной документацией по учету заработной платы является приказ (при приеме на работу, увольнении, переводе, предоставлении оплачиваемого отпуска и т. д.). Для каждого принятого на работу сотрудника создается личная карточка и открывается личный счет.

Как правило, личный счет, который открывается на один год, регистрируется на информацию, которая переносится на личные карточки из журналов, заказов (с отчислениями или премиями) и так далее.

Заработная плата для ОСНО и упрощенной системы налогообложения одинаковы, за исключением того, что не все упрощенные работники могут сократить свои доходы на количество затрат на оплату труда. Такое право сохраняется только для упрощенных налогоплательщиков, которые решили упростить налогообложение «доходы за вычетом расходов».

Заработная плата работника, включает оплату за время нахождения в отпуске и командировочные расходы, облагается подоходным налогом следующим образом:

- 13% - если работник имеет налогооблагаемый статус
- 30% - если работник не является резидентом.

В случае снижения налога на доходы физических лиц со ставкой налога 13% часть заработной платы в пределах вычетов не начисляется. При ставке подоходного налога в размере 30% вычет не может быть применен. Подоходный налог с физических лиц начисляется в момент признания его дохода - последнего дня месяца, в котором начисляется заработная плата (статья 223 налогового законодательства Российской Федерации). Сохраняется - на момент оплаты. Перечисляется в бюджет - не позднее следующего рабочего дня после оплаты.

Взносы в социальные фонды оплачиваются работодателем:

- в ПФР;
- в ФСС (без посредничества ФНС фонд взимает взносы на травматизм);
- в ФФОМС.

В таблице представим типовые бухгалтерские проводки по учету заработной платы и удержаний из нее.

Таблица 2-Типовые бухгалтерские проводки по учету заработной платы

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата	20,23,25,26,29,44	70
Начислен НДФЛ	70	68
Начисление страховых взносов (ПФР, ФСС, ФМС)	20,23,25,26,29,44	69
Выдача заработной платы через кассу (расчетный счет на банковскую карту)	70	50 (51)

Таким образом, для учета оплаты труда применяется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Из заработной платы организация удерживает НДФЛ и алименты. Затем рассчитывается заработная плата подлежащая к получению на банковскую карту сотрудника.

От суммы начисленной заработной платы организация рассчитывает сумму, которую должен уплатить работодатель во внебюджетные фонды: В ФСС, ПФР, ФФОМС, травматизм.

Анализ разных концепций и концепций зарплаты предоставил выработать последующие решения. Сущность заработной платы довольно сложна, по этой причине абсолютно аргументировано наличие большого количества установления предоставленной группы. Каждое из них закономерно, однако определяет только одну из её определений, но этого недостаточно. Данное обозначает, что эта группа имеет необходимость в уточнении и последующем изыскании, невзирая в таком случае на то, что она уже давно считается предметом интереса экономической науки.

В Трудовом Кодексе РФ предоставлено следующее определение заработной платы. Оплата работы сотрудника - это «вознаграждение за работу в соответствии с квалификацией сотрудника, сложности, численности, качества и обстоятельств исполняемой деятельности, а также компенсирующие выплаты (доплаты и надбавки компенсирующего характера, в том числе и за службу в условиях, отклоняющихся от обычных, службу в особых погодных условиях и в зонах, подвергшихся радиоактивному засорению, и другие выплаты компенсирующего характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие льготные выплаты)» (статья 129) [5].

В основе оплаты труда находится большое число принципов, которые находятся в зависимости от доминирующей комплекцией собственности в социальном производстве, политические деятели государства в обеспечении минимальной заработной платы, степени формирования государственной экономики, национального имущества государства и др.

Основными принципами оплаты труда считаются:

1. Принцип увеличения настоящей зарплаты согласно границе подъема производительности изготовления. Это правило дает возможность

приобретать за собственный труд зарплату, в связи с производительностью работы и итогов производственно-хозяйственной деятельности компании. Несоблюдение такого рода взаимосвязи способно послужить причиной к стагнации экономики и уменьшению настоящей зарплаты.

2. Принцип передовых темпов увеличения производительности работы над темпами увеличения средней зарплаты. Это правило обозначает максимизацию трудовых прибылей в основе увеличения и формирования производительности изготовления. Нарушение данного принципа приводит к стагнации экономики и, следовательно, отрицательным явлениям в экономике.

3. Принцип дифференциации зарплаты предусматривает взаимозависимость рабочего вклада любого сотрудника на итоги работы компании, от обстоятельств и организации работы.

4. Принцип одинаковой оплаты за равнозначную деятельность. Это правило воспрещает дискриминацию в оплате работы согласно полу, году, а кроме того не объективное разделение денег согласно трудовому вкладу любого сотрудника. Характеристики, применяемые с целью учета расходов работы нанятых сотрудников, предоставляли вероятность производить оценку их качества и числа – это главное условие к организации оплаты работы.

5. Принцип учета воздействия рынка труда. В базе данного принципа нужно принимать во внимание требование на рынке труда, обширный спектр заработной платы, загруженность населения, а в следствии наличие спроса и предложения на рабочую силу.

6. Принцип простоты и доступности состоит в предоставлении данными трудящихся и возможных сотрудников о конфигурациях, концепциях и объемах зарплаты. Подсчет зарплаты обязан являться легким и абсолютно доступным для понимания всеми трудящимися [16, с. 123].

Все перечисленные выше принципы должны находиться в плотной взаимосвязи и взаимообусловлены, так как считаются орудием увеличения

материального благополучия трудящихся, а кроме того стимулируют увеличение производства работы, усиливают трудовую выдержку, стимулируют научно-технический прогресс, повышают эффективность и доход производства.

В связи с реформированием бухгалтерского учёта в Российской Федерации, а также ввиду все большего использования МСФО в учётной практике хозяйствующих субъектов важную роль приобретает обобщение и распространение опыта применения международных стандартов, в том числе и в части учёта трудовых затрат.

Основным стандартом, определяющим порядок учёта текущих вознаграждений работникам, является МСФО 19 «Вознаграждения работникам». Дополняет МСФО 19 другой стандарт - МСФО 26 «Программы пенсионных вознаграждений (пенсионные планы)». В МСФО 19 отражены вопросы раскрытия информации о пенсионных программах в финансовой отчётности компаний-работодателей, реализующих такие программы, а МСФО 26 определяет виды пенсионных планов и дисконтирование пенсий.

Таблица 3- Сравнительная характеристика международного и российского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Объект сравнения	МСФО	РСБУ
1	2	3
Сущность заработной платы	Заработная плата - вознаграждение сотрудникам за оказанные ими услуги	Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника
Состав заработной платы	Все выплаты работникам поделены на три основные группы: -краткосрочные вознаграждения; -выплаты по окончании трудовой деятельности; -прочие долгосрочные вознаграждения	Заработная плата может включать в себя различные выплаты, которые можно разделить на три основные группы: -вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором; - компенсационные выплаты, учитывающие любые отклонения условий работы от нормальных; -стимулирующие выплаты
Порядок отражения в	Отражаются в отчетности в том периоде, когда были выполнены соответствующие работы	

отчетности		
Порядок списания вознаграждений	Вознаграждения списываются как расходы в форме «Отчет о прибылях и убытках» и до момента оплаты отражаются как обязательство перед работником	
Порядок расчета и выплаты пенсионных пособий	Компания производит расчет и выплату пенсионных пособий	Пенсионный фонд осуществляет расчет и выплату пенсионных пособий за счет средств, перечисленных ранее организацией.

«Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, и выплатами социального характера. Кроме того, за каждым расчетом подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации - это суммы затрат, прямо влияющих на конечный финансовый результат ее деятельности. Проведение анализа расчетов с персоналом по оплате труда укажет основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда, например, сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, и т.д.» [68, с.123]

1.2 Цель и задачи анализа оплаты труда

Целью анализа оплаты труда является выявление его влияния на затраты и финансовые результаты предприятия, способствующее выработке грамотных и экономически обоснованных управленческих решений.

«Анализ расчетов с персоналом по оплате труда необходимо рассматривать в тесной связи с анализом использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства» [39, с.389].

«Успешное выполнение производственной программы предприятия

главным образом зависит от его обеспеченности рабочей силой. Поэтому анализ трудовых показателей и начинают с выяснения обеспеченности предприятия рабочей силой. Изучение обеспеченности рабочей силой осуществляется как в разрезе категорий персонала (рабочие, ИТР, служащие, МОП, работники охраны), так и в разрезе сфер деятельности указанных работников (промышленно-производственный персонал, подсобное производство — изготовители промышленных конструкций, РММ, БСУ, АБЗ и т.п.; обслуживающие хозяйства — ЖКХ, культура, быт и т.п.) В процессе анализа необходимо сопоставить фактическую численность работников по их категориям с плановой потребностью, изучить структуру персонала» [39].

«Приступая к анализу использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой» [74, с. 131]. Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда заработной платы, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это заработная плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной заработной платы.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (заработная плата рабочих по тарифным ставкам, заработная плата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма

отпускных).

«В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы»[59, с.290].

«Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если такой принцип не соблюдается, то происходят перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и соответственно уменьшение суммы прибыли» [72, с 134].

Методология анализа эффективности использования персонала предполагает использование различных методов. Анализ трудовых ресурсов является элементом системы комплексного экономического анализа и, соответственно, подчиняется общим методам и приемам экономического анализа, но с учетом специфики исследуемой категории. Так, под методом понимается способ исследования объектов и фактов хозяйственной жизни, включающий совокупность приемов и средств экономического анализа, обладающий специфическими признаками. К числу признаков, по мнению И.Н. Томшинской, относятся:

- использование системы определенных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- исследование факторов, под влиянием которых происходит изменение результатов деятельности;
- изучение взаимосвязи показателей внутри системы и их количественное измерение;
- определение взаимосвязей между факторами и результатам, как одного из условий эффективного функционирования предприятия [37, с. 23].

На основе вышеизложенного, метод анализа трудовых ресурсов можно определить как способ исследования трудовых ресурсов предприятия с

помощью различных приемов и способов анализа с целью определения влияния различных факторов на эффективность использования труда работников и выявления неиспользованных резервов.

Рассмотрим алгоритм проведения работ по анализу трудовых ресурсов.

Анализ эффективности использования персонала, согласно методике Савицкой Г.В., содержит в следующие направления:

- обеспеченность трудовыми ресурсами,
- использование фонда рабочего времени,
- производительность труда,
- рентабельность персонала,
- использование фонда заработной платы [34, с. 204].

Согласно методике Григашкиной С.И., основными аспектами анализа являются:

- состав, структура персонала;
- производительность труда,
- выявление экстенсивных и интенсивных факторов труда, которые влияют на объем производства и продаж [20, с. 62].

Таким образом, анализ эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы характеризуются различными показателями, которые используются для выявления проблемных мест в кадровом составе.

Вначале производится оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Аналитик должен изучить в динамике состав, структуру и численность персонала предприятия по основным категориям работников, их образовательному и квалификационному уровню, поло-возрастным критериям и другим. Такой анализ позволяет определить количественный состав трудовых ресурсов и полноту обеспеченности ими производственных потребностей.

Затем аналитик изучает основные направления формирования трудовых затрат предприятия. При этом анализируется в динамике основная и дополнительная заработная плата работников по их категориям,

производственные премии, различные виды надбавок и установленных компенсаций, отпускные.

Анализ проводится по совокупным трудовым затратам, а также в отдельности по прямым трудовым затратам на заработную плату основных производственных рабочих и затратам на оплату труда управленческого персонала, то есть косвенным расходам. В результате такого анализа определяются причины отклонений от норм расходов прямых трудовых затрат и утвержденных смет косвенных расходов.

Следующий этап анализа характеризует собой расчет показателей эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии за отчетный период. При этом аналитиком рассчитывается общая производительность труда работников предприятия, индивидуальная выработка отдельного работника, трудоемкость выпускаемой продукции, фондовооруженность труда. При этом динамика перечисленных показателей будет непосредственно указывать на рациональность использования трудовых ресурсов за отчетный период. например, рост производительности труда при одновременном снижении трудоемкости выпускаемой продукции прямо укажут на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Также на этом этапе важное значение имеет проведение факторного анализа, который позволит установить положительное или отрицательное влияние факторов на изменение показателей эффективности использования трудовых ресурсов.

Заключительный этап анализа предполагает выявление и обобщение внутрихозяйственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Основной резерв состоит в повышении производительности труда работников за счет интенсификации производства, повышения их квалификационного уровня, что приведет к снижению трудоемкости выпускаемой продукции, уменьшению трудовых затрат на единицу времени и росту доходности производственной деятельности.

Таким образом, в результате экономического анализа изучается обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, проводится анализ трудовых затрат, дается оценка эффективности использования трудовых ресурсов и выявляются резервы повышения эффективности их использования.

2 Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Биоконд Волга»

2.1 Технико-экономическая характеристика ООО «Биоконд-Волга»

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Биоконд-Волга», расположено по адресу: 445011, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Жилина, д. 1.

Основным видом деятельности ООО «Биоконд-Волга» является оптовая торговля кондиционерами, строительными материалами и санитарно - техническим оборудованием, а также оказываются услуги по установке и ремонту систем кондиционирования.

ООО «Биоконд-Волга» является юридическим лицом, обладает имуществом на праве собственности, имеет самостоятельный баланс, круглую печать с собственным полным фирменным наименованием, угловые штампы, фирменные бланки, расчетные счета (в том числе и валютный), в банках и иных кредитных учреждениях в Российской Федерации и за рубежом, собственную эмблему, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак, знак обслуживания и другие средства визуальной идентификации.

Полное официальное фирменное наименование Общества: общество с ограниченной ответственностью «Биоконд-Волга».

Сокращенное официальное фирменное наименование Общества: ООО «Биоконд-Волга».

Сокращенное наименование Общества применяется в процессе его деятельности наравне с полным.

ООО «Биоконд-Волга» создано в целях наиболее полного удовлетворения потребностей юридических и физических лиц в товарах, работах и услугах, а также получения прибыли.

Органами управления ООО «Биоконд-Волга» являются:

Общее собрание участников;

Генеральный директор (единоличный исполнительный орган).

Органом контроля за финансово-хозяйственной и правовой деятельностью Общества является Ревизор (Ревизионная комиссия).

Генеральный директор и Ревизор (Ревизионная комиссия) избираются общим собранием участников в порядке, предусмотренном Уставом и внутренними документами Общества.

Уставный капитал ООО «Биоконд-Волга» составляет 10 000 (десять тысяч) рублей.

Среднесписочная численность ООО «Биоконд-Волга» за 2018 год составила 21 человек.

Товары и услуги ООО «Биоконд-Волга» реализуется в пределах Самарской области, г. Тольятти, и за их пределами.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется бухгалтерией, возглавляемой главным бухгалтером.

Бухгалтерский учет ведется в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов Российской Федерации по бухгалтерскому учету, с применением унифицированных форм первичной документации и, в первую очередь, в соответствии Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ Форма учета - классическая.

Учетная политика для целей бухгалтерского учета и налогообложения ООО «Биоконд-Волга» на 2018 г. утверждена приказом по предприятию № 1 от 01.01.2018 г. на основании и в соответствии с ФЗ от 06.12.2011 № 402-ФЗ, Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденным приказом Минфина России от 29.07.1998 № 34н, Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), утвержденным приказом Минфина России от 06.10.2008 № 106н (с изм. от 01.01. 2018 г.).

В целях управления затратами и формирования себестоимости продукции в ООО «Биоконд-Волга» организован синтетический и

аналитический учет расходов по обычным видам деятельности. Все расходы не связанные с осуществлением обычных видов деятельности, учитываются как прочие расходы.

Выпущенная продукция (выполненные работы, оказанные услуги) учитываются по полной производственной себестоимости. В качестве базы распределения косвенных расходов утверждены прямые расходы.

ООО «Биоконд-Волга» не создает резервов по сомнительным долгам и под снижение стоимости материальных ценностей.

Выручка в бухгалтерском учете признается по методу начисления.

В работе бухгалтерии ООО «Биоконд-Волга» используются первичные учетные документы, которые представлены в альбомах унифицированных форм первичной документации, разработанных Госкомстатом РФ.

Организация документооборота бухгалтерии в ООО «Биоконд-Волга» представлена на рисунке 2

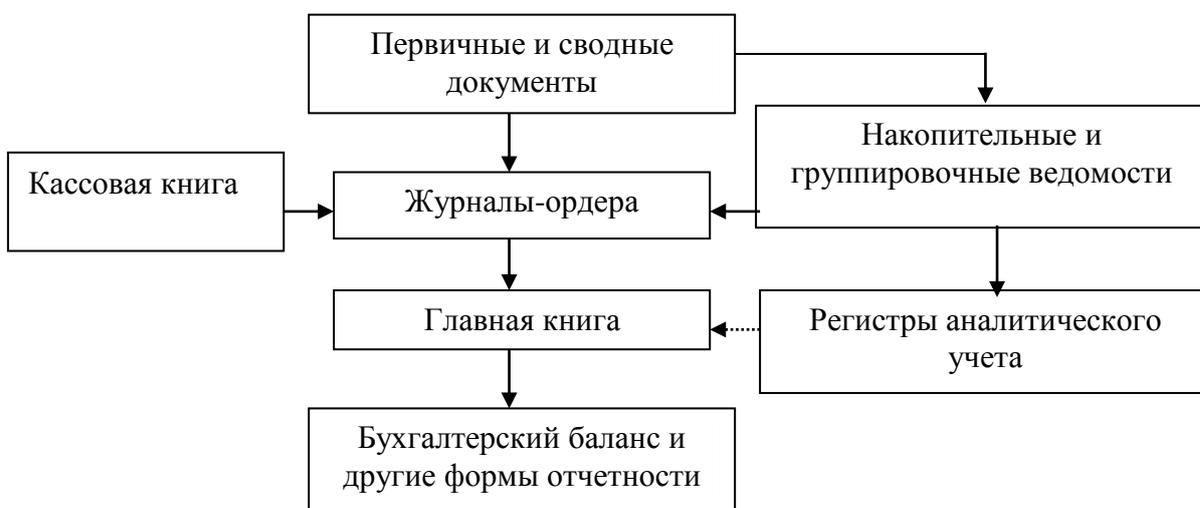


Рисунок 2- Организация документооборота в ООО «Биоконд-Волга»

Бухгалтерский учет осуществляется штатным бухгалтером.

Ответственность за организацию работ по ведению учета, хранения и выдачи трудовых книжек и исполнительных листов возложена на ответственного работника отделов кадров.

Предусмотрено внесение изменений в учетную политику за 2018 год в случае внесения изменений в законодательство РФ. Предусмотрена

возможность внесения уточнений в учетную политику организации за 2018 гг. в связи с появлением хозяйственных операций, отражение которых в бухгалтерском учете предусмотрено несколькими методами, выбор которых возложен законодательством на организацию.

Ответственность за организацию ведения налогового учета на предприятии возложена на главного бухгалтера

Баланс предприятия и отчет о финансовых результатах за 3, 6 и 9 мес. 2018 г. приведены в Приложении 1.

Рассмотрим основные экономические показатели предприятия ООО «Биоконд-Волга» (таблица 4).

Таблица 4 -Основные экономические показатели ООО «Биоконд-Волга» за I-III кв. 2018 г.

Показатели	I кв. 2018 г.	II кв. 2018 г.	III кв. 2018 г.	отклонения			
				от II кв.		от I кв.	
				абс.	%	абс.	%
Выручка от продаж, тыс. руб.	9263	69671	150112	+80441	215,5	+140849	1620,6
Затраты на произ. и прод., тыс. руб.	8923	64987	141716	+76729	218,1	+132793	1588,2
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	340	4684	8396	+3712	179,2	+8056	2469,4
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	288	4536	8148	+3612	179,6	+7860	2829,2
Рентабельность продукции, %	3,23	6,98	5,75	-1,23	82,4	+2,52	178,1
Среднесписочная численность работников, чел.	19	20	21	+1	105,0	+2	110,5
Выработка на одного работающего, тыс. руб./ чел.	487,5	3483,6	7148,2	+3664,6	205,2	+6660,7	1466,2
Фонд заработной платы, тыс. руб.	422,6	451,6	483,5	+31,9	107,1	+61,0	114,4
Среднемесячная з/плата 1 работающего, руб.	7414	7527	7675	+148	102,0	+261	103,5
Затраты на 1 руб. реализации, коп.	96,33	93,28	94,41	+1,13	101,2	-1,92	98,0

Как видно из данных таблицы 1, прирост выручки от продаж во III квартале 2018 г. в ООО «Биоконд-Волга» составил 80441 тыс. руб. (или

+115,5 %) к уровню II квартала 2018 года, и 140849 тыс. руб. (+1520,6%) к уровню I квартала 2018 года.

Затраты на производство и продажу продукции в III квартале 2018 г. также возросли – на 76729 тыс. руб. (+118,1%) к уровню II квартала 2018 года, и на 132793 тыс. руб. (+1488,2%) к к уровню I квартала 2018 года.

Прибыль от продаж в I квартале 2018 года составила 340 тыс. руб., чистая прибыль – 288 тыс. руб., во II квартале 2018 года прибыль от продаж возросла и составила 4684 тыс. руб., а чистая прибыль – 4536 тыс. руб. Прибыль от продаж, полученная ООО «Биоконд-Волга» в III квартале 2018 г. составила 8396 тыс. руб., чистая прибыль – 8148 тыс. руб., что выше, чем во II квартале 2018 года на 3612 тыс. руб. (или на 79,6%), и выше, чем в I квартале 2018 года г. на 7860 тыс. руб.

В во III квартале 2018 года среднесписочная численность работников возросла на 1 чел. по сравнению со II кварталом 2018 года, и на 2 чел. по сравнению с I кварталом 2018 года, что составило 110,5% к уровню I квартала 2018 года.

Выработка на одного работающего в III квартале 2018 года возросла по сравнению со II кварталом 2018 года на 3664,6 тыс. руб., и составила 205,2% к уровню II квартала 2018 г., и на 6660,7 тыс. руб. по сравнению с уровнем I квартала 2018 г., и составила 1466,2% к уровню I квартала 2018 г..

Затраты на 1 рубль продукции возросли в III квартале 2018 г. на 1,13 коп. (+1,2%) по сравнению со II кварталом 2018 года, и снизились на 1,92 коп. (-2,0%) по сравнению с I кварталом 2018 г., что положительно сказывается на деятельности предприятия.

На данный момент ассортимент оказываемых услуг очень расширился по сравнению с первым годом работы предприятия. Решение проблемы загрузки производства лежит в области совершенствования маркетинговой деятельности предприятия.

На предприятии также существует склад запчастей для ремонта систем кондиционирования. Материалы и запчасти поступают на склад в основном

от иногородних поставщиков Доставка производится транспортными компаниями г.Тольятти.

ООО «Биоконд Волга» является плательщиком налога на загрязнение окружающей среды, т.к. специфика деятельности такова, что в работе по ремонту используются горюче-смазочные материалы..

Бухгалтерский учёт на предприятии осуществляется самостоятельным структурным подразделением - отделом бухгалтерского учёта.

Документооборот на предприятии регламентируется графиком, составленным в виде перечня работ, выполняемых каждым структурным подразделением, а также всеми исполнителями с указанием их взаимосвязи и сроков выполнения работ, который имеется в каждом подразделении предприятия.

Бухгалтерский учёт в ООО «Биоконд Волга» автоматизирован, что позволило уменьшить штат работников бухгалтерии и сэкономить значительные денежные средства.

Для систематизации и пополнения информации на предприятии ведутся регистры бухгалтерского учёта в виде машинограмм, контрольных журналов к ним, оборотных ведомостей, баланса, сальдового баланса. На ООО «Биоконд Волга» используется программа 1С «Бухгалтерия» версия 7.7. С помощью этой программы на предприятии автоматизированы все участки (бухгалтерия, склад, отдел продаж, мастерские).

2.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом

В ст. 37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В числе основных принципов трудового права Трудовой кодекс предусматривает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей

достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Данный отраслевой принцип трудового права находит свое развитие и конкретизацию в институте заработной платы.

Организация учета труда и его оплаты в ООО «Биоконд Волга» предусматривает решение следующих задач:

- 1) учет расчетов по оплате труда с каждым работником организации;
- 2) учет затрат на оплату труда как элемента затрат.

Рассмотрим оплату труда в виде оклада. В ООО «Биоконд Волга» подбор работников и назначение окладов осуществляется на основании штатного расписания, составленного по форме № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

При оплате труда в виде месячного оклада заработная плата работника определяется как частное от деления суммы оклада на количество рабочих дней в месяце, умноженное на количество дней, отработанных работником в этом месяце.

Поскольку количество рабочих дней в разные месяцы не одинаково, то и стоимость одного рабочего дня будет разной.

Например, менеджеру по продажам Сухову Н.В. установлен фиксированный оклад - 10 000 руб. в месяц.

В мае 2018 г. было 20 рабочих дней. Работник отработал 19 полных рабочих дней и 5 часов, так как в течение 3-х часов в один из рабочих дней Сухову Н.В. отсутствовал на рабочем месте по согласованию с руководством с условием предоставления этого времени за его счет.

Рассчитаем заработную плату менеджера по продажам Сухова Н.В. за май 2018 г. Для этого определим сумму его заработка за один день мая 2018 г.:

$$10\ 000\ \text{руб.} : 20\ \text{дн.} = 500\ \text{руб.}$$

Определим количество часов, которые Сухов Н.В. должен был отработать в мае 2018 г.:

8 час. x 20 дн. = 160 час.

Рассчитаем зарплату работника за один час работы на предприятии:

10 000 руб.:160 час. = 62,5 руб.

На основе полученных данных определим зарплату работника за май 2018 г.:

500 руб. x 19 дн. + 62,5 руб. x 5 час. = 9812,5 руб.

В ООО «Биоконд Волга» установлены различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников на основании коллективного договора.

Повременно-премиальная форма является одним из таких способов, побуждающих работников работать в течение всего установленного времени и повышать показатели труда.

Рассмотрим расчет заработной платы при повременно-премиальной оплате труда.

Работнику ООО «Биоконд Волга» Никирину Ю.Ф. установлена тарифная ставка (оклад) 7 500 руб. Согласно условиям трудового договора при выполнении предприятием месячного плана каждому работнику ООО «Биоконд Волга» выплачивается премия в размере 25% от месячного оклада. В мае 2018 г. работник отработал все дни по графику, а ООО «Биоконд Волга» полностью выполнило месячный план.

Рассчитаем его заработную плату. Работнику было начислено:

- оплата труда за месяц в размере оклада - 7 500 руб.;
- премия – 1 875 руб. (7 500 руб. x 25%).

Всего работнику Никирину Ю.Ф. начислено за май 2018 г.: 7 500 руб. + 1875 руб. = 9375 руб.

Рассмотрим расчет заработной платы работников при аккордной оплате труда.

В апреле 2018 года был заключен договор гражданско-правового характера на услуги по установке сплит систем, бригада состояла из трех человек. Им было выплачено 56 000 рублей.

Тарифные ставки и отработанное каждым работником время приведены в таблице 5.

Таблица 5-Тарифные ставки и отработанное каждым работником строительной бригады ООО «Биоконд Волга» время в апреле 2018 г.

Ф.И.О.	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час.
1.Асанов А.А.	112	180
2.Степанов В.И.	108	190
3.Шитикова Л.И.	90	200

Произведем расчет заработной платы каждого работника. Для этого следует выявить коэффициент распределения, который принято называть коэффициентом трудового участия (КТУ).

Чтобы это сделать, произведем расчет заработной платы всей бригады с учетом отработанного времени и тарифных ставок каждого работника (таблица 5).

Таблица 6- Расчет заработной платы бригады с учетом отработанного времени и тарифных ставок работников

Ф.И.О.	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час.	Заработная плата по тарифной расценке, руб. (гр. 2 x гр. 3)
1	2	3	4
1.Асанов А.А.	112	180	20 160
2.Степанов В.И.	108	190	20 520
3.Шитикова Л.И.	90	200	18 000
Итого зарплата бригады			58 680

Рассчитаем коэффициент распределения для бригады:

$$56\ 000 \text{ руб.} : 58\ 680 \text{ руб.} \times 100\% = 95,4328\%$$

Заработная плата каждого работника бригады определяется путем умножения его заработка, рассчитанного по тарифной расценке, на коэффициент распределения и составит:

$$\text{Асанов А.А.: } 20\ 160 \text{ руб.} \times 95,4328\% = 19\ 239 \text{ руб.};$$

$$\text{Степанов В.И.: } 20\ 520 \text{ руб.} \times 95,4328\% = 19\ 583 \text{ руб.};$$

$$\text{Шитикова Л.И.: } 18\ 000 \text{ руб.} \times 95,4328\% = 17\ 178 \text{ руб.}$$

Размеры оплаты труда руководителей ООО «Биоконд Волга» в форме окладов определяются по соглашению сторон трудового договора.

Рассмотрим начисление заработной платы в ООО «Биоконд Волга».

Например, в ноябре 2018 года была начислена заработная плата работникам коммерческой службы организации в сумме 120 000 руб.

ООО «Биоконд Волга» уплачивало взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по ставке 0,2%, а страховые взносы в 2018 г. - по ставке 30%.

При исчислении налога на доходы физических лиц работники коммерческой службы ООО «Биоконд Волга» уже утратили право на стандартные налоговые вычеты.

Бухгалтер ООО «Биоконд Волга» сделал следующие проводки:

Дебет счета 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

- начислена зарплата работникам коммерческой службы ООО «Биоконд Волга» - 120 000 руб.;

Дебет счета 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 69.1 «Расчеты по социальному страхованию»

- начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - 240 руб. (120 000 руб. x 0,2%);

Дебет счета 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 69.1 «Расчеты по социальному страхованию»

- начислены взносы, которые подлежат уплате в Фонд социального страхования - 3 480 руб. (120 000 руб. x 2,9%);

Дебет счета 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 69.2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»

- начислены взносы, которые подлежат уплате в Пенсионный фонд – 26 400 руб. (120 000 руб. x 22%);

Дебет счета 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 69.3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»

- начислены взносы, которые подлежат уплате в фонды медицинского страхования – 6 120 руб. (120 000 руб. x 5,1%);

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 68.2 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»

- удержан с заработной платы работников коммерческой службы налог на доходы физических лиц - 15 600 руб. (120 000 руб. x 13%);

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 50.1 «Касса организации»

- выдана из кассы заработная плата работникам коммерческой службы - 104 400 руб. (120 000 – 15 600).

Рассмотрим учет выплат, учитываемых при расчете среднего заработка в 2018 г.

Таким образом, для того, чтобы рассчитать сумму, причитающуюся за время очередного отпуска, необходимо:

Во-первых, рассчитать сумму начисленной заработной платы за предшествующие 12 месяцев. Для этого необходимо определить, какие суммы будут включаться в расчет, а какие нет.

Из заработка необходимо исключить отпускные, больничные, средний заработок, сохраненный за время командировок и простоев, материальную помощь и т.д.

Во-вторых, в случае если в расчетном периоде начислялись премии.

В-третьих, когда сумма начислений, принимаемых в расчет среднего заработка, определена, нужно посчитать количество календарных дней расчетного периода, на которые нужно делить сумму начислений.

Например, работнику ООО «Биоконд Волга» И.В. Витвицкому предоставлен ежегодный отпуск 28 календарных дней с 01.07.2018 г. Записка-расчет о предоставлении отпуска представлена в.

И.В. Витвицкий работает в ООО «Биоконд Волга» с 11 января 2018 г. Заработок за время работы в ООО «Биоконд Волга» составил 50 000 руб. (таблица 7).

Таблица 7-Расчет оплаты отпуска

Расчетный период		Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб.		Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
год	месяц			календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
1	2	3	4	5	6	7
2018	январь	10 000,00	21	139,42		358,63
2018	февраль	10 000,00	28			
2018	март	10 000,00	31			
2018	апрель	10 000,00	30			
2018	май	-	2			
2018	июнь	10 000,00	30			
Итого:		50 000,00				

1. Рассчитываем среднедневной заработок:

$$50000 / 139,42 = 358,63 \text{ руб.}$$

2. Определим сумму платы за отпуск

$$358,63 \times 28 = 8722,96 \text{ руб.}$$

Корреспонденция счетов по учету начисления и выплаты отпускных И.В. Витвицкому отражена в таблице 8.

С 1 января 2018 г. при расчете пособий необходимо учитывать минимальную величину среднего заработка.

Таблица 8-Корреспонденция счетов по учету начисления и выплаты отпускных И.В. Витвицкому

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
	Дебет	Кредит	
1. Начислены отпускные	44	70	8 722,96
2. Удержан НДФЛ с суммы отпускных	70	68	1 133,98
3. Выплачены отпускные из кассы	70	50	7 588,98

Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком регулируется:

- Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 08.12.2010), далее – Закон № 255-ФЗ;

- Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Положение о расчете пособий). Постановлением Правительства РФ от 01.03.2018 № 120 в этот документ внесены изменения.

Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. Об этом говорится в ч. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ.

Если отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком начался в период с 1 января 2018 г. по 31 декабря 2018 г., работница вправе выбрать тот порядок расчета полагающегося ей пособия (пособия по беременности и родам и (или) ежемесячного пособия по уходу за ребенком), при использовании которого сумма пособия окажется больше. Речь идет о выборе между порядком исчисления пособий, который применялся в 2010 г., и ныне действующими правилами. Указанная возможность предусмотрена в п. 2 ст. 3 Федерального закона от 08.12.2010 № 343-ФЗ. Чтобы воспользоваться предоставленным выбором, работница должна подать работодателю соответствующее заявление. Если заявления нет, работодатель не может выплатить пособие, рассчитанное по прежним правилам, даже в том случае, когда оно оказалось больше суммы пособия, определенного по новым нормам.

Согласно ч. 4 и 5.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ для расчета указанных пособий нужно определить сумму среднего дневного заработка. О том, как его исчислить, сказано в ч. 3 данной нормы.

Средний дневной заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы начисленного заработка за расчетный период на 730 (рис. 2.2). 730 - это фиксированная величина.

Рассмотрим расчет пособия по временной нетрудоспособности. Работник ООО «Биоконд Волга» Федяев В.М. болел с 27.06.2018 г. по 18.07.2018 г., т.е. 22 календарных дня .

Средний дневной заработок работника, исчисленный по общим правилам, составил 369,86 руб., а страховой стаж (30 лет 11 мес. 2 дн.) позволяет работнику претендовать на оплату пособия в размере 100%.

Данная сумма среднедневного заработка меньше максимального размера - 1136,99 руб. В такой ситуации пособие за все дни болезни следует оплатить из расчета среднего дневного заработка 369,86 руб. В итоге сумма пособия за счет средств работодателя составит 1109,58 руб. (369,86 руб. x 3 к.дн.). Остальные дни болезни оплачиваются за счет средств ФСС РФ. Сумма пособия, которую возместит ФСС РФ, - 7027,34 руб. (369,86 руб. x 19 к.дн.).

В бухгалтерском учете ООО «Биоконд Волга» начисление пособия отражается следующими проводками:

Дебет счета 20 «Основное производство»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

- начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя – 1109,58 руб.;

Дебет счета 69.1 «Расчеты по социальному страхованию»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

-начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ – 7027,34 руб.

Скорректированы формы отчетности плательщиков взносов:

- в ФСС на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 21 декабря 2010 г. № 1147н «О внесении изменений в форму расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения»;

- в ПФР и ФОМС на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 20 декабря 2010 г. № 1135н «О внесении изменений в форму расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам».

Оплата пособий по временной нетрудоспособности частично финансируется Фондом социального страхования.

В соответствии с ч. 1 и 3 ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за ребенком до полутора лет исчисляется исходя из среднего дневного заработка. Данный показатель определяется как результат деления начисленного работнику заработка за два календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности, с учётом предельной суммы для начисления страховых взносов на 730 дней. При этом в расчёт включаются только те суммы, на которые начисляются страховые взносы в ФСС РФ, в том числе и за время работы у других страхователей (ч. 2 ст. 14 Закона N 255-ФЗ) [8].

Лимит ФОТ для начисления страховых взносов за каждый календарный год составляет: в 2018 году – 624000 руб., в 2017 г. – 568000

руб., в 2016 г. - 512 000 руб., в 2015 г. - 463 000 руб., а в 2014 и 2013 гг. - 415 000 руб. (ч. 3.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ, ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ, ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 08.12.2010 № 343-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 27.11.2010 № 933, от 24.11.2011 № 974 и от 10.12.2012 № 1276).

Размер выплачиваемого пособия зависит от страхового стажа работника.

При страховом стаже до пяти лет пособие выплачивается в размере 60% среднего заработка, от пяти до восьми лет - 80% среднего заработка, а от восьми лет и более - 100% среднего заработка.

Если застрахованное лицо имеет страховой стаж менее шести месяцев, то выплата пособия осуществляется в размере, не превышающем МРОТ за полный календарный месяц (п. 6 ст. 7 Закона N 255-ФЗ).

Сумма пособия по временной нетрудоспособности (П) рассчитывается по следующей формуле (1):

$$П = (НВ : 730 \text{ дн.}) \cdot К \cdot Д, \quad (1)$$

где, НВ - сумма начисленной заработной платы и иных вознаграждений в пользу работника за два года, предшествующие году страхового случая;

К - коэффициент оплаты пособия в зависимости от стажа;

Д - число дней нетрудоспособности;

730 дн. - фиксированное число дней за два года.

Исчисленная сумма сравнивается с суммой пособия, определенной исходя из МРОТ. Если рассчитанная сумма пособия окажется ниже МРОТ, то исчисление пособия производится исходя из МРОТ (ч. 1.1 ст. 14 Закона N 255-ФЗ).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счёт средств работодателя за первые три дня болезни, а с четвертого дня - за счёт средств ФСС РФ (п. 1 ч. 2 ст. 3 Закона N 255-ФЗ).

Данное пособие выплачивается по одному месту работы с учётом заработка у других работодателей либо по всем местам работы.

Например, согласно листку нетрудоспособности сотрудник ООО «Биоконд Волга» А.И. Сидоров болел с 11 по 17 января 2013 г., то есть 7 календарных дней. Его страховой стаж составляет четыре года и два месяца (поэтому размер оплаты пособия - 60%). На момент наступления страхового случая и в двух предшествующих календарных годах А.И. Сидоров работал в ООО «Биоконд Волга» и ООО «Грузавто». Суммы заработка и иных выплат и вознаграждений, на которые были начислены страховые взносы за два предшествующих года, составили:

- ООО «Биоконд Волга» - в 2012 г. - 320 000 руб., а в 2013 г. - 590 000 руб.;

- ООО «Грузавто» - в 2012 г. - 90 000 руб., а в 2013 г. - 240 550 руб.

В данной ситуации пособие А.И. Сидорову должны выплачивать оба работодателя.

В ООО «Биоконд Волга» в 2013 г. сумма заработка превысила предельную величину базы для начисления страховых взносов, следовательно, в расчёте будет учитываться заработок в размере 568 000 руб., а не 590 000 руб.

Значит, средний заработок данного сотрудника за 2012 и 2013 гг. равен 888 000 руб. (320 000 + 568 000), а средний дневной – 1216,43 руб. (888 000 руб. : 730 дн.).

Сумма пособия по временной нетрудоспособности составила 5109,00 руб. (1216,43 руб. Ч 60% Ч 7 дн.).

В ООО «Грузавто» средний заработок этого сотрудника за 2012 и 2013 гг. равен 330 550 руб. (90 000 + 240 550), а средний дневной заработок - 452,81 руб. (330 550 руб. : 730 дн.).

Сумма пособия по временной нетрудоспособности, полагающаяся А.И. Сидорову, составила 1901,8 руб. (452,81 руб. Ч 60% x 7 дн.).

Если расчёт пособия осуществляется каждым страхователем, то в данной ситуации расчёт пособия будет выглядеть следующим образом:

В ООО «Биоконд Волга» средний заработок за два календарных года равен 595 500 руб. (195 500 + 400 000), а средний дневной заработок - 815,75 руб. (595 500 руб. : 730 дн.).

Сумма пособия составит 3426,15 руб. (815,75 руб. x 60% Ч 7 дн.).

В ООО «Грузавто» средний заработок за два календарных года равен 370 500 руб. (100 500 + 270 000), а средний дневной заработок - 507,53 руб. (370 500 руб. : 730 дн.).

Сумма пособия по временной нетрудоспособности составит 2131,63 руб. (507,53 руб. Ч 7 дн.).

Сидоров А.И. имеет право на расчёт пособия по одному из последних мест работы. Допустим, что сотрудник Сидоров А.И. выберет в качестве страхователя, который выплачивает пособие, ООО «Биоконд Волга». Тогда его заработок, участвующий в расчёте пособия, равен:

- за 2012 г. - 405 420 руб. (195 500 + 100 500 + 109 420);

- за 2013 г. - 670 000 руб. (400 000 + 270 000). Но поскольку данная сумма больше предельной величины (568 000 руб.), то в 2013 г. заработок, участвующий в расчёте пособия, составит 568 000 руб.

Средний заработок за два года, предшествующие году наступления страхового случая, равен 973 420 руб. (405 420 + 568 000), а средний дневной заработок – 1333,45 руб. (973 420 руб. : 730 дн.).

Сумма пособия по временной нетрудоспособности составит 5600,49 руб. (1333,45 руб. Ч 60% Ч 7 дн.).

На основании ст. 255 ТК РФ и ст. 13 Закона N 255-ФЗ 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 счёт средств ФСС РФ в размере 100% среднего заработка.

При расчёте данного пособия также учитывается предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ за соответствующий календарный год. Сумма пособия по беременности и родам (П) определяется по формуле (9):

$$П = (НВ : 730 \text{ дн.}) \cdot Д, \quad (2)$$

где, Д - число дней декретного отпуска.

Если сотрудница в предыдущие два года перед уходом в декретный отпуск находилась в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, то расчётный период по ее заявлению может быть заменен на годы, в которых женщина работала. При этом максимум среднего заработка в этом случае также не может превышать установленного лимита для начисления страховых взносов.

Правила выплаты данного пособия, так же как и пособия по временной нетрудоспособности, зависят от места работы сотрудницы (ст. 13 Закона N 255-ФЗ), они выплачиваются в аналогичном порядке.

Например, сотрудница ООО «Биоконд Волга» Е.А. Иванова, согласно больничному листу, находится в отпуске по беременности и родам с 1 января 2014 г. продолжительностью 140 дней. Ее заработок в ООО «Биоконд Волга» за 2013 г. составил 300 000 руб., а за 2012 г. - 180 000 руб. При этом в 2013 г. все дни отработаны сотрудницей полностью. Ее средний заработок за два года равен 480 000 руб. (180 000 + 300 000).

По правилам средний дневной заработок составляет 657,53 руб. (480 000 руб. : 730 дн.), а сумма пособия - 92 054,2 руб. (657,53 руб. Ч 140 дн.).

Таким образом, бухгалтер ООО «Биоконд Волга» для расчёта пособия по нетрудоспособности должен чётко определить сумму выплат, которую

нужно учесть при подсчёте среднего заработка, число дней в периоде, к которому эти выплаты относятся.

2.3 Учет удержаний из заработной платы

При распределении каждой взысканной с должника денежной суммы требования каждой последующей очереди удовлетворяются после удовлетворения требований предыдущей очереди в полном объеме.

В ООО «Биоконд Волга» на сотрудника Е.А. Рахманина поступили исполнительные листы:

- на взыскание алиментов на содержание несовершеннолетнего ребенка в размере 1/4 заработной платы;
- на взыскание суммы в размере 15 000 руб. в пользу сторонней организации за причиненный ущерб (разбитый автомобиль).

За декабрь 2018 г. сотруднику начислена заработная плата в размере 10 000 руб., стандартные вычеты не предоставляются.

В данной ситуации удержания производятся в следующем порядке:

- 1) НДФЛ - 1 300 руб. (10 000 руб. x 13%);
- 2) сумма алиментов за декабрь - 2 175 руб. ((10 000 - 1 300) руб. x 1/4);
- 3) так как второй исполнительный лист не связан со взысканием алиментов на несовершеннолетних детей, возмещением вреда, причиненного здоровью или в связи со смертью кормильца, возмещением ущерба, причиненного преступлением, размер ограничения общей суммы удержаний из заработной платы составит 50% - 4 350 руб. ((10 000 - 1 300) руб. x 50%);
- 4) сумма в возмещение материального ущерба - 2 175 руб. (4350 - 2175).

Остаток задолженности по возмещению материального ущерба, подлежащий возмещению в следующих месяцах, составил 12 825 руб. (15 000 - 2 175).

Также, на основании исполнительного листа с заработной платы А.А. Павлова ООО «Биоконд Волга» удерживает алименты на содержание несовершеннолетнего ребенка в размере 1/4 от его заработной платы.

Ежемесячная заработная плата работника в 2018 г. составляла 16 000 руб. По заявлению А.А. Павлова ему предоставлялись следующие стандартные налоговые вычеты: 400 руб. - на работника и 2 000 руб. (1000 + 1000) - на двоих детей.

Алименты перечисляются на расчетный счет получателя, размер почтового сбора - 3% от суммы перевода.

Рассчитаем сумму алиментов, подлежащую удержанию с заработной платы работника за февраль 2018 г.

Доход А.А. Павлова, с которого удержаны алименты, составил 14 232 руб. (16 000 руб. - (16 000 - 400 - 1000 - 1000) руб. x 13%).

Сумма алиментов - 3 558 руб. (14 232 руб. x 1/4).

Размер почтового сбора - 106,74 руб. (3 558 руб. x 3%).

В связи с удержанием и перечислением алиментов А.А. Павлова бухгалтер ООО «Биоконд Волга» сделал следующие проводки (таблица 9).

Таблица 9-Корреспонденции счетов по учету удержаний и перечислений алиментов у А.А. Павлова в ООО «Биоконд Волга» в 2018 г.

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.	Первичные документы
	Дебет	Кредит		
1	2	3	4	5
1.Начислена заработная плата А.А.Павлову за февраль	20	70	16 000	Расчетно-платежная ведомость
2.Удержан НДФЛ с заработной платы ((16 000 - 400 - 1000 - 1000) руб. x 13%)	70	68	1 768	Бухгалтерская справка-расчет
3.Удержаны алименты	70	76.1 «Алименты»	3 558	Исполнительный лист
4.Удержан с заработной платы почтовый сбор	70	76.2 «Почтовый сбор»	106,74	Бухгалтерская справка-расчет
5.Выплачена заработная плата А.А.Павлову (16 000 - 1 768 - 3558 - 106,74) руб.	70	50	10 567,26	Платежная ведомость на заработную плату
6.Выдана из кассы подотчет-	71	50	3667,74	Расходный

ному лицу сумма алиментов, подлежащая переводу по почте, с учетом суммы почтового сбора (3 558 + 106,74) руб.				кассовый ордер
7. Утвержден авансовый отчет на основании подтверждавших документов (квитанция) о переводе алиментов	76.1 «Алименты», 76.2 «Почтовый сбор»	71	3667,74	талон к почтовому переводу, квитанция

Согласно п. 2 ст. 120 Семейного кодекса РФ выплата алиментов, взыскиваемых в судебном порядке, прекращается, в частности, по достижении ребенком совершеннолетия. Порядок расчета алиментов в данной ситуации нормативными актами не установлен. Расчет подлежащих удержанию алиментов следует произвести за период до наступления совершеннолетия.

О любом движении исполнительного листа необходимо письменно уведомить получателя алиментов.

При увольнении сотрудника, добровольно уплачивающего алименты по заявлению, удержание алиментов прекращается. Однако об этом нужно немедленно сообщить получателю алиментов. Удержание алиментов может быть возобновлено на основании вновь поданного сотрудником заявления по новому месту работы. Задолженность по алиментам в этих случаях может быть удержана с сотрудника по его заявлению или взыскана в судебном порядке.

Для бухгалтерского учета операций по обязательному удержанию денежных средств из заработной платы работников ООО «Биоконд Волга» на основании исполнительных документов целесообразно к счету 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» открыть отдельный субсчет «Расчеты по исполнительным документам». Этот субсчет следует зафиксировать в рабочем плане счетов бухгалтерского учета, являющемся составной частью бухгалтерской учетной политики организации.

2.4 Налоговый учет расчетов с персоналом, учет начислений и отчислений страховых выплат

Учетная политика для целей налогового учета на 2018 год по организации ООО «Биоконд Волга» приведена в Приложении 2.

В ней устанавливается организация, формы и способы ведения налогового учета на основании действующих нормативных документов:

Налогового кодекса Российской Федерации (части первая и вторая) с учетом поправок, внесенных в 2010 г. Федеральными законами от 27.07.2010 № 229-ФЗ, от 27.11.2010 № 306-ФЗ, от 27.11.2010 № 307-ФЗ, от 27.11.2010 № 308-ФЗ, от 27.11.2010 № 309-ФЗ от 27.11.2010 № 310-ФЗ, от 28.12.2010 № 395-ФЗ, № 409-ФЗ, № 425-ФЗ и прочими нормативными актами.

При организации налогового учета в 2018 г. учитываются изменения, внесенные в Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в части расчета среднего заработка при расчете пособий.

Налоговый учет осуществляется и налоговая отчетность формируется бухгалтерской службой, возглавляемой главным бухгалтером с помощью компьютерной технологии учетной информации, с использованием программного обеспечения «1С Предприятие».

Регистры налогового учета формируются в организации самостоятельно, утверждается учетная политика для налогового учета руководителем организации. На данных регистрах формируются данные по расходам на заработную плату, что дает возможность правильно формировать отчетность, а именно форму 6-НДФЛ и «Расчет по страховым взносам».

Расходы, связанные с оплатой труда производственного персонала, уменьшают облагаемую прибыль ООО «Биоконд Волга». ООО «Биоконд

Волга» определяет доходы и расходы по методу начисления, и прибыль уменьшается после того, как те или иные выплаты будут начислены.

Перечень расходов на оплату труда содержится в статье 255 Налогового кодекса. К таким расходам в ООО «Биоконд Волга» относятся:

- зарплата, начисленная персоналу фирмы;
- премии за результаты работы;
- надбавки, связанные с режимом работы и условиями труда (за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, совмещение профессий и т.д.);
- расходы на оплату труда за время вынужденного прогула;
- компенсации за неиспользованный отпуск;
- средний заработок, сохраняемый за сотрудником в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- расходы на оплату труда сотрудников, не состоящих в штате фирмы, за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера (подряда);
- платежи по договорам обязательного и добровольного страхования сотрудников.

По страховым взносам ООО «Биоконд Волга» в 2018 г. представляло в контролирующие органы:

- Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения (форма 4-ФСС) ;
- расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования

плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам ;

-справку о доходах физического лица по форме №2-НДФЛ (форма справки утверждена приказом ФНС России от 17 ноября 2010 г. № ММВ-7-3/611@.

Расчетную ведомость по форме № 4-ФСС РФ ООО «Биоконд Волга» представляло ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за прошедшим кварталом.

Справки по форме № 2-НДФЛ представляются ООО «Биоконд Волга» как налоговым агентом по каждому физическому лицу, получившему от него доходы.

При представлении справок в налоговые органы (на магнитных носителях) ООО «Биоконд Волга» подает вместе со сведениями сопроводительный реестр сведений о доходах физических лиц за соответствующий год в двух экземплярах, один из которых остается в налоговом органе. В день сдачи ООО «Биоконд Волга» сведений должностное лицо налогового органа, осуществляющее прием документов, в присутствии представителя налогового агента производит контроль всех представленных документов, проверяет полноту и правильность заполнения данных в справках № 2-НДФЛ.

Налог на доходы физических лиц, удержанный из суммы заработной платы, бухгалтер ООО «Биоконд Волга» отражает записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 68.1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»

-удержан налог на доходы физических лиц из заработной платы.

НДФЛ с доходов, полученных в 2012 г., нужно рассчитывать по новым правилам. Изменения коснулись стандартных налоговых вычетов.

Федеральный закон № 330-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации, статью 15 Закона Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» и признании

утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (далее - Закон № 330-ФЗ) был подписан 21 ноября 2018 г. В числе прочего он внес изменения в ст. 218 Налогового кодекса, в которой и говорится о стандартных вычетах.

Рассмотрим расчет НДФЛ по ставке 13% по старым и новым правилам.

База для расчета НДФЛ определяется по нижеследующей формуле (п. 3 ст. 210 НК РФ):

В 2018 г. сюда включали как вычет в размере 400 руб., так и остальные положенные налогоплательщику вычеты. В 2012 г. стандартный налоговый вычет в сумме 400 руб. предоставлять не нужно.

НДФЛ по ставке 13% рассчитывают по итогам каждого месяца следующим образом:

Например, заработная плата работника ООО «Биоконд Волга» Ю.П. Виляева за январь 2018 г. составила 12 000 руб. Также в этом месяце ему была начислена материальная помощь, связанная с рождением ребенка, - 16 873,54 руб. Доходы, полученные сотрудником, облагаются по ставке 13%.

В январе 2012 г. сотрудник написал заявление о предоставлении ему стандартного вычета на ребенка и приложил к нему копию свидетельства о рождении. Это его первый ребенок.

Оснований для предоставления стандартного налогового вычета в соответствии с пп. 1 или 2 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса (3000 и 500 руб.) работник не имеет.

Общий доход Ю.П. Виляева за январь 2012 г. составил 28 873,54 руб. (12000 руб. + 16873,54 руб.).

Материальная помощь, связанная с рождением ребенка (16873,54 руб.), не облагается НДФЛ, поскольку условия ее выплаты соответствуют требованиям п. 8 ст. 217 Налогового кодекса (она выплачена в первый год после рождения ребенка и не превышает 50 000 руб.).

Стандартный налоговый вычет на ребенка работнику предоставлен в

размере 1400 руб.

Облагаемая база для исчисления НДФЛ составит 10 600 руб. (28 873,54 руб. – 16 873,54 руб. - 1400 руб.). НДФЛ равен 1378 руб. (10 600 руб. x 13%).

Заметим, что по правилам 2018 г. НДФЛ составил бы ту же сумму - 1378 руб. [(28 873,54 руб. – 16 873,54 руб. - 400 руб. - 1000 руб.) x 13%].

С 1 января 2012 г. организации и индивидуальные предприниматели должны уплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды по новым тарифам согласно Федеральному закону от 03.12.2018 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды» (далее - Закон № 379-ФЗ). Он расширил перечень застрахованных лиц и установил новые тарифы страховых взносов.

Страховые взносы уплачиваются только в отношении застрахованных лиц.

Категории застрахованных лиц установлены Федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования:

- по обязательному пенсионному страхованию - в ч. 1 п. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (далее - Закон № 167-ФЗ);

- обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

- обязательному медицинскому страхованию - в ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

До 1 января 2012 г. застрахованными лицами были:

- российские граждане;
- постоянно или временно проживающие в России иностранные граждане;

- постоянно или временно проживающие в России лица без гражданства.

С 1 января 2012 г. для целей обязательного пенсионного страхования застрахованными считаются работники, имеющие статус временно пребывающих на территории РФ иностранных граждан, если они заключили трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор на срок не менее шести месяцев. Такое изменение внесено п. 2 ст. 3 Закона № 379-ФЗ. Эта норма не распространяется на высококвалифицированных специалистов.

Взносы, начисляемые на заработную плату временно пребывающих, будут направляться только на страховую часть трудовой пенсии.

Объектом обложения страховыми взносами являются выплаты, начисленные (ч. 1 ст. 7 Закона № 212-ФЗ):

- в рамках трудовых отношений;
- по гражданско-правовым договорам на выполнение работ, оказание услуг;
- авторским договорам (ст. ст. 1285 и 1288 ГК РФ);
- лицензионным договорам (ст. ст. 1235 и 1286 ГК РФ).

В 2018 г. объект обложения страховыми взносами для работодателей не изменился.

На вознаграждения по гражданско-правовым договорам на выполнение работ (оказание услуг), а также по авторским и лицензионным договорам начисляются не все виды взносов. По этим договорам не нужно уплачивать страховые взносы на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (п. 2 ч. 3 ст. 9 Закона № 212-ФЗ).

С 1 января 2019 г. увеличен предельный размер базы, с которой взимаются страховые взносы. В 2019 г. он будет составлять для пенсионных выплат 1 150 000 руб. для социальных выплат 865 000 руб.

На 2019 г. законодательством предусмотрены как общие, так и пониженные тарифы страховых взносов. Тарифы установлены ст. ст. 58.1 и 58.2 Закона № 212-ФЗ и ст. ст. 22, 33 и 33.1 Закона № 167-ФЗ (в ред. ст. 3

Закона № 379-ФЗ).

Для большинства компаний на общей системе налогообложения, в том числе для ООО «Биоконд Волга», в 2012-2013 гг. максимальный тариф страховых взносов во внебюджетные фонды снижается с 34 до 30%.

В 2018 г. основной тариф распределяется между тремя фондами: ФСС РФ, ПФР, ФФОМС (ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ). Обратите внимание: с 1 января 2018 г. начисления в ТФОМС не производятся.

В табл. 10 приведенной ниже, даны числовые значения распределения основного тарифа между фондами.

Таблица 10-Основной тариф страховых взносов в 2012 году

Совокупный тариф	ПФР	ФСС РФ	ФФОМС
30%	22%	2,9%	5,1%

В связи с необходимостью компенсировать снижение основного тарифа страховых взносов в 2012 - 2013 гг. п. 9 ст. 3 Закона № 379-ФЗ вводит дополнительный тариф в размере 10% с суммы облагаемых выплат, превышающей предельную величину базы для начисления взносов – 1 150 000 руб. (ч. 1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ и ст. 33.1 Закона № 167-ФЗ).

В 2018 г. превышение предельной величины выплат взносами не облагалось.

Введенная регрессия, или, как называют этот платеж специалисты, «налог для богатых работников» относится к солидарной части тарифа, которая пойдет на выплаты пенсий пенсионерам, но не будет влиять на размер будущей пенсии ныне работающих.

Ставки пенсионных взносов в 2012 - 2013 гг. для основной части плательщиков установлены в новой ст. 33.1 Закона № 167-ФЗ (п. 9 ст. 3 Закона № 379-ФЗ) и приведены в табл. 2.9 и 2.10.

ООО «Биоконд Волга» применяет общую систему налогообложения. Зарплата генерального директора Н.В. Пупышева (1970 года рождения) - 20 000 руб. в месяц.

В период с января по декабрь 2018 г. сотруднику будет начислено

240000 руб., заработная плата сотрудника с начала года не превысит 1 150 000 руб. Поэтому страховые взносы с выплат генеральному директору бухгалтер ежемесячно будет начислять в общем порядке по тарифу 30%:

- страховые взносы ПФР - 4400 руб. (20 000 руб. x 22%);
- ФСС РФ - 580 руб. (20 000 руб. x 2,9%);
- ФФОМС - 1020 руб. (20 000 руб. x 5,1%).

Начисление страховых взносов производится в корреспонденции с тем счетом, на котором отражалось вознаграждение, с суммы которого рассчитаны взносы:

При расчете налога на прибыль организаций суммы начисленных страховых взносов включаются в состав расходов по обязательным видам страхования (п. 2 ст. 263 НК РФ). Такой порядок признания страховых взносов в расходах действует независимо от того, уменьшают ли налогооблагаемую прибыль выплаты, на которые взносы начислялись. Соответствующие разъяснения контролирующих органов приведены в письме Минфина РФ от 19.10.2009 № 03-03-06/2/197 «Об учете в целях налогообложения прибыли страховых взносов, уплачиваемых в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ»

3 Анализ труда и заработной платы в ООО «Биоконд Волга»

3.1 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Анализ труда и заработной платы начнем с оценки обеспеченности ООО «Биоконд Волга» трудовыми ресурсами. Все нижеприведенные данные положены в основу анализа использования трудовых ресурсов за 9 мес. 2018 гг. и приведены в таблицах 11-12

Таблица 11-Анализ обеспеченности ООО «Биоконд Волга» трудовыми ресурсами в 2018 г.

Категория работников	План на 2018 г.	9 мес. 2018 г.	Процент обеспеченности, %
1. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала (далее - ППП)	23	21	91,3
в том числе:			
1.1 рабочие	17	15	88,2
1.2 руководители, специалисты и служащие (далее - РСиС)	6	6	100

Как видно из таблицы 3.1, за 9 месяцев 2018 г. в ООО «Биоконд Волга» наблюдается недостаточная обеспеченность в рабочих кадрах и комплект руководителей, специалистов и служащих.

Рассмотрим распределение рабочих по возрасту в ООО «Биоконд Волга» (таблица 12).

Таблица 12-Анализ распределения работников по возрасту ООО «Биоконд Волга»

Группы рабочих по возрасту, лет	Численность работников на конец квартала чел/факт		Удельный вес, %	
	3 мес. 2018 г.	9 мес. 2018 г.	3 мес. 2018 г.	9 мес. 2018 г.
1.до 20	2	2	12,8	10,0
2.20-30	4	4	20,2	20,8
3.30-40	5	5	26,7	23,8
4.40-50	4	6	22,3	26,7
5.50-60	3	3	16,4	15,0
6.свыше 60	0	1	1,5	3,7
Итого	19	21	100	100

Как видно из таблицы 3.2, основная возрастная категория работников в 2018 г. – от 30 до 40 лет, наименьшее количество работников – до 20 лет (2 чел.) и старше 60 лет (1 чел), все остальные возрастные категории представлены относительно равномерно.

Рассмотрим распределение работников ООО «Биоконд Волга» по образованию.

Таблица 13-Анализ распределения работников по образованию в ООО «Биоконд Волга»

Образование	Численность работников на конец периода		Удельный вес, %	
	3 мес. 2018 г.	9 мес. 2018 г.	3 мес. 2018 г.	9 мес. 2018 г.
1. начальное	0	0	0,0	0,0
2. незаконченное среднее	1	1	5,3	4,8
3. среднее, среднее специальное	11	13	57,9	61,9
4. незаконченное высшее	2	1	10,5	4,8
5. высшее	5	6	26,3	28,6
Итого	19	21	100,0	100,0

Как видно из данных таблицы 3.3, наибольшее число работников в 2018 г. имеет среднее или среднее специальное образование - 13 чел., также возрос удельный вес работников с высшим образованием (с 26,3% до 28,6%).

Дальнейший этап в анализе обеспеченности предприятия персоналом – изучение его движения.

Для характеристики движения персонала рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

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

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (3)$$

коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}; \quad (4)$$

коэффициент текучести кадров ($K_{тк}$):

Количество уволившихся работников по собственному желанию
и за нарушение дисциплины

$$K_{TK} = \frac{\text{Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (5)$$

Среднесписочная численность персонала

коэффициент постоянства состава персонала предприятия ($K_{пс}$):

$$K_{пс} = \frac{\text{Количество работников проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала предприятия}} \quad (6)$$

Данные для изучения движения персонала в ООО «Биоконд Волга» приведены в таблице 14.

Таблица 14-Анализ движения персонала в ООО «Биоконд Волга»

Показатель	1 кв. 2018 г.	3 кв. 2018 г.	Изм., +/-
1. Принято на предприятие, чел.	4	5	+1
2. Выбыло с предприятия, в том числе, чел.	6	7	+1
2.1 на учебу, чел.	1	1	0
2.2 в Вооруженные Силы, чел.	1	0	-1
2.3 на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом, чел.	1	1	0
2.4 по собственному желанию, чел.	2	3	+1
2.5 за нарушение трудовой дисциплины, чел.	1	2	+1
3. Среднесписочная численность работающих, чел.	19	21	+2
4. Коэффициенты оборота:			
4.1 по приему (строка 1/строка 8)	0,211	0,238	+0,028
4.2 по выбытию (строка 2/строка 8)	0,316	0,333	+0,018
5. Коэффициент текучести (строка 6+строка 7/строка 8)	0,158	0,238	+0,080

Как видно из данных таблицы 3.4, в 3 кв. 2018 г. возросло движение кадров в ООО «Биоконд Волга» - увеличились коэффициенты оборота по приему с 0,211 в 1 кв. 2018 г. до 0,238 в 3 кв. 2018 г., по выбытию с 0,316 в 1 кв. 2018 г. до 0,333 в 3 кв. 2018 г.

Также увеличился и коэффициент текучести с 0,158 в 1 кв. 2018 г. до 0,238 в 3 кв. 2018 г.

3.2. Анализ взаимосвязи производительности труда и уровня его оплаты

Динамика производительности труда персонала ООО «Биоконд Волга» приведена в таблице 15.

Таблица 15-Анализ динамики производительности труда ООО «Биоконд Волга»

Показатели	I кв. 2018 г.	II кв. 2018 г.	III кв. 2018 г.	Темп роста в III кв. 2018 г., %	
				от II кв.	от I кв.
Выручка от продаж, тыс. руб.	9263	69671	150112	215,5	1620,6
Среднесписочная численность работников, чел.	19	20	21	105,0	110,5
Выработка на одного работающего, тыс. руб./ чел.	487,5	3483,6	7148,2	205,2	1466,2

Производительность труда в III кв. 2018 г. характеризуется выработкой товарной продукции на 1-го работающего ООО «Биоконд Волга» в сравнении с данными за II кв. 2018 г. Рост производительности труда в III кв. 2018 г. по сравнению со II кв. 2018 г. составил 205,2%, что связано с развитием предприятия.

Произведем факторный анализ производительности труда по следующей модели:

$$ПТ = \frac{ТП}{Ч}, \quad (7)$$

где ПТ – производительность труда ППП,

ТП – выпуск товарной продукции,

Ч – численность ППП, чел.

Определим влияние факторов: выручки и численности персонала на изменение производительности труда способом цепной подстановки:

$$ПТ_{II \text{ кв. } 2018 \text{ г.}} = \frac{ТП_{II \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}{Ч_{II \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}, \quad (8)$$

$$ПТ_{\text{усл}} = \frac{ТП_{III \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}{Ч_{II \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}, \quad (9)$$

$$ПТ_{III \text{ кв. } 2018 \text{ г.}} = \frac{ТП_{III \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}{Ч_{III \text{ кв. } 2018 \text{ г.}}}, \quad (10)$$

Ч_{III кв. 2018 г.}

$$ПТ_{II кв. 2018 г.} = \frac{69\,671}{20} = 3\,483,6 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$ПТ_{усл} = \frac{150\,112}{20} = 7\,505,6 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$ПТ_{III кв. 2018 г.} = \frac{150\,112}{21} = 7\,148,2 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Изменение производительности труда общее:

$$\Delta ПТ = ПТ_{III кв. 2018 г.} - ПТ_{II кв. 2018 г.}, \quad (11)$$

$$\Delta ПТ = 7\,148,2 - 3\,483,6 = + 3\,664,6 \text{ тыс. руб./чел.};$$

в том числе за счет:

- увеличения выручки от продажи:

$$\Delta ПТ_{ТП} = ПТ_{усл} - ПТ_{II кв. 2018 г.} \quad (12)$$

$$\Delta ПТ_{ТП} = 7\,505,6 - 3\,483,6 = + 4\,022,0 \text{ тыс. руб./чел.};$$

- изменения (увеличения) численности персонала:

$$\Delta ПТ_{ч} = ПТ_{III кв. 2018 г.} - ПТ_{усл}$$

$$\Delta ПТ_{ч} = 7\,148,2 - 7\,505,6 = - 357,4 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Итого, увеличение производительности труда в ООО «Биоконд Волга» составило по сравнению со II кв. 2018 года 3 664,6 тыс. руб./чел, причем за счет роста объема продажи продукции 4022,0 тыс. руб./ чел., а за счет роста численности ППП производительность труда снизилась на 357,4 тыс. руб./чел.

Рассмотрим изменение среднемесячной заработной платы (таблица 16) по категориям работающих.

Таблица 16-Анализ изменения средней заработной платы в ООО «Биоконд Волга» в III кв. 2018 г. года относительно II кв. 2018 г.

Категории персонала	Средняя заработная плата, руб.		
	II кв. 2018 г.	III кв. 2018 г.	темп роста, %
1. Рабочие, всего	9432	11115	117,8
в том числе:			
1.1 основные	9723	11320	116,4
1.2 вспомогательные	6194	8037	129,8
2. РСиС, всего	9436	12453	132,0
в том числе:			
2.1 руководители	12517	10830	86,5
2.2 специалисты	8828	10314	116,8
2.3 служащие	6008	6863	114,2
Итого ППП	9433	11065	117,3

Структура распределения фонда заработной платы за 9 месяцев 2009-2010 гг. по категориям ППП приведена в таблице 17.

Таблица 17-Анализ изменения структуры ФЗП в ООО «Биоконд Волга» за 9 месяцев 2010 года относительно 9 месяцев 2009 года

Категории ППП	1 кв. 2018 г.	2 кв. 2018 г.	3 кв. 2018 г.	Отклонение в структуре ФЗП в 3 кв. 2018 г. от	
				2 кв. 2018 г.	1 кв. 2018 г.
Рабочие, всего	65,8	66,8	66,9	+0,1	+1,1
в том числе:					
основные	43,8	44,6	45,3	+0,7	+1,5
вспомогательные	22,1	22,2	21,6	-0,6	-0,4
РСиС, всего	34,2	33,2	33,1	-0,1	-1,1
в том числе:					
руководители	17,3	16,2	15,8	-0,4	-1,5
специалисты	13,4	14,0	14,2	+0,2	+0,8
служащие	3,5	3,0	3,0	0,0	-0,4
Итого ППП	100,0	100,0	100	0,0	0,0

Динамика средней заработной платы за 2009-2010 гг. по категориям ППП приведена на рисунках 2 и 3.

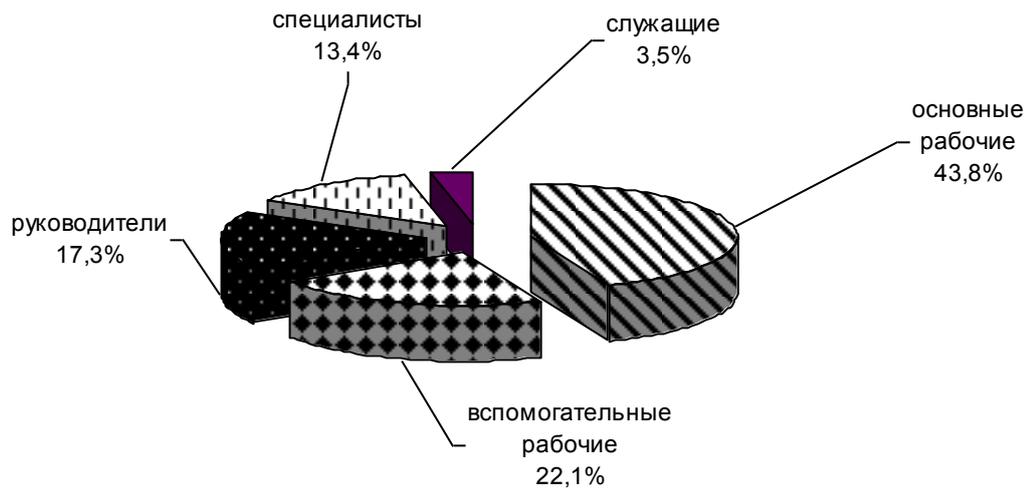


Рисунок 3- Структура фонда заработной платы в ООО «Биоконд Волга» за 1 кв. 2018 г.

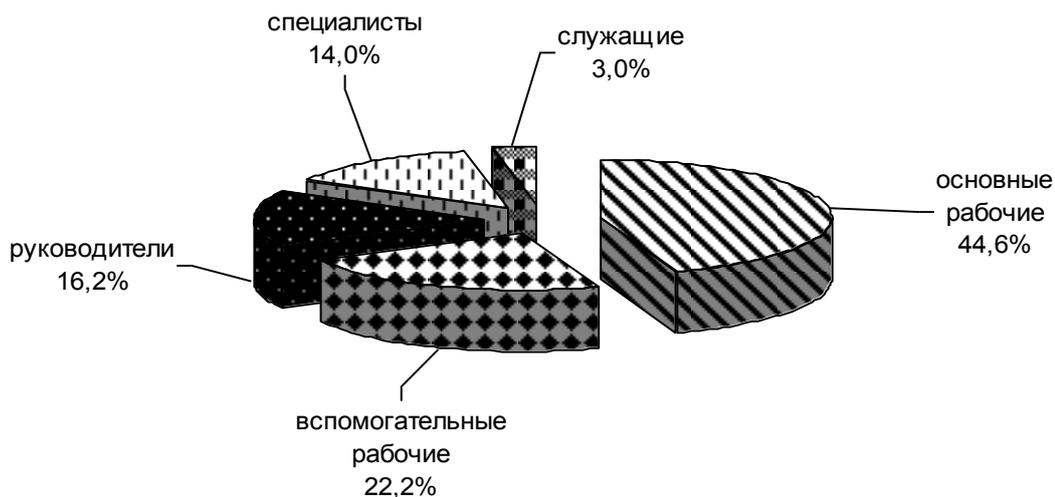


Рисунок 4- Структура фонда заработной платы в ООО «Биоконд Волга» за 2 кв. 2018 г.

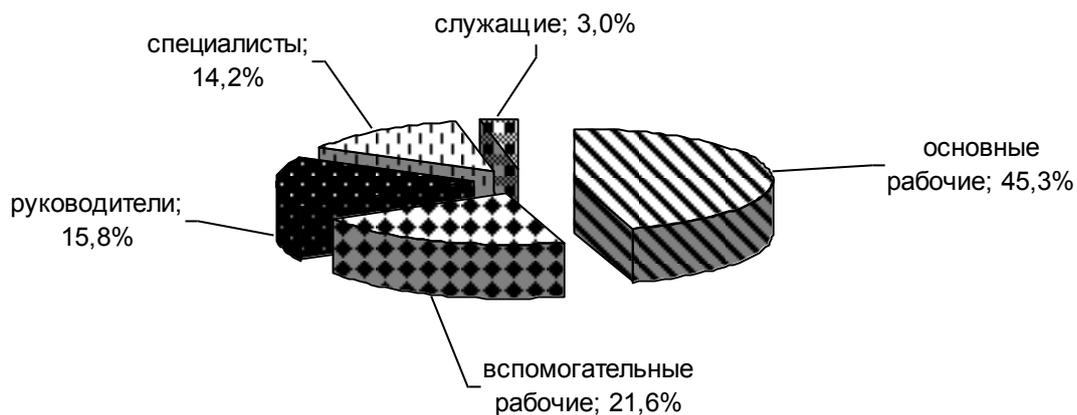


Рисунок 5-Структура фонда заработной платы в ООО «Биоконд Волга» за 2 кв. 2018 г.

Темп роста средней заработной платы одного работающего по сравнению с прошлым периодом составил 117,3%.

Это вызвано следующими причинами:

- индексация тарифных ставок и окладов;
- ввод нового элемента системы оплаты труда для закрепления персонала - дополнительной оплаты за работу в ООО «Биоконд Волга» с июня 2010 г.

Структура ФЗП в ООО «Биоконд Волга» изменилась за исследуемый период не намного: на 1,5% возрос удельный вес ФЗП основных рабочих, на 0,4% снизился - у вспомогательных рабочих, также на 1,5% снизился у руководителей, увеличился на 0,8% – у специалистов, у служащих в снизился на 0,4%.

Таким образом, организацию заработной платы в ООО «Биоконд Волга» определяют три составляющие: форма оплаты труда, его нормирование и тарифная система.

Основная заработная плата в ООО «Биоконд Волга» начисляется за отработанное работником рабочее время, конкретно выполненную работу

или оказанную услугу. Дополнительная заработная плата в ООО «Биоконд Волга» подлежит начислению работнику за неотработанное рабочее время, но подлежащее оплате в соответствии с действующим законодательством (отпускные, оплата перерывов в работе кормящим матерям, оплата за выполнение государственных и общественных обязанностей и пр.). Учет с работниками по оплате труда ведется согласно российским нормативно-правовым актам.

ООО «Биоконд Волга» рекомендуется формировать единую плановую и отчетную смету затрат на персонал, включив в неё традиционные учетные статьи (оплата труда, социальное страхование); учитываемые в настоящее время отдельно (затраты на обучение, на улучшение условий труда) и не выделяемые пока учетной практикой (расходы на комплектование штата, адаптацию, оценку персонала и т.д.). Последние могли бы фигурировать хотя бы в обобщенном виде затрат на содержание кадровой службы. Такая единая смета необходима для оценки общего уровня затрат на персонал, анализа их структуры. Без неё невозможно принять решения об оптимальном распределении средств между различными направлениями расходов на персонал.

ООО «Биоконд Волга» следует доработать премиальное положение - локальный акт организации. При его составлении рекомендуется особое внимание уделить экономическому обоснованию размеров премий, чтобы не было уравнительного принципа разделения премиальных сумм.

Рекомендуется также сформировать единую плановую и отчетную смету затрат на персонал, включив в неё традиционные учетные статьи (оплата труда, социальное страхование); учитываемые в настоящее время отдельно (затраты на обучение, на улучшение условий труда) и не выделяемые пока учетной практикой (расходы на комплектование штата, адаптацию, оценку персонала и т.д.). Последние рекомендуется отражать обобщенном виде затрат на содержание кадровой службы. Такая единая смета необходима для оценки общего уровня затрат на персонал, анализа их

структуры. Без неё невозможно принять решения об оптимальном распределении средств между различными направлениями расходов на персонал.

Другое предложение заключается в необходимости обновления и выбора стратегической линии в формировании затрат в ООО «Биоконд Волга», в частности:

-изменить механизм формирования фонда оплаты труда, сделать его нормативным, т.е. формировать фонд оплаты труда как долю в объёме товарной или реализованной продукции;

-требуется оптимизация распределения средств оплаты труда и премирования между отдельными направлениями, повышение заинтересованности работников в конечных качественных и количественных результатах. Например, премия за качество в объёме всего 5% не соответствует порогу чувствительности к мотивационным рычагам, поэтому должна быть увеличена до 10-15% за счёт снижения объёма премирования по другим каналам, например по итогам года.

Предлагается формирование лицевого счета.Преимуществами работы с Лицевым счётом: можно получить данные о начислениях и удержаниях сотрудника за любой период времени, данные о начислении взносов во внебюджетные фонды и налога на доходы физических лиц.

Так же с лицевого счёта можно получить следующие отчёты:

печатная форма лицевого счёта Т-54;

расчётка (в том числе сразу за несколько месяцев);

справка о среднем заработке;

форма 1-НДФЛ;

форма 2-НДФЛ.

Для правильного начисления оплаты труда в ООО «Биоконд Волга» необходим строгий и точный учётотработанного времени.

Работа с кадрами сопровождается большим количеством важных документов, в том числе для отчетности перед контролирующими органами. Требуется точный учёт и строгое соблюдение законодательства.

Ведение бухгалтерского учёта в ООО «Биоконд Волга» автоматизировано, предприятие использует программу «1С:Предприятие 7.7». Для ведения кадрового учёта на предприятии и расчёта заработной платы предназначена конфигурация «Зарплата + Кадры» системы программ «1С: Предприятие» версии 7.7, которая позволяет:

- формировать штатное расписание и структуру предприятия (по категориям, должностям);
- составлять вспомогательные справочники для расчёта заработной платы;
- вести первичные документы по учёту кадрового состава, отработанного времени, выработки;

Также можно внедрить новую систему поощрений, которая будет содержать ряд привлекательных для работников пунктов: начислять премию не только с учётом трудового вклада человека, его стажа или класса, но и его здоровья. Например, если водители, ремонтники и специалисты других служб в течение 12 месяцев обходятся без больничного, они могут рассчитывать на неплохую единовременную денежную прибавку по итогам года. Коэффициент выплаты может зависеть от стажа, возраста и условий, в которых человек работает. Члены коллектива, которые большую часть своего трудового дня находятся на открытом воздухе и не болеют, соответственно получают больше. Условия получения премии закрепить в коллективном договоре предприятия или разработать специальное положение.

При вводе такой системы поощрений, руководство предприятия вправе рассчитывать на то, что члены коллектива станут более внимательно относиться к своему здоровью, а у администрации будет возникать меньше вопросов по замене заболевшего работника.

Заключение

Таким образом, под заработной платой понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, и выплатами социального характера. Кроме того, за каждым расчетом подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации - это суммы затрат, прямо влияющих на конечный финансовый результат ее деятельности.

При сравнении учета расчетов с персоналом в международной и российской практике было выявлено, что в основу российской классификации выплат работникам заложена совершенно иная основа, чем в МСФО.

Особенности организации учета заработной платы в ООО «Биоконд Волга» определяют три составляющие: форма оплаты труда, его нормирование и тарифная система.

При рассмотрении документального оформления, синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом в ООО «Биоконд Волга» было выявлено, что учет с работниками по оплате труда ведется согласно российским нормативно-правовым актам.

ООО «Биоконд Волга» следует разработать премиальное положение - локальный акт организации. При его составлении рекомендуется особое внимание уделить экономическому обоснованию размеров премий, чтобы не было уравнительного принципа деления премиальных сумм.

Предприятию рекомендуется оснастить бухгалтерию современной информационной системой - «1С : Бухгалтерия 8.2».

Далее, рекомендуется формировать единую плановую и отчётную смету затрат на персонал, включив в неё традиционные учетные статьи (оплата труда, социальное страхование); учитываемые в настоящее время отдельно (затраты на обучение, на улучшение условий труда) и не выделяемые пока учётной практикой (расходы на комплектование штата, адаптацию, оценку персонала и т.д.). Последние могли бы фигурировать хотя бы в обобщённом виде затрат на содержание кадровой службы. Такая единая смета необходима для оценки общего уровня затрат на персонал, анализа их структуры. Без неё невозможно принять решения об оптимальном распределении средств между различными направлениями расходов на персонал.

Второе предложение заключается в необходимости обновления и выбора стратегической линии в формировании затрат, в частности:

- изменить механизм формирования фонда оплаты труда, сделать его нормативным, т.е. формировать фонд оплаты труда как долю в объёме товарной или реализованной продукции;

- требуется оптимизация распределения средств оплаты труда и премирования между отдельными направлениями, повышение заинтересованности работников в конечных качественных и количественных результатах.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (в ред. от 30.12.2008г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008г. № 7-ФКЗ).
2. Гражданский Кодекс РФ: Часть первая от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 06.12.2018 № 405-ФЗ).
3. Гражданский Кодекс РФ: Часть вторая от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (в ред. от 30.11.2018 № 363-ФЗ).
4. Гражданский Кодекс РФ: Часть третья от 26.11.2001 г. № 146-ФЗ (в ред. от 30.06.2008 № 105-ФЗ).
5. Гражданский Кодекс РФ: Часть четвертая от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ (в ред. от 08.12.2018 № 422-ФЗ).
6. Налоговый кодекс РФ: Часть первая от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (в ред. от 03.12.2018 № 392-ФЗ).
7. Налоговый кодекс РФ: Часть вторая от 05.08.2000 г. № 117 - ФЗ (в ред. от 06.12.2018 № 405-ФЗ, от 07.12.2018 № 417-ФЗ).
8. Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» от 21.11.1996 № 129-ФЗ (в ред. от 28.11.2018г.- утрачивает силу с 01.01.2013г.).
9. Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» от 06.12.2018г. № 402-ФЗ (вступает в силу с 01.01.2013г.)
10. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности от 30.12.2008г. № 307-ФЗ (в ред. от 11.07.2018 № 200-ФЗ, с изм., внесенными ФЗ от 21.11.2018 № 327-ФЗ).
11. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 г. №14 - ФЗ (в ред. от 06.12.2018 № 405-ФЗ).
12. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 01.06.2018 г. № 106-ФЗ)
13. Федеральный закон от 02.10.2008 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в ред. от 06.12.2018 г. № 410-ФЗ)

14. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 28.11.2018 г. №339-ФЗ)

15. Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (в ред. от 28.11.2018 г. №339-ФЗ)

16. Постановление Правительства РФ «Об утверждении программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности» от 06.03.1998г. № 283.

17. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 11.11.2009 г. №916)

18. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» от 29.07.1998 г. № 34н (в ред. от 24.12.2010г. № 186н).

19. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» от 31.10.2000 г. № 94н (в ред. от 08.11.2010г. № 142н).

20. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) от 06.10.2008 № 106н (в ред. от 08.11.2010 № 144н).

21. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность» (ПБУ 4/99) от 06.07.1999 г. № 43н (в ред. от 08.11.2010г. № 142н).

22. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения

по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» (ПБУ 5/01) от 09.06.2001г. № 44н (в ред. от 25.10.2010г. № 132н).

23. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» (ПБУ 6/01) от 30.03.2001г. № 26н (в ред. от 24.12.2010г. № 186н).

24. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «События после отчетной даты» (ПБУ 7/98) от 25.11.1998г. № 56н (в ред. от 20.12.2007г. № 143н).

25. Приказ Министерства Финансов РФ «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» (ПБУ 8/2010) от 13.12.2010.г № 167н.

26. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) от 06.05.1999г. № 32н (в ред. от 08.11.2010 № 144н).

27. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) от 06.05.1999г. № 33н (в ред. от 08.11.2010 № 144н).

28. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учет расходов по займам и кредитам» (ПБУ 15/2008) от 06.10.2008г. № 107н (в ред. от 08.11.2010г. № 144н).

29. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учет расходов по налогу на прибыль организаций» (ПБУ 18/02) от 19.11.2002г. № 114н (в ред. от 24.12.2010г. № 186н).

30. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учет финансовых вложений» (ПБУ 19/02) от 10.12.2002г. № 126н (в ред. от 08.11.2010г. № 144н).

31. Приказ Министерства Финансов РФ «О формах бухгалтерской отчетности организации» от 02.07.2010г. № 66н (в ред. от 05.10.2018 № 124н).

32. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» от 13.06.1995г. № 49 (в ред. от 08.11.2010г. № 142н).

33. Постановление Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004 г. № 1.

34. Приказ Министерства Финансов РФ «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Отчет о движении денежных средств (ПБУ 23/2018)» от 2 февраля 2018 г. № 11н

35. Письмо ФНС России от 09.10.2007 № 04-1-02/002656@) «О налоге на доходы физических лиц»

36. Письмо Минздравсоцразвития от 26.06.2008 № 2337-17 «О расчете среднего заработка»

37. Астахов В.П. Бухгалтерский финансовый учет. - Ростов-н/Д: МарТ, 2018. - 842 с.

38. Беликова Т. Бухгалтерский учет и отчетность: от нуля до баланса. - СПб.: ПИТЕР, 2018. - 196 с.

39. Бухгалтерский учет: Учебник. / П.П. Новиченко, Т.Н. Шеина, Ф.П. Васин и др.; Под. ред. Новиченко. - М.: Финансы и статистика, 2009. - 640 с.

40. Васильева Н.В. Пособия: особенности расчета среднего заработка // Зарплата. – 2018. – №4. – С. 23 -26.

41. Вахрушина М.А. Международные стандарты финансовой отчетности. - М.: Омега-Л, 2018. – 295 с.

42. Волков Н.Г. Бухгалтерский учет и отчетность на предприятии. - М.: НОРМА-ИНФРА, 2010. - 542 с.

43. Джабазян Е.Л. Права и обязанности плательщиков страховых взносов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2010. - №12. - С. 21-22.

44. Дорохова Е.А. Выдача заработной платы с применением

пластиковых карт // Автономные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - №4. - С.31-34.

45. Егоров В.В. Исчисление среднего заработка // Экономико-правовой бюллетень. - 2018. - № 4. - С.36-42.

46. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги (2-е изд., перераб.). - М.: Статус-Кво 97, 2015. - 410 с.

47. Ефимова О.В. Анализ финансовой отчетности: Учебное пособие / Ефимова О.В., Мельник М.В. - М: Омега - Л., 2014. - 504 с.

48. Зайнетдинов Ф.В. Отражение в отчетности вознаграждений работникам. // МСФО и МСА в кредитной организации. - 2018. - № 3. - С. 12-14.

49. Захарьин В.Р. Учет расчетов с персоналом. // Консультант бухгалтера. - 2018. - № 7. - С.28-31.

50. Каморджанова Н.А., Карташова И.В. Бухгалтерский финансовый учет. - СПб.: ПИТЕР, 2013. - 516 с.

51. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 640 с.

52. Колосова И.Ю. Знакомимся с проектом ПБУ «Учет вознаграждений работникам» // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. - №12. – С. 13 – 14.

53. Колосова И.Ю. Новации в сфере установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 1. - С. 13 – 14.

54. Кольвах О.И. Компьютерная бухгалтерия для всех. - Ростов-н/Д: Феникс, 2017. - 422 с.

55. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие. - М.: ИНФРА - М., 2016. - 612 с.

56. Курбангалеева О.А. Отдельные вопросы расчета отпускных // Официальные материалы для бухгалтера. Комментарии и консультации. – 2018. - № 8. – С. 36 – 42.

57. Курбангалеева О.А., Овчинникова О.С. Больничный в период простоя // Зарплата. - 2015. - № 11. - С.41-44.
58. Луговой А. В. Расчеты по оплате труда. - М.: Бухгалтерский учет, 2018. - 310 с.
59. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Б. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для ВУЗов / Под ред. проф. М.П. Любушина. - М.: Юристъ, 2016. - 492 с.
60. Маренков Н.Л. Международные стандарты финансовой отчетности: учебное пособие. - М.: Экзамен, 2018. - 326 с.
61. Негребецкая О.В. Изменения в пенсионном законодательстве // Зарплата. - 2015. - № 11. - С. 23-29.
62. Негребецкая О.В. Страховые взносы в 2012 году // Зарплата. – 2014. – № 1. – С. 19 – 23.
63. Нестеров С.Е. НДФЛ: какие новшества предусмотрены Федеральным законом № 330-ФЗ? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 1. - С. 7 – 12.
64. Никаноров П.С. Средний заработок: случаи и порядок исчисления. - М.: Налоговый вестник, 2018. - 132 с.
65. Основы бухгалтерского учета и аудита / Под ред. Н.Н. Хахонова. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 512 с.
66. Островский О.М. Проблемы регулирования бухгалтерского учета в России в условиях его реформирования и перехода на МСФО. //Бухгалтерский учет. - 2018. - № 14. - С.14-17.
67. Отмахова Е.А. Изменения в приказ об учетной политике для целей налогового учета на 2018 год // Налоговый учет для бухгалтера. - 2014. - № 12. - С.10-11.
68. Пашигорева Г.И., Пилипенко В.И. Применение международных стандартов отчетности в России. - СПб.: ПИТЕР, 2018. - 258 с.
69. Перелетова И.В. Счет 55.4. Корпоративные банковские карты // Ваш консультант. - 2018. - № 15. - С.41-43.

70. Расчет отпускных и социальных пособий: в чем разница // Российский налоговый курьер. – 2018. - №12. – С.32-36.
71. Рахманова С. Ю. Оплата труда: типичные нарушения, сложные вопросы. - М.: Бератор-Пресс, 2014. - 296 с.
72. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. 4-е изд., переработанное и дополненное. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 389 с.
73. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 479 с.
74. Семенихин В.В. Порядок исчисления средней заработной платы и численности. – М.: ГроссМедиа, 2018. – 179 с.
75. Сотникова Л.В. Учет расчетов. // Бухгалтерский учет. - 2016. - № 8. - С.32-39.
76. Стуков Л.С. Реформирование системы бухгалтерского учета и международные стандарты финансовой отчетности. // Аудиторские ведомости. - 2018. - №3. - С.23-26.
77. Тищенко С.В. Премирование работников //Главбух. - 2018. - № 16. - С.41-45.
78. Тьевар А.Ю. Новые правила расчета НДФЛ в 2012 году // Зарплата. - 2017. – № 1. – С. 15-18.
79. Урман Н.А. Расходы на оплату труда: сложные вопросы налогообложения // Налоговый вестник. - 2018. - № 11. - С.19-23.
80. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. - М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 2015. - 238 с.
81. Экономический анализ. / Под ред. Л.Т. Гиляровой. - М.: ЮНИТИ, 2017. - 540 с.
82. Джабазян Е.Л. Исчисление пособия по беременности и родам // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2017. - №6. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения 07.04.2012)
83. International accounting standards 2002. / ASB Publication

Department. – London, 2014.

84. Sidney Y: Gray, Bewerds Needli Yn. Financial accounting: A Global Approach – Boston, New York: Houghton Mifflin Company, 2015.

85. International Integrated Reporting Framework [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.theiirc.org/international-ir-framework>.

86. Kevin C. Kaufhold, JD, MS Financial Statement Analysis, latest revision, March, 2014.

87. Methodology for Assessing Procurement Systems [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/45181522.pdf>

88. <http://www.garweb.ru/conf/fsfo/>(дата обращения 11.04.2018)

Приложения

Приложение А

Финансовая (бухгалтерская) отчетность ООО «Биоконд-Волга» за 2018
гг.(по данным Росстата), тыс. руб.

Код	Показатель	3-квартал 2018г.	2-квартал 2018 г.	1 квартал- 2018 г.
Ф1.1100	Итого по разделу I - Внеоборотные активы			
Ф1.1210	Запасы	4 850	22 424	28
Ф1.1220	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	134	3 186	
Ф1.1230	Дебиторская задолженность	18 566	25 444	
Ф1.1240	Финансовые вложения	10 758	4 100	
Ф1.1250	Денежные средства и денежные эквиваленты	12 343	6 908	5
Ф1.1260	Прочие оборотные активы	609	749	4
Ф1.1200	Итого по разделу II - Оборотные активы	47 260	62 811	37
Ф1.1600	БАЛАНС (актив)	47 260	62 811	37
Ф1.1310	Уставный	10	10	10
Ф1.1350	Добавочный капитал (без переоценки)			
Ф1.1360	Резервный капитал			
Ф1.1370	Нераспределенная прибыль	4 545	8 148	
Ф1.1300	Итого по разделу III - Капитал и резервы		8 158	10
Ф1.1410	Заемные средства			
Ф1.1400	Итого по разделу IV - Долгосрочные обязательства			
Ф1.1510	Заемные средства			
Ф1.1520	Кредиторская задолженность	42 715	54 652	27
Ф1.1500	Итого по разделу V - Краткосрочные обязательства			
Ф1.1700	БАЛАНС (пассив)	47 260	62 811	37
Ф2.2110	Выручка	69 671	150 112	
Ф2.2120	Себестоимость продаж	(41 801)	(88 388)	
Ф2.2100	Валовая прибыль (убыток)	27 870	61 724	
Ф2.2210	Коммерческие расходы	(23 186)	(53 328)	
Ф2.2220	Управленческие расходы			
Ф2.2200	Прибыль (убыток) от продаж	4 684	8 396	
Ф2.2320	Проценты к получению	173	248	
Ф2.2330	Проценты к уплате		2	
Ф2.2340	Прочие доходы	4 000	9 780	
Ф2.2350	Прочие расходы	(4 023)	(9 823)	
Ф2.2300	Прибыль (убыток) до налогообложения	4 834	8 599	
Ф2.2410	Текущий налог на прибыль	(298)	(451)	
Ф2.2400	Чистая прибыль (убыток)	4536	8 148	

Расчет заработной платы за апрель 2019 года

ФСС от Н\С -386

Приложение Б

№	Сотрудник	Начислено	НДФЛ	К выплате	ФСС РФ 2,9%	ФФОМС 5,1%	ОПС 22%
1	Асанов А.А.	25 000	3 250	21 750	725	1 275	5 500
2	Степанов В.И.	20 000	2 600	17 400	580	1 020	4 400
3	Шитикова Л.И.	8 000	1 040	6 960	232	408	1 760
4	Потешкин В.Н.	7 000	910	6 090	203	357	1 540
5	Вотчинцев С.Л.	4 000	520	3 480	116	204	880
6	Никирину Ю.Ф.	7 000	910	6 090	203	357	1 540
7	Вольнов С.Г.	7 000	910	6 090	203	357	1 540
8	Домбровский А.В.	7 000	910	6 090	203	357	1 540
9	Сухова Н.В	11 500	1 495	10 005	333 ,5	586,5	2530
	Итого:	96 500	12 545	83 955	2 798,5	4 921,5	21 230