

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)

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате  
(на примере ООО «САУНД СИСТЕМ»)

Обучающийся

Н.Н. Неверова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Л.Ф. Бердникова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Бакалаврская работа написана по теме «Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате», автор – Неверова Наталья Николаевна.

Научным руководителем данной работы является к.э.н., доцент Л.Ф. Бердникова.

Структура этой работы состоит из: введения, содержания, трех тематических разделов, заключения по написанной теме, списка используемой литературы и четырех приложений. Объем бакалаврской работы составляет 58 страниц машинописного текста. В работу входят 14 таблиц и 6 рисунков.

Целью изучения в работе является проанализировать и рассмотреть бухгалтерский учет заработной платы, на примере ООО «САУНД СИСТЕМ», как теоретическом, так и в практическом рассмотрении. Для дальнейшей разработки мер по оптимизации учетов по заработной плате.

Общество с ограниченной ответственностью «САУНД СИСТЕМ» (ООО «САУНД СИСТЕМ») будет объектом для изучения данных вопросов.

Предметом исследования является методологическая база учета и анализа начислений и удержаний по заработной плате.

Методы исследования – группировка исходной информации, анализ на основе расчета абсолютных и относительных показателей, сравнения математических способов и приемов, графический и др.

Краткие выводы по бакалаврской работе в бухгалтерском учете и анализе заработной платы, для того, чтобы в последствии представить рекомендации по оптимизации заработной платы.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения представленных направлений с целью повышения оптимизации заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ».

## Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате. ....	7
1.1 Понятие заработной платы и формы оплаты труда .....	7
1.2 Основы бухгалтерского учета расчетов по заработной плате .....	20
1.3 Методика анализа расчетов по заработной плате .....	22
2 Практика бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ» .....	28
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ».....	28
2.2 Особенности учета начислений заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ».....	32
2.3 Особенности учета удержаний заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ».....	40
3 Анализ расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ».....	44
3.1 Анализ динамики и структуры расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ».....	44
3.2 Оптимизация заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» .....	48
Заключение .....	52
Список используемой литературы .....	54
Приложение А Бухгалтерский баланс .....	57
Приложение Б Отчет о финансовых результатах .....	59
Приложение В Отчет об изменениях капитала.....	61
Приложение Г Отчет о движении денежных средств .....	65

## Введение

Значимость выбранной темы заключается в том, что для любой организации учет заработной платы определяется как ключевой момент в бухгалтерском учете в целом по предприятию. От правильности ее расчета зависят не только интересы работодателя и работников, так же она является частью налогообложения предприятия, от правильности расчетов заработной платы зависят финансовые показатели предприятия в целом.

Ссылаясь на статью 129 гл. 20 Трудового кодекса Российской Федерации «Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [19].

Заработную плату в бухгалтерском учете нужно рассматривать, как отдельный блок для учета и анализа. От правильности учета по расчетам заработной платы непосредственно зависят экономические показатели деятельности организации, в том числе определяющие результаты финансовой деятельности организации. Примерами значимости данного учетного объекта по мнению В.Р. Захарьина может служить следующее:

- «начисленная заработная плата которая является базой для начисления налогов: НДФЛ, страховых взносов и взносов от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, и неточности в ее расчетах могут привести к искажению налоговой базы, тем самым увеличивая расходы организации на пени и штрафы;

- расходы по заработной плате входят в себестоимость произведенной продукции, работ, услуг - ошибки в начислениях могут приводить к искажению себестоимости, финансового результата и оценке рентабельности;
- неверные расчеты заработной платы могут иметь серьезные последствия в виде неправильного начисления налогов на прибыль организации» [6].

Для точного анализа заработной платы необходимо соблюдение трудового, налогового, гражданского законодательства, оценивается эффективность использования трудовых ресурсов, динамика расходов на оплату труда и иные аналитические показатели.

В поставленные задачи для достижения намеченной цели входят:

- изучение методологической базы, подробно рассказывающей о ходе организации расчетов по заработной плате на основе нормативной и правовой документации;
- обсуждение главных форм по оплате труда персоналу, определение их параметров и характеристик;
- проанализировать основные цели и задачи, необходимые для анализа учета расчетов по заработной плате;
- проведение детального анализа расчетов по заработной плате с персоналом ООО «САУНД СИСТЕМ»;
- проведение детального анализа расчетов с персоналом по зарплате в ООО «САУНД СИСТЕМ»;
- подготовка средств и дальнейших действий, направленных на совершенствование учета заработной платы в организации.

Организация ООО «САУНД СИСТЕМ», осуществляющая внешнеэкономическую деятельность, выступает объектом для исследования.

В предмет исследования входит вся методологическая основа данной организации по учету, анализу заработной платы, а также учету и анализу удержаний из заработной платы.

Для создания бакалаврской работы используются необходимая базовые информация, подобранная из:

- первичных документов организации;
- регистров по бухгалтерскому учету;
- нормативных и законодательных актов РФ, устанавливающих порядок расчетов по заработной плате;
- приказов, положений, постановлений правительства РФ, которые регламентируют учет расчетов по заработной плате;
- научной и исследовательской литературы.

В основе практического рассмотрения темы лежат регистры бухгалтерского учета, первичная документация по учету заработной платы, а так же бухгалтерская отчетность ООО «САУНД СИСТЕМ».

В структуре работы представлены: введение, три раздела, заключение, список используемой литературы и четыре приложения.

Первый раздел бакалаврской работы рассматривает основные теоретические аспекты по ведению бухгалтерского учета и анализа заработной платы.

Второй раздел характеризует практику ведения бухгалтерского учета и анализа заработной платы. Проводится технико-экономическая характеристика деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2020-2022 годы. Указываются особенности начислений заработной платы. Раскрываются удержания по заработной плате, которые производит ООО «САУНД СИСТЕМ».

Третий раздел посвящен анализу проведенных расчетов по заработной плате ООО «САУНД СИСТЕМ», рекомендованы мероприятия, направленные на оптимизацию заработной платы.

# **1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате**

## **1.1 Понятие заработной платы и формы оплаты труда**

Заработная плата – это вознаграждение за труд, которое зависит от сложности работы, квалификации работников, объема и качества выполняемой работы и зафиксировано в трудовом договоре между организацией и работником.

По мнению Е.Б. Елгиной «Оплата труда в каждой организации представляет собой структурированную систему, которая разделена на категории работников соответствии с условиями и спецификой работы, индивидуальным или коллективным трудом и гарантированным вознаграждением» [5]. Любые трудовые отношения регулируются нормативной базой, которую представляют законодательные и методологические акты следующих уровней.

Различных законодательных актов, постановления правительства:

- Конституция РФ ст. 37, (каждый человек обладает правом на свободное распоряжение своими рабочими способностями, выбор сферы деятельности и профессии, удовлетворяющей его потребности. При этом каждому гражданину гарантированы такие рабочие условия, которые соответствуют всем стандартам безопасности. Так же любая трудовая деятельность не может быть принудительной.);
- Трудовой кодекс РФ является собранием законов, регулирующих взаимоотношения между работниками и работодателями, применимых в России. В этом нормативном документе фиксируются все права и обязанности сторон и прописаны функции трудового договора. При этом настоящий закон является действительным как в отношении работников, так и в отношении работодателей, между которыми заключены любые трудовые отношения в любой организации,

независимо от организационной формы – будь то государственные или частные компании [19];

- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402 ФЗ от 06.12.2011 года определяет действующие положения и нормы ведения бухгалтерского учета, которые упорядочивают всю бизнес – активность во всем многообразии операций и процессов, по ведению учета и представлению отчетности в контролирующие органы для любой действующей организации [23];
- Глава 34 Налогового кодекса РФ «Страховые взносы», в этом документе предусмотрено рассмотрение плательщиков страховых взносов, рассмотрены объекты начисления страховых взносов, базы для их начисления. Так же определены ставки по начислению и суммы, не подлежащие налогообложению. Изложены тарифы для их начисления [12];
- Глава 25 Налогового кодекса РФ «Налог на прибыль организаций» - определяет объекты налогообложения, порядок и классификацию начисления налога, для дальнейшего правильного учета расчетов по заработной плате, которая является частью себестоимости производимой продукции. Так как она и будет базой для налога на прибыль организации [11];
- Глава 23 Налогового кодекса РФ «Налог на доходы физических лиц», в этой части обусловлены особенности определения базы, необходимой для расчета налога. Так же сроки, вычеты, ставки для начисления налога. Определены налогоплательщики и объекты, для взимания налога [8].

Приказы Министерства финансов РФ по ведению бухгалтерского учета, которые предусматривают нормы и правила для его ведения:

- Приказ Министерства финансов РФ № 157Н «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов



управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» (в редакции от 27.04.2023г.)

- Приказ Министерства финансов № 94Н «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» от 31.10.2020 года в нем указано «На основе Плана счетов бухгалтерского учета и настоящей Инструкции организация утверждает рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий полный перечень синтетических и аналитических (включая субсчета) счетов, необходимых для ведения бухгалтерского учета» [18];
- Приказ Министерства финансов № 32Н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» от 06.05.1999 г. В нем представлены общие положения бухгалтерского учета, т.е. все правила формирования и образования информации о доходах в коммерческих организациях, доходы от обычных видов деятельности (к ним относится выручка и различные поступления денежных средств от оказанных услуг и выполненных работ), прочие поступления (к таким относят доходы от продажи основных средств, доходы от передачи активов организации во временное пользование, пени штрафы за нарушенные договоры), признание доходов (для этого необходимо чтобы у организации было право на получение данной выручки в соответствии с договором) и раскрывается информация в бухгалтерской отчетности [15];
- Приказ Министерства финансов № 33Н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99», в нем также указываются «общие положения, расходы от обычных видов

деятельности, прочие расходы, признание расходов, и так же раскрытие информации в бухгалтерской отчетности» [16].

3. Руководство для эффективного ведения бухгалтерского учета:

- Приказ Министерства финансов № 94Н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению», любая организация, в своей деятельности, вправе утвердить свой план счетов по бухгалтерскому учету.

У каждой организации должны быть утвержденные положения и документы, на основании которых она ведет свою деятельность, к ним относят: учетную политику, устав организации, рабочий план счетов бухгалтерского учета. Для коммерческих организаций допускается разработка своих собственных форм и шаблонов для первичных документов. Главным условием для этого является указание обязательных реквизитов и требований законодательства из п.2 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. [23].

В процессе начисления заработной платы существует потребность опираться на первичную документацию, она прописана в Учетной политике организации. К ней относят:

- трудовой договор, он является основным документом, который устанавливает права и обязанности работника и работодателя;
- штатное расписание, в нем определены должностные обязанности и количество сотрудников;
- приказ о приеме на работу, он подтверждает факт принятия сотрудника на работу;
- табель учета рабочего времени, который отображает отработанные сотрудником часы и дни;
- приказы и служебные записки о доплатах и поощрениях.

В настоящее время из-за отмены унифицированных форм для этих документов, согласно Федерального закона «О бухгалтерском учете» [23] и ФСБУ 27/2021 «Документы и документооборот в бухгалтерском учете» предприятия самостоятельны в выборе вариантов их оформления. Ссылаясь на ФСБУ 27/2021 необходимо учесть установленные требования, в том числе по минимальным реквизитам документов, установленные законодательно «Документы бухгалтерского учета должны соответствовать требованиям, установленным Федеральным законом «О бухгалтерском учете», а также настоящим Стандартом.

Величина денежного измерения объектов бухгалтерского учета записывается в регистрах бухгалтерского учета в рублях независимо от валюты факта хозяйственной жизни и (или) места ведения деятельности экономическим субъектом.

Использовать в качестве первичных учетных документов документы, составленные или полученные в процессе деятельности экономического субъекта, в частности, для оформления его гражданско-правовых отношений с контрагентами, работниками, государственными органами, для управления экономическим субъектом (в частности, договор, кассовый чек, квитанция об оплате, авансовый отчет, судебный акт, торговый товарный счет).

Правильность отражения объектов бухгалтерского учета в регистрах бухгалтерского учета обеспечивают лица, составившие и подписавшие регистры бухгалтерского учета. При составлении документов бухгалтерского учета в виде электронных документов должна быть обеспечена возможность изготовления копий таких документов на бумажном носителе.

Экономический субъект должен обеспечить однократность принятия к бухгалтерскому учету первичного учетного документа. Перечень лиц, имеющих право подписания документов бухгалтерского учета, устанавливается руководителем экономического субъекта» [25]. Документы так же, могут быть подписаны электронной подписью. Её формы установлены

Федеральным законом от 06.04.2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Таким образом, закономерен вывод, что работодатель обязан правильно оформить трудовые отношения, произвести расчет зарплаты, своевременно выплатить ее. Так же необходимо вовремя начислить, удержать и перечислить все необходимые налоги, при этом соблюсти все трудовое, гражданское [3] и налоговое законодательство. В последствии избежания жалоб и претензий от вышестоящих надзорных инстанций.

Согласно статье 136 Трудового кодекса РФ «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена» [19].

Таким образом, расчетам с персоналом по оплате труда присуща временная периодичность, определяемая внутренними локальными актами, то есть обязательным условием является учет рабочего времени.

На рисунке 1 представлены способы учета рабочего времени.

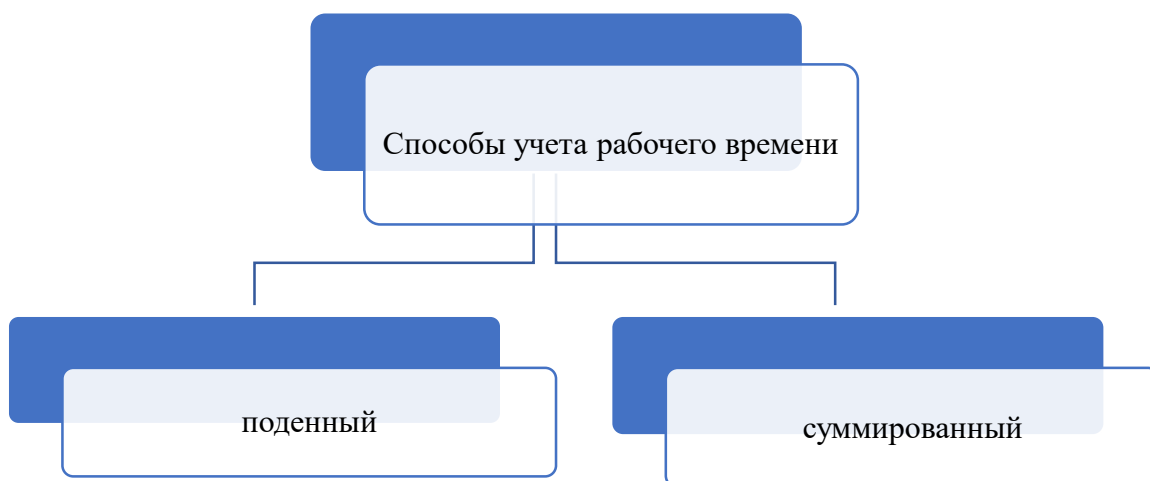


Рисунок 1 – Способы учета рабочего времени

Учет рабочего времени в организациях может осуществляться двумя различными друг от друга методами в зависимости от типа рабочей недели. В случае, если рабочая неделя на предприятии состоит из пяти или шести рабочих дней, применяется подневный способ учета. Однако, если производственная сфера не позволяет строгого соблюдения стандартной рабочей недели, то используется суммированный способ учета, который позволяет более гибко распределять рабочие часы.

При использовании второго метода – суммированного учета, ежедневная и еженедельная нормы рабочего времени могут отличаться от строго установленной нормы. Расчет отработанного времени для работников осуществляется за определенные временные периоды, такие как месяц, квартал или год. В случае переработки общего рабочего времени, сотруднику организации будет предоставлена дополнительная оплата. Для более корректного расчета бухгалтерией используется производственный календарь, чтобы точно подсчитать отработанное время. Календарь должен быть текущего года.

Модель, которую выбрала организация для вознаграждения своих сотрудников может применяться как для всего трудового коллектива сотрудников, так и для каждого сотрудника на предприятии индивидуально, и подробно прописывается в трудовом договоре [8]. В зависимости от типа трудовой деятельности, каждая организация может для себя выбрать собственную систему оплаты труда. Наиболее распространена следующая классификация видов для оплаты труда, она представлена на рисунке 2.

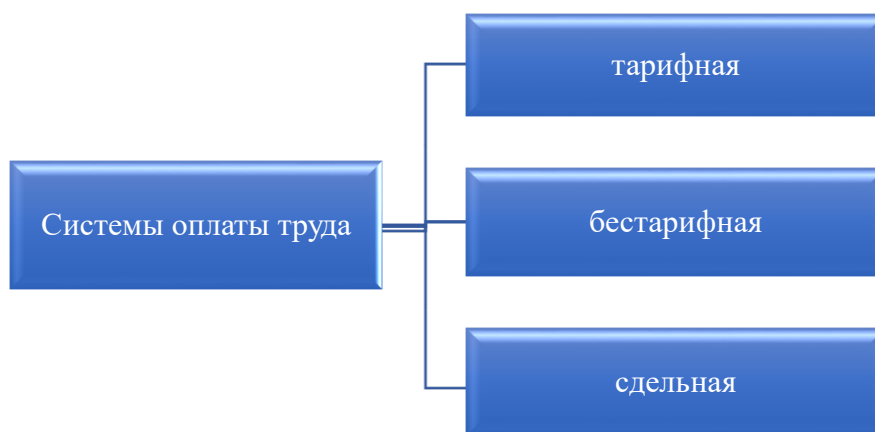


Рисунок 2 – Системы оплаты труда

Заработная плата является вознаграждением за труд работника. Она определяется в прямой зависимости от сложности выполненной сотрудником работы, квалификации и стажа работника, а также количества хорошо выполненной работы и её качества, что отражается с работником в трудовом договоре.

Заработная плата включает в себя следующие составляющие компоненты:

- все выплаты, предусмотренные в трудовом договоре;
- стимулирующие и премиальные выплаты, связанные с некоторыми условиями труда, такие как дополнительная плата за работу, выполненную, в выходные и праздничные дни, работу в ночную смену.

Зависимо от выбранной методики начисления, разделяют заработную плату на основную и дополнительную.

Основная заработная плата труда включает все виды выплат, получаемые работником в полном соответствии с трудовым договором. Ее размер определяется исходя из фактически отработанного времени работником по тарифу или по объему выполненной работы, также могут быть учтены различные дополнительные премии и компенсации (компенсационные и стимулирующие выплаты по результатам труда) [4].

Второй вид заработной платы представляет собой дополнительную плату за неотработанное время. Гарантированную действующим законодательством. Примером является оплата дней отпуска, дней больничного листа, дней выполнения государственных обязанностей.

При соблюдении режима рабочего распорядка дня и выполнении всех полагающихся обязанностей, предусмотренных заключенным с организацией трудовым договором, работнику выплачивается заработная плата. Законодательством установлено, что она не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ). С 1 января 2023 год сумма МРОТ выросла в сравнении с 2022 годом на 2452 рубля и составила 16242 рублей за один месяц. Каждый регион, на свое усмотрение, может повышать сумму минимального размера оплаты труда. В Самарской области размер МРОТ соответствует федеральному. Все хозяйствующие субъекты имеют право самостоятельно выбрать формы и системы оплаты труда, которые в свою очередь зафиксированы в коллективном трудовом договоре. Есть возможность применения нескольких разных форм оплаты труда, это зависит от производимой продукции [2].

Наиболее распространенная в экономической литературе типология форм для оплаты труда рассмотрена в нижеприведенной таблице 1.

Таблица 1 – Системы оплаты труда

Система оплаты труда	Характеристика
Сдельная	зарплата начисляется в зависимости от количества выполненных работ или произведенной продукции соответствующего качества
Повременная	форма зарплаты основана на принципе зависимости величины зарплаты от количества отработанного времени (отработанных часов)
Комиссионная	форма заработной платы напрямую зависит от суммы выручки
Аккордная	форма заработной платы, которая предусматривает определение общего заработка за выполнение определенных стадий работы или выработка определенного объема продукции
Система плавающих окладов	основана на формировании новых окладов на следующий месяц, размер зависит от роста (либо снижения) производительности труда

С целью повышения производительности рабочего труда на предприятии, организации внедряют, более выгодную для них, систему сдельной оплаты труда. Такая система преимущественно используется в таких случаях, когда производство имеет наиболее прямое влияние на заработную плату.

Варианты сдельной оплаты труда включают:

- прямая сдельная оплата;
- сдельно-премиальная оплата;
- сдельно-прогрессивная оплата;
- косвенно-сдельная оплата.

Организации, работающие по системе сдельной оплаты, ведут учетные журналы, которые отражают выработку произведенной продукции. Кроме того, они отображают количественные и качественные показатели проделанной работы через маршрутные листы, а также и ведомости учета выполненной работы.

Прямую сдельную систему оплаты можно рассчитать по следующей формуле:

Берется сдельная ставка за одну единицу произведенной продукции и умножается на количество этой произведенной продукции, так получается сдельная заработная плата.

Сдельно-премиальная система предусматривает выплату прямой сдельной оплаты по заработной плате, а также еще и дополнительные бонусы в виде премии.

Расчет по сдельно-прогрессивной форме производится на основе данных о переработке плана работ, он будет оплачиваться по более высокой ставке. В то время как выполнение нормы плана оплачивается по стандартной ставке.

Повременная же система оплаты труда основана на взаимной зависимости определенного размера заработной платы работника от отработанного им времени.



Комиссионная система оплаты труда зависит от суммы реализации.

Аккордная форма оплаты труда предусматривает определение общей заработной платы за выполнение определенных этапов работы или производство определенного объема продукции.

Система плавающих окладов базируется на формировании новых окладов в следующем месяце в зависимости от изменения производительности труда.

Косвенно-сдельная система расчета оплаты труда означает, что оплата труда для вспомогательного персонала зависит от исполненного объема работы, выполненной основным рабочим персоналом.

Каждая организация имеет возможность самостоятельно определять свои методы расчета оплаты труда. Одним из этих методов является повременная система, которая основывается на выплате заработной платы непосредственно работнику, пропорционально его квалификации и количества отработанного им времени. Важно отметить, что при использовании такой системы оплаты труда работник не создает материальных ценностей в прямом смысле слова. В рамках повременной оплаты труда можно выделить несколько видов, которые предлагаются следующим образом:

- простая повременная оплата, основанная на фактически отработанном времени, независимо от объема выполненной работы. Повременная заработная плата рассчитывается умножением отработанных часов на ставку за час;
- повременно-премиальная. Базой для оплаты по данной системе будет фактически отработанное сотрудником время. К нему прибавляют дополнительные премии за выполнение необходимых показателей, включая не только их количество, но и качество. В общем итоге заработная плата рассчитывается как установленный оклад сотрудника,

поделенный на произведение общего количества рабочих дней в месяце на количество фактически отработанных дней работником;

- комиссионная система оплаты. Заработная плата напрямую зависит от полученной выручки в процентах. Эта комиссионная система для оплаты труда является смешанной и может быть представлена в нескольких разновидностях. Она влияет как на заработную плату сотрудников, так и на увеличение общей выручки организации. Комиссионная система широко распространена в предприятиях, предоставляющих различные услуги.

При использовании комиссионной системы оплаты труда, работник обязан получить заработную плату, не ниже минимального размера оплаты труда, если он отработал полную рабочую норму часов в течение месяца. В случае, если работник не смог выполнить требуемую норму часов, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Аккордная система по оплате труда применяется для работников, заключивших срочный договор. Оплата может быть представлена в виде простого аккордного способа, с точно зафиксированной суммой, указанной в трудовом договоре с работником. А также аккордно-премиальным способом, когда к фиксированной сумме заработной платы добавляется премия. Содержание срочного трудового договора включает в себе детали относительно объема, выполняемой, работы, сроков установленных для выполнения работы и условий оплаты. После окончания всех необходимых работ должен быть составлен акт о выполненных работах. Он и будет являться основанием для оплаты выполненных работ.

Так же существует бестарифная система оплаты, при которой вознаграждение за труд каждого работника непосредственно связано с коллективной производительностью трудового коллектива. При использовании данного вида оплаты каждому сотруднику организации назначается коэффициент квалификационного уровня (ККУ) и коэффициент

трудового участия (КТУ), чтобы правильно рассчитать вклад каждого работника в общую деятельность организации.

Одна из эффективных систем оплаты труда – система плавающих окладов. Её главной особенностью является, расчет изменений зарплаты с учетом минимального оклада. В то время как все остальные доплаты напрямую зависят от прибыльности предприятия. Для правильного расчета этой системы используется минимальный оклад и сумма процента от дохода предшествующего текущему месяцу. При такой системе, связанной с ролью каждого работника в производстве, можно менять понижающий и повышающий коэффициенты. Ее применение актуально для улучшения качества всей выпускаемой продукции и предоставляемых услуг.

Для наибольшего обеспечения заинтересованности сотрудников в выполняемой работе, предусмотрены ещё и различные материальные поощрения, такие как ежемесячные премиальные выплаты, квартальные и годовые стимулирующие выплаты. Каждая организация разрабатывает собственную, более выгодную и удобную, систему премирования, которая описывается в едином коллективном договоре и может быть индивидуально прописана в трудовом договоре каждого из работников. Речь идет о дополнительном вознаграждении в виде денежного вознаграждения за выполненные работы или по достигнутым показателям помимо основной заработной платы. "Положение о стимулирующих выплатах" в организациях определяет методики и показатели для предоставления премий и устанавливает максимально возможные суммы стимулирующих выплат. Любые дополнительные поощрения и выплаты, не зависимо от того временные они или постоянные, имеют целью улучшить качество жизни работников и способствовать достижению всех поставленных целей организации, а также дальнейшему увеличению ее прибыли.

Коммерческие организации имеют право самостоятельно разрабатывать системы оплаты труда в соответствии с законодательством РФ и Трудовым Кодексом РФ. В случае государственных, муниципальных и бюджетных

организаций, которые финансируются из бюджетов РФ, применяются определенные тарифы и системы оплаты труда, которые должны соответствовать нормативным правовым актам и действующему законодательству России.

Согласно Трудовому Кодексу РФ, заработная плата работников может быть выплачена как безналичным способом, так и наличным способом. Запрещено выплачивать заработную плату в виде материальных или нематериальных благ сверх 20% от начисленной суммы, хотя работники сельского хозяйства могут получать часть заработной платы в виде своей собственной продукции. Цена на эту продукцию определяется в соответствии со статьей 40 Налогового кодекса РФ, и сумма начисленного налога (НДФЛ) рассчитывается также с этой суммы.

## **1.2 Основы бухгалтерского учета расчетов по заработной плате**

Бухгалтерский учет оплаты труда играет значительную роль во всех видов организаций, как в коммерческих, так и в некоммерческих и бюджетных. Согласно трудовым договорам, все сотрудники имеют право на оплату за свою работу. Зарботная плата сотрудников различных предприятий представляет из себя оклад, плюс дополнительные премии, надбавки и вычеты, которые выплачиваются регулярно. Каждый вид оплаты требует специфического подхода к бухгалтерскому учету.

В коммерческих организациях для расчетов с персоналом по оплате труда используется синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» следует из Приказа Министерства финансов РФ от 31.10.2000г №94Н [18]. Этот счет позволяет правильно сосредоточить и распределить затраты, связанные как с производством продукции на предприятии, так и ее дальнейшей реализацией. Вся заработная плата, которая начисляется

предприятием, не зависимо от того основная или дополнительная, должна быть отражена по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Зарплата каждого работника отслеживается по отдельности в аналитическом учете по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Это позволяет бухгалтерам знать точные затраты на выплату заработной платы каждому работнику.

Ниже представлены основные проводки, которые используются в коммерческих предприятиях:

- Дт 20 Кт 70 – начисление зарплаты основного производства;
- Дт 23 Кт 70 – начисление зарплаты вспомогательного производства;
- Дт 25 Кт 70 – начисление зарплаты общепроизводственных работников;
- Дт 26 Кт 70 – начисление зарплаты аппарата управления;
- Дт 44 Кт 70 – начисление зарплаты работников, связанных с реализацией продукции.

Основанием для этих операций является Расчетно-платежная ведомость:

- Дт 70 Кт 68 – удержание НДФЛ из зарплаты работников;
- Дт 20,23,26,28,29,44 Кт 69 – начисление страховых взносов на зарплату работников.

Основанием является Справка-счет:

- Дт 68 Кт 51 – перечисление в бюджет НДФЛ;
- Дт 69 Кт 51 – перечисление страховых взносов в бюджет;
- Дт 70 Кт 51 - перечислена заработная плата на расчетный счет работников;
- Дт 70 Кт 94 – произведены удержания на сумму материального ущерба виновного лица.

Основанием является Платежное поручение:

– Дт 70 Кт 50 – выплачена зарплата через кассу, основанием является платежная ведомость.

Таким образом, учитывая специфику своей деятельности, каждое предприятие имеет возможность самостоятельного выбора для способов и систем оплаты своих работников. При разумном использовании различных методов оплаты труда имеет положительное влияние на стабильность работы всего коллектива, при этом способствуя повышению эффективности труда и в конечном итоге увеличению финансовой прибыли.

### **1.3 Методика анализа расчетов по заработной плате**

В этом разделе рассмотрим методику расчета с персоналом по оплате труда.

Корректное использование фонда заработной платы на предприятии тесно связано с правильно выбранной организацией системы оплаты труда, которая зависит от выполнения принятой производственной программы и состояния организации производства и труда. Для достижения этой цели требуется проводить глубокий анализ расчетов по заработной плате. Для его проведения систематизируются и обрабатываются материалы, обеспечивающие возможность правильного определения величины влияния конкретных факторов на расходование фонда заработной платы.

Для анализа использования заработной платы и труда можно выделить несколько следующих задач:

- выявление отклонений в средней зарплате и численности работников на расход фонда заработной платы;
- контроль обоснованности используемых предприятием форм и систем оплаты труда;
- анализ систем премирования и дальнейшего анализа эффективности:

- определение среднего размера заработной платы по категориям работников и рассмотрение его в динамике;
- изучение темпов роста заработной платы и их соотношения с темпами производительности труда.

Как считает профессор и доктор экономических наук Д.Ю. Иванов «Анализ расходов на оплату труда первично следует начинать с объективной оценки превышения расходов по сравнению с установленными плановыми данными, а также изучения причин и обстоятельств отклонений, а так же определения более эффективных решений для устранения наблюдаемых, в процессе анализа, отклонений» [7].

Расчет абсолютного отклонения фонда заработной платы представлен в нижеприведенной формуле 1, и осуществляется путем вычисления разницы между фактическими произведенными затратами на оплату труда персоналу и запланированным фондом заработной платы, выделенной на предприятии, либо подразделениях производства и среди существующих категорий работников:

$$\Delta ЗП_{\text{абс}} = ЗП_{\text{факт.}} - ЗП_{\text{пл.}} \quad (1)$$

где  $ЗП_{\text{факт.}}$  – уровень фактической заработной платы;

$ЗП_{\text{пл.}}$  – уровень плановой заработной платы.

Отклонение в заработной плате может быть определено как разница между реальными выплатами и запланированным фондом, который корректируется в соответствии с коэффициентом выполнения производственного плана предприятия. Это означает, что только изменяемая часть начисляемой заработной платы, которая варьируется в зависимости от объема производства, подвергается корректировке (т.е. может быть изменена). Это включает в себя заработную плату рабочих по сдельной тарифной ставке,

бонусы для руководящего начальствующего персонала, поощрительные выплаты за продолжительность работы и производственные результаты, которые являются основной составляющей переменной части заработной платы.

Постоянная часть оплаты труда не меняется и не зависит от изменения уровня производства. Сюда входят заработная плата работников по окладам, зарплата работников по тарифным ставкам, доплаты различного вида, оплата труда сотрудников строительных бригад, а также сумма выплачиваемых отпускных в различных сферах. Относительное отклонение рассчитывается по нижеприведенной формуле 2.

$$\Delta ЗП_{\text{отн}} = ЗП_{\text{факт.}} - ЗП_{\text{ск}} - (ЗП_{\text{п.пер}} * K_{\text{вп}} + ЗП_{\text{п.пост}}) \quad (2)$$

где  $ЗП_{\text{отн}}$  – отклонение в фонде оплаты труда;

$ЗП_{\text{факт.}}$  – фактический фонд оплаты труда;

$ЗП_{\text{ск}}$  – фонд заработной платы по плану, с произведенной корректировкой на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$K_{\text{вп}}$  – коэффициент выполнения плана;

$ЗП_{\text{п.пост}}$  – постоянная неизменная сумма фонда оплаты труда;

$ЗП_{\text{п.пер}}$  – переменная (корректируемая) сумма фонда оплаты труда.

Анализируя взаимосвязь между количественными и качественными факторами в общих показателях, видно, что отклонение по количественному фактору умножается на запланированное значение качественного фактора, в то время как отклонение по качественному фактору умножается на фактическое значение количественного фактора.

При рассмотрении влияния трех факторов или большее их количество на экономический показатель, факторы размещаются в расположении от наибольшего к наименьшему.



Чтобы определить влияние первого количественного фактора на экономические показатели, мы используем следующий подход: умножаем отклонение данного фактора на плановое или основное значение других факторов, которые оказывают влияние.

Для определения влияния второго фактора мы умножаем его отклонение на фактическое значение первого фактора и плановое значение третьего и последующих факторов.

Влияние третьего фактора определяется путем умножения отклонения этого фактора на фактическое значение первого фактора, а также на фактическое значение второго фактора, а затем на плановое значение четвертого и последующих факторов.

Чтобы проанализировать правильное использование фонда заработной платы, опираясь на аналитический и бухгалтерский опыт предприятий, а также научную экономическую литературу, фонд заработной платы делится на постоянную часть и переменную часть.

Разбиение фонда общей заработной платы на постоянную и переменную части является широко используемой практикой в бухгалтерии, аналитике предприятий и экономической литературе. Правильное определение этих показателей существенно влияет на результаты аналитической работы.

Переменная часть заработной платы включает заработную плату сдельных рабочих, которая во многом зависит от объема выпущенной предприятием продукции, поощрительных бонусов и специальных доплат за хорошие производственные результаты и определенные навыки, а также от размера оплачиваемого организацией отпуска.

Частью постоянной заработной платы является сама повременная оплата, в нее входят: должностной оклад, ставки по тарифам, а также доплаты за накопленный опыт производственной деятельности, работы, выполненные сверх нормы, простои в работе по вине предприятия и сумму начисленных отпускных.

Чтобы факторно проанализировать фонд заработной платы, используются следующие формулы 3, 4, 5:

$$\Phi ЗП = Ч_{\text{ср}} * ЗП_{\text{срг}}, \quad (3)$$

$$\Phi ЗП = Ч_{\text{ср}} * Д_{\text{раб}} * ЗП_{\text{срд}}, \quad (4)$$

$$\Phi ЗП = Ч_{\text{ср}} * Д_{\text{раб}} * Т_{\text{дня}} * ЗП_{\text{срч}}, \quad (5)$$

где  $\Phi ЗП$  – фонд заработной платы;

$Ч_{\text{ср}}$  – количественная характеристика работников предприятия, в чел.;

$ЗП_{\text{срг}}$  – средняя заработная плата за год на одного работника, в тыс. руб.;

$Д_{\text{раб}}$  – количество фактически отработанных одним работником дней в исследуемом году;

$ЗП_{\text{срд}}$  – средняя заработная плата за день на одного работника, в тыс. руб.;

$Т_{\text{дня}}$  – средняя длительность рабочего дня, в часах;

$ЗП_{\text{срч}}$  – средняя заработная плата за час на одного работника, в тыс. руб.

Зарботная плата является для работника мотивирующим фактором, поэтому очень важно анализировать изменения в средней зарплате. Анализ необходимо производить как в общем по организации, так и отдельно для каждого организационного отдела и каждой категорий рабочего персонала.

В процессе анализа следует четко оценить соответствие между темпами роста производительности труда и средней зарплате. Это значение не должно превышать единицу (формула 6).

$$КВ_{ЗП_{\text{срг}}} = \frac{В}{ЗП_{\text{срг}}} \quad (6)$$

По мнению А.А. Файзуллиной «для обеспечения расширения сферы деятельности и повышения ее эффективности на предприятии необходимо, чтобы темпы роста производительности труда превышали темпы роста средней зарплаты. Это соотношение является основным индикатором пропорциональности и эффективности работы организации. Изменение в соотношении темпов роста производительности труда и средней зарплаты может привести либо к экономии, либо к излишним расходам на заработную плату» [20]. Рассмотрим формулу 7:

$$\text{Э}_{\text{фзп}} = \text{ФЗП}_1 * \frac{\text{Темп роста ЗПсрг} - \text{Темп роста В}}{\text{Темп роста ЗПсрг}} \quad (7)$$

Для лучшего анализа оценки эффективности использования фонда заработной платы, следует детально изучить динамику индикатора рентабельности зарплаты. К ней применяется формула 8:

$$\text{З}_o = \frac{N}{\text{ФЗП}} \quad (8)$$

где N – объем, произведённой предприятием продукции (тыс. руб.);

ФЗП – общая сумма фонда заработной платы (тыс. руб.).

Вычисление влияния этих факторов с использованием данных моделей производится при помощи метода цепных подстановок [20].

Исходя из вышеизложенного, приходим к выводу, что анализ фонда заработной платы необходим для более объективной оценки правильности учтенных затрат на оплату труда, подробного рассмотрения и изучения структуры фонда заработной платы и уровня влияния этих получаемых факторов на его формирование и дальнейшее изменение.

## 2 Практика бухгалтерского учета расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ»

### 2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ»

Общество с ограниченной ответственностью «САУНД СИСТЕМ» образовано 22 января 2018 года и было зарегистрировано в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 24 по Самарской области.

ООО «САУНД СИСТЕМ» это юридическое лицо, осуществляет свою деятельность на основании действующего законодательства РФ.

Полное наименование организации Общество с ограниченной ответственностью «САУНД СИСТЕМ», в дальнейшем используется краткое название – ООО «САУНД СИСТЕМ». Юридический адрес организации находится в г. Тольятти.

Исходя из Устава ООО «САУНД СИСТЕМ», его основным и главным видом деятельности является торговля оптовая неспециализированная. Численность предприятия в 2023 году составляет 5 человек. На рисунке 3 наглядно представлена структура организации.

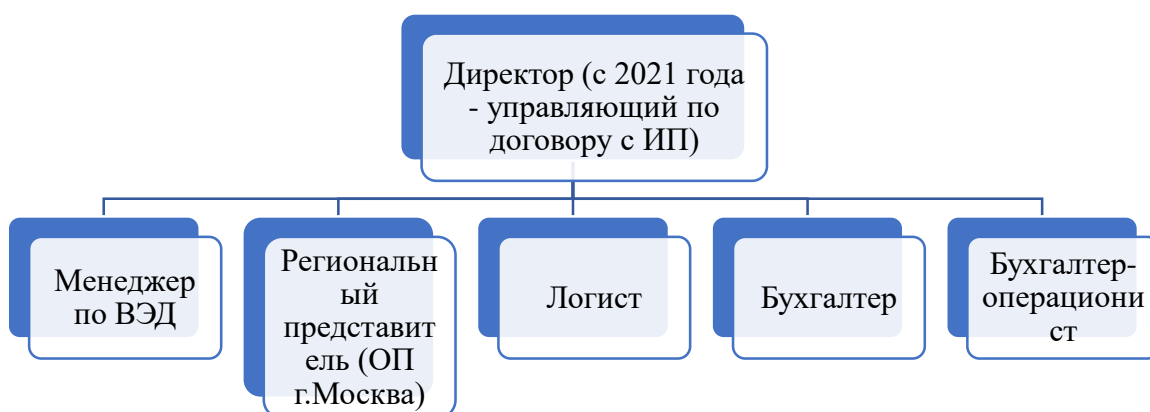


Рисунок 3 – Организационная структура ООО «САУНД СИСТЕМ»

Возглавляет деятельность организации в настоящее время управляющий (до июня 2021 года – директор). Согласно решению учредителей функции управления возложены в соответствии с заключенным договором на Индивидуального предпринимателя. Также по договорам с индивидуальными предпринимателями организация находится на бухгалтерском и юридическом обслуживании. Поэтому в штатном расписании ООО «САУНД СИСТЕМ» отсутствуют должности главного бухгалтера и юриста.

Организация имеет зарегистрированное обособленное подразделение в г. Москва. В обособленном подразделении числится согласно штатного расписания региональный представитель-заведующий складом. Согласно должностной инструкции он имеет право подписи всех товарно-сопроводительных документов при поступлении импортируемых из Китая товаров, а также при отпуске товаров покупателям в соответствии с предварительно согласованными заявками. Согласно договора аренды арендодатель оказывает услуги по ведению складского хозяйства, что позволяет не включать в штат иных складских работников.

Менеджер по внешнеэкономической деятельности проводит мониторинг поставщиков-производителей продукции в Китае, определенных в заказах покупателей торговых марок. В его обязанности входит подготовка договоров с производителями, подготовка и участие в таможенном контроле при импорте товара, контроль и согласование пакинг-листов, инвойсов, контроль за взаиморасчетами с импортерами и другое.

Бухгалтер осуществляет обработку документации складского учета, обработку первичной документации по расчетам с поставщиками и покупателями, в том числе по услугам логистов и таможенных представителей. Бухгалтер-операционист организует работу с банками по рублевым, валютным, ссудным счетам, осуществляет подготовку документов с учетом требований валютного контроля, сопровождает операции купли-продаже иностранной валюты, заполняет ежедневный управленческий отчет о движении денежных средств.

Логист осуществляет планирование логистических потоков при реализации товаров покупателям на условиях поставки, отличных от «франко-склад поставщика», а также контроль деятельности внешних логистов и перевозчиков при импорте товаров по транспортным потокам на территории России.

Проанализируем основные организационно-экономические показатели ООО «САУНД СИСТЕМ» в таблице 2.

Таблица 2 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2020-2022гг

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2022-2021гг.	
				Абсол. отклонение (+/-)	Темп прироста, %	Абсол. отклонение (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка предприятия, тыс.руб.	472 805	827805	535402	355000	175,08	-292403	64,68
2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	436829	663382	373434	226553	151,86	-289948	56,29
3. Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	35976	164423	161968	128447	457,04	-2455	98,51
4. Управленческие расходы, тыс.руб.	-	-	-	-	-	-	-
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	19379	27340	30425	7961	141,08	3085	111,28
6. Прибыль, либо убыток от продаж, тыс.руб.	16597	137083	131543	120486	825,95	-5540	95,96
7. Чистая прибыль предприятия, тыс.руб.	12663	106915	99154	94252	844,31	-7761	92,74
8. Основные средства, тыс.руб.	2048	2886	2099	838	140,92	-787	72,73
9. Оборотные активы, тыс.руб.	359797	480429	594929	120632	133,53	114500	123,83
10. Численность ППП, чел.	4	4	4	0	0	0	0
11. Фонд оплаты труда ППП, тыс.руб.	2156	2359	2621	203	109,42	262	111,11
12. Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	118201	206951	133850	88750	175,08	-73101	64,68

Продолжение таблицы 2

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2021-2020гг.	
				Абсол. отклонение (+/-)	Темп прироста, %	Абсол. отклонение (+/-)	Темп прироста, %
13. Средняя заработная плата за год на работника, тыс.руб. (стр11/стр10)	539	590	655	51	109,46	65	111,02
14. Фондоотдача (стр1/стр8)	231	287	255	56	124,24	-32	88,85
15. Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	1,31	1,72	0,90	0,41	1,31	-0,82	0,52
16. Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	3,5	16,56	24,57	13,06	473,14	8,01	148,37
17. Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5)) ×100%	3,64	19,84	32,57	16,2	545,05	12,73	164,16
18. Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1*100 коп.)	0,96	0,83	0,75	-0,13	86,46	-0,08	90,36

Исходя из данных таблицы видно, что в 2021 году ООО «САУНД СИСТЕМ» смогло увеличить свою прибыль на 94 252 тыс. рублей, что представляет собой заметный рост в сравнении с 2020 годом - на целых 744,31%. Вместе с прибылью, также выросла себестоимость на 51,86%, что эквивалентно денежной сумме в 226553 тыс. рублей. Эти показатели свидетельствуют о значительном развитии и улучшении финансовых результатов компании. Увеличение рентабельности продаж составило 13,06%, что придает дополнительную уверенность в успешной деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ».

Себестоимость производства существенно снизилась к началу 2022 года. В сумме это составило 289948 тыс. рублей, что в процентном соотношении составило 46,29%, на это повлияло уменьшение прибыли на 7761 тыс. рублей – составило 7,26%. Из этого видно, что темп уменьшения себестоимости выше, чем темп уменьшения прибыли. Несмотря на это рентабельность работы предприятия составила 8,01%.

Выручка организации в 2022 году снизилась на 292403 тыс. рублей в связи с существенными проблемами внешнеэкономической деятельности,

санкциями в отношении многих российских банков, изменениями логистических потоков.

ООО «САУНД СИСТЕМ» находится на общем режиме налогообложения, является плательщиком налога на прибыль. Организация имеет ежегодно существенные налоговые платежи. Например, анализ денежных средств по расчетным счетам организации характеризует следующие денежные потоки, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ уровня налоговой нагрузки ООО «САУНД СИСТЕМ», 2020-2022 год, тыс. руб

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Чистый денежный поток от покупателей (за вычетом возврата)	617251,1	853577,8	761738,6
Налоги и взносы, уплаченные в бюджет	12523,1	68214,9	65114,2
Уровень налоговых платежей, %	2,03%	7,99 %	8,54 %

Закономерен вывод о том, что рассматриваемый период характеризует относительный рост налоговой нагрузки в 2022 году в сравнении с предыдущем годом на 0,55 % при абсолютном уменьшении налоговых платежей на 3100,7 тыс. рублей.

## **2.2 Особенности учета начислений заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ»**

Бухгалтерский учет в ООО «САУНД СИСТЕМ» осуществляется в соответствии с учетной политикой внешним специалистом, с которым заключен договор на оказание бухгалтерских и налоговых услуг. Вся учетная информация по начислениям и удержаниям заработной платы отражается на счетах бухгалтерского учета, автоматизировано формируется, в соответствии с утвержденными формами [10].

Основными источниками информации являются:

- главная книга,



- оборотно-сальдовая ведомость,
- карточка счета,
- анализ счета.

Бухгалтерская отчетность ООО «САУНД СИСТЕМ» состоит из;

- бухгалтерского баланса (Приложение А, рисунок А.1, А.2),
- отчета о финансовых результатах (Приложение Б, рисунок Б.1, Б.2),
- отчета об изменениях капитала (Приложение В, рисунок В.1-В.4),
- отчета о движении денежных средств (Приложение Г, рисунок Г.1-Г.2),
- объяснительной записки.

Она составляется по типовым унифицированным формам, рекомендованным Министерством финансов, с периодичностью в 1 год. Формируется в соответствии с учетной политикой организации [21]. Учетной политикой организации установлены формы, способы и организация ведения бухгалтерского учета. Они должны соответствовать нормативным актам, которые действуют в РФ, такие как:

- Федеральный закон от 6 декабря 2013 года №402-ФЗ «О Бухгалтерском учете» [24];
- Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного Приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н [13];
- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению, утвержденный Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н [37];
- Приказ Минфина России от 02 июля 2010г. № 66 «О формах бухгалтерской отчетности организации» [17];
- Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), утвержденное Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н [14].

Для учета заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» применяется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисленная сумма заработной платы организации перед работниками отражается по кредиту этого счета. Выплаченные суммы заработной платы учитываются в дебете счета, а также фиксируется удержание НДФЛ, тем самым уменьшая эту задолженность.

Так, например в корреспонденции со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ООО «САУНД СИСТЕМ» используются следующие счета:

- 44 «Расходы на продажу» - применяется для отражения начисленной заработной платы работникам;
- 51 «Расчетные счета» - используется для отражения выплаченной заработной платы;
- 68 «Расчеты по налогам и сборам» - на нем отражаются суммы удержанного НДФЛ;
- 96 «Резервы предстоящих расходов» - для учета оплаты отпускных.

В таблице 4 представлены операции по начислениям и удержаниям заработной платы за 2021-2023 г. в ООО «САУНД СИСТЕМ».

Таблица 4 – Бухгалтерский учет заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ», тыс.руб

Хозяйственная операция	Корр. счет	2021		2022		2023 (полугодие)	
		Дт сч.70	Кт сч.70	Дт сч.70	Кт сч.70	Дт сч.70	Кт сч.70
Начислена заработная плата (тыс. руб.)	44	-	1853,9	-	1947,9	-	987,2
Выплачена заработная плата	51	1702,6	-	1746,2	-	819,9	-
Удержан НДФЛ	68	249,3	-	256,7	-	126,8	-
Начисление отпускных за счет ранее созданного резерва	96	-	92,0	-	55,5	-	43,7

Для выплаты большинства пособий необходимо рассчитать среднюю заработную плату, в статье 139 Трудового кодекса РФ установлены нормы и правила необходимые для её расчета. Этот расчет необходим для выплаты таких пособий как:

- командировочные выплаты;
- выплаты по больничным листам;
- выплаты отпускных;
- оплата учебных отпусков;
- перевод на другую должность, при этом необходимо сохранить нормы среднего денежного вознаграждения.

Рассмотрим оплату дней отпуска сотрудникам. Согласно главе 19 Трудового кодекса РФ «Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [19].

В статье 139 Трудового кодекса РФ определен порядок расчета средней заработной платы «Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце» [19].

Администрация предприятия обязана уведомить работника о предстоящем отпуске не позднее, чем за две недели до его начала. После

выхода приказа о предоставлении отпуска, он передается в бухгалтерию для начисления выплат.

Как пример для расчета начисления отпускных, приведем работника ООО «САУНД СИСТЕМ» Винова А.Д. таблица 5. Период отпуска с 02.06.2023 по 23.06.2023 года. Расчетный период для начисления отпускных выплат с 01.06.2022 по 31.05.2023 года.

Таблица 5 – Расчет среднего заработка для начисления отпускного пособия в ООО «САУНД СИСТЕМ»

Расчетный период		Отработанное время		Количество отработанных дней расчетного периода	Среднедневной заработок, руб.		
месяц	заработок	календарные дни расчетного периода	учтено дней расчетного периода				
Июнь 2022	34857,14	19	18,56	338,02	2079,62		
Июль 2022	58095,24	28	26,46				
Август 2022	61000	31	29,3				
Сентябрь 2022	61000	30	29,3				
Октябрь 2022	61000	31	29,3				
Ноябрь 2022	61000	30	29,3				
Декабрь 2022	61000	31	29,3				
Январь 2023	61000	31	29,3				
Февраль 2023	61000	28	29,3				
Март 2023	61000	31	29,3				
Апрель 2023	61000	30	29,3				
Май 2023	61000	31	29,3				
Итого:	702952,38	351	338,02			-	-

Итого отпускное пособие за 21 день составит:  $2079,62 * 21 = 43672,02$  руб.

Так же расчет среднедневного заработка необходим для начисления пособия по временной нетрудоспособности. Для того чтобы вычислить эту сумму используется формула 9:

$$\text{Сумма пособия} = \frac{\text{ЗП}_{\text{рас.пер.}}}{(730 - T_{\text{приост}}) * K_T * T_{\text{бол}}} \quad (9)$$

где  $\text{ЗП}_{\text{рас.пер.}}$  – средний заработок за расчетный период (два предыдущих года), в руб.

$T_{\text{приост}}$  – количество календарных дней, приходящихся на период приостановления трудового договора;

$K_t$  – коэффициент оплаты по стажу (то есть, чем страховой стаж меньше, тем меньше и коэффициент оплаты от 0,6 до 1,0);

$T_{\text{бол}}$  – количество дней по больничному листу;

730 – всегда фиксированное количество дней.

Размеры пособий, которые выплачиваются установлены Трудовым Кодексом РФ и зависят они от трудового стажа работника, при этом ограничены как максимальные, так и минимальные суммы выплат (таблица 6):

Таблица – 6 Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в 2023 г

Размер пособия, в %	Трудовой стаж	Максимальная сумма пособия за месяц, руб.
100	8 лет и более	83204
80	от 5 до 8 лет	66564
60	до 5 лет	49923

Далее рассмотрим размер пособия для различных категорий работников:

- 100% от среднего заработка получают выплаты застрахованные лица с страховым стажем 8 лет и более;
- 80% от среднего заработка получают выплаты застрахованные лица со страховым стажем от 5 до 8 лет;
- 60% от среднего заработка получают выплаты застрахованные лица со страховым стажем до 5 лет;
- в случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы застрахованным лицам выплачивается пособие в размере 60% среднего заработка, если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по

- трудо­вому до­гово­ру, служебной или иной деятельности, подлежащей обязательному социальному страхованию;
- 100% от среднего заработка получают выплаты лица по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком в возрасте до 8 лет;
  - в случае ухода за больным ребенком в возрасте 8 лет и старше при лечении ребенка в амбулаторных условиях - за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица, за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка;
  - застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ.[25]

Ниже рассмотрим расчет пособия для работника ООО «САУНД СИСТЕМ» Семеновой И.Э. Больничный лист выдан на период с 14.09.2023 по 23.09.2023 года. Срок больничного 10 календарных дней. Расчетный период составляет 730 дней (фиксированное). Рассчитаем среднедневной заработок:

$$729451,26 / 730 = 999,25 \text{ (руб.)}$$

В таблице 7 представлен расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Таблица 7 – Пособие по временной нетрудоспособности в ООО «САУНД СИСТЕМ»

Период по больничном у листу	Число календарных дней	Размер пособия, в %	Минимальный средний заработок по МРОТ, руб.	Максимальный размер пособия за 1 день, руб.	Среднедневная з/п работника	Начисленное пособие
14.09.2023 - 23.09.2023	10	100	533,98	2736,99	999,25	9992,5

Далее необходимо разнести суммы на счета бухгалтерского учета и составить проводки (таблица 8).

Таблица 8 – Корреспонденция счетов на оплату пособия по временной нетрудоспособности

Дт счета	Кт счета	Хозяйственная операция	Сумма
44	70	За счет средств работодателя, начислено пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня больничного)	2997,75
69	70	За счет средств ФСС, начислено пособие по временной нетрудоспособности	6994,75
70	69	Удержан НДФЛ	389,71

Помимо расчетов по начислению заработной платы с работниками, производятся удержания, которые рассматриваются в следующем разделе.

### **2.3 Особенности учета удержаний заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ»**

К основным удержаниям по заработной плате относятся:

- налог на доходы физических лиц;
- удержания по исполнительным документам;
- удержания по инициативе работодателя (например, возврат аванса за неотработанное время; возврат сумм, излишне выплаченных работнику, вследствие расчетных ошибок и т.д.);
- удержания по заявлению работника (например, взносы на добровольное страхование; погашение займов и т.д.) [7].

Все расчеты по социальному страхованию ведутся на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», по этому счету в ООО «САУНД СИСТЕМ» до 2023 года были открыты субсчета:

- 69.01 – «Расчеты по социальному страхованию»;
- 69.02 – «Расчеты по пенсионному обеспечению»
- 69.03 – «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»;



- 69.11 – «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

С 2023 года в связи с агрегированием расчета по страховым взносам в единый платеж без выделения отдельных фондов и объединением Пенсионного фонда и фонда социального страхования в ООО «САУНД СИСТЕМ» организуют учет по следующим субсчетам счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»:

- 69.09 «Страховые взносы по единому тарифу»;
- 69.11 «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В таблице 9 представлены основные проводки по начислению страховых взносов, определяемые действующей методологией учета до введения единого налогового счета.

Таблица 9 – Бухгалтерский учет страховых взносов с заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» (до 2023 года)

Хозяйственная операция	Сумма	Дт счета	Кт счета
Начисление страховых взносов на социальное страхование (2,9 %)	56691,96	44	69.01
Начисление страховых взносов на пенсионное страхование (22 %)	430077,04	44	69.02
Начисление страховых взносов на медицинское страхование (5,1%)	99699,67	44	69.03
Начисление страховых взносов в ФСС на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (в организации 0,2 %)	3894,84	44	69.11
Начисление страховых взносов при расчете отпускных за счет созданного резерва на оплату отпускных	-	96	69.01 69.02 69.03 69.11

Таким образом, можно сказать что процесс учета заработной платы на предприятии является очень кропотливым и значительно важным заданием. В

котором не должно быть ошибок, которые приведут к дальнейшему искажению информации.

С 1 января 2023 года в бухгалтерском учете расчетов с бюджетом произошли существенные изменения. Среди них, переход на страховые взносы и объединение Пенсионного фонда России и Фонда социального страхования. В соответствии с пунктом 1 статьи 4 Федерального закона № 263-ФЗ от 14.07.2022 для каждого налогоплательщика (плательщика взносов, налоговых агентов) было определено входящее сальдо на 1 января 2023 года, и данное сальдо объединило все показатели переплат и налоговой задолженности по отдельным видам налоговых обязательств и взносов [26].

Для отражения операции в соответствии с рекомендациями Министерства финансов России в ООО «САУНД СИСТЕМ» был открыт новый субсчет 09 к счету 68 «Страховые взносы по единому тарифу». И на этом счёте был отражен входящий остаток страховых взносов на 1 января 2023 года, чтобы потом отслеживать сальдо, и понимать, нужно ли перечислять платёж по определенному налогу или взносу. Начисление НДФЛ и страховых взносов нужно по-прежнему отражать на субсчетах конкретных налогов (исключение – введение нового субсчета для объединения учета страховых взносов). Например, при начислении НДФЛ с доходов сотрудников производится запись:

Дебет счета 70 «Расчеты по оплате труда», кредит счета 68 субсчет 01 «НДФЛ».

Но при перечислении налога, а также страховых взносов в бухгалтерском учёте производится запись:

Дебет счета 68 субсчет 09 «Страховые взносы по единому тарифу», кредит счета 51 «Расчетные счета».

Одновременно необходимо показать в учете расход средств со счета на уплату налогов:

Дебет счета 68 субсчет 01 «НДФЛ», кредит счета 68 субсчет 09 «Страховые взносы по единому тарифу» - зачет платежа в счет уплаты налога.

С 2023 года необязательно составлять платежные поручения с указанием КБК по конкретному налогу. В любом случае ФНС будет учитывать поступающие суммы налогов и взносов по единому тарифу. С 1 января 2023 года введены единая база и тариф для расчета страховых взносов, которые организации перечисляют в налоговую инспекцию. Соответственно, не нужно будет рассчитывать отдельно базу по каждому виду страхования. Бухгалтерам срочно потребовалось ввести в рабочий план счетов новый субсчет 09 «Страховые взносы по единому тарифу» к счету 69. При этом учет расчетов по страховым взносам на травматизм по-прежнему осуществляется на специальном субсчете 11 к вышеуказанному счету. Например, в ООО «САУНД СИСТЕМ» были начислены в январе 2023 года:

- страховые взносы по единому тарифу - 53 000 руб.;
- страховые взносы на страхование от травматизма – 353,33 руб.

В учете были сделаны следующие проводки:

Дебет счета 44 «Расходы на продажу», кредит счета 69 субсчет 09 «Страховые взносы по единому тарифу» - 53000 руб.,

Дебет счета 44 «Расходы на продажу», кредит счета 69 субсчет 11 «Страховые взносы на страхование от травматизма» - 353,33 руб.

При оплате взносов в соответствии с выпиской по расчетному счету организации в банке были проведены следующие бухгалтерские записи:

- уплачены взносы по единому тарифу:

Дебет счета 68 субсчет 09 «Страховые взносы по единому тарифу», кредит счета 51 «Расчетные счета» - 53000 руб.,

- уплачены страховые взносы на травматизм:

Дебет счета 69 субсчет 11 «Страховые взносы на страхование от травматизма», кредит счета 51 «Расчетные счета» - 353,33 руб.

Уведомление о начисленных взносах было предоставлено в Инспекцию ФНС 22 февраля 2023 года (крайний срок предоставления - 27-го февраля 2023 года, так 25 число был выходной день).

### 3 Анализ расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ»

#### 3.1 Анализ динамики и структуры расчетов по заработной плате в ООО «САУНД СИСТЕМ»

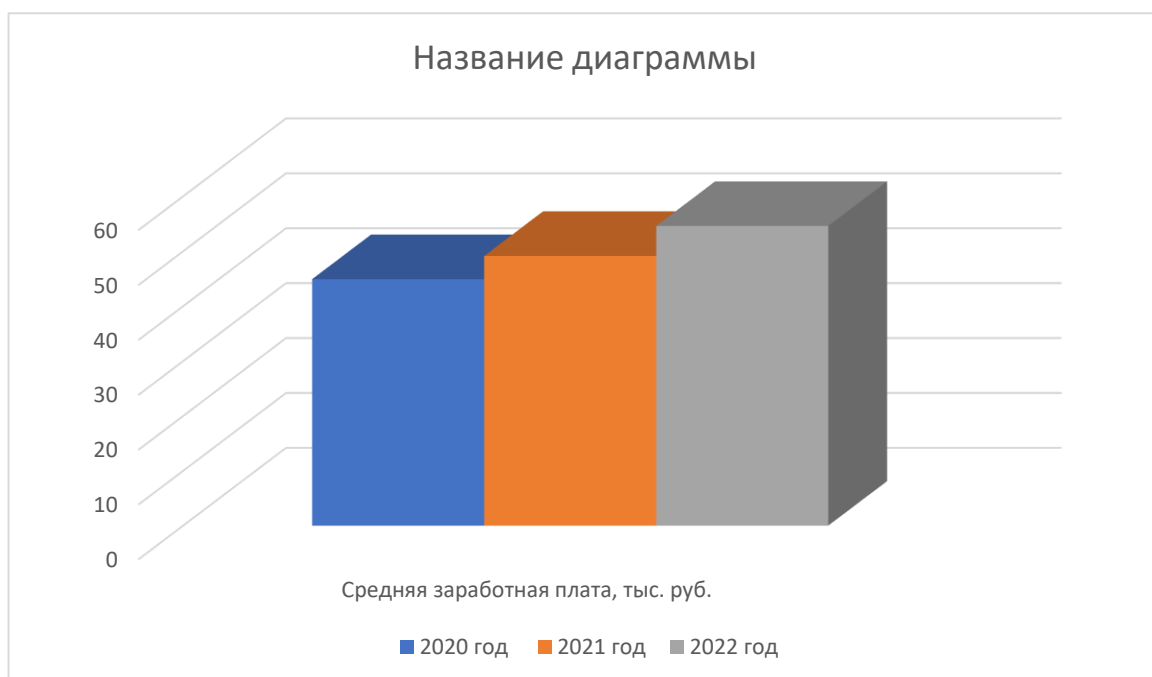
Оплата за работу сотрудников предприятия ООО «САУНД СИСТЕМ» осуществляется с действующим Положением об оплате труда и премировании работников, основываясь на утвержденных ежемесячных окладах.

Проанализируем динамику заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ» (Таблица 10).

Таблица 10 – Анализ динамики заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ»

Показатели	Период, год			Отклонение, в тыс. руб.		Темп роста, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021	2021/2020	2022/2021
ФОТ за год, тыс.руб., в т.ч:	2156	2359	2621	203	262	109,42	111,11
1.Руководящий состав	921,69	1017,2	1169	95,51	151,8	110,36	114,92
2. Коммерческий состав, в т.ч.	1234,31	1341,8	1452,03	107,49	110,23	108,71	108,22
-региональный представитель	332,67	437,12	419,88	104,45	-17,24	131,4	96,06
-бухгалтер-операционист	260,88	295,11	300,1	34,23	4,99	113,12	101,69
-менеджер по ВЭД	640,76	609,57	732,05	-31,19	122,48	95,13	120,09
Среднемесячная заработная плата, в тыс. руб.	44,92	49,15	54,6	4,23	5,45	109,42	111,09

Анализируя динамику заработной платы можно сделать вывод, что годовой фонд оплаты труда в 2022 году вырос на 262 тыс. рублей в сравнении с 2021 годом, темп роста составил 111,11%. Наибольшее влияние на это оказало рост заработной платы управленческого персонала, что составило 151,8 тыс. рублей (темп роста 114,92%), и менеджера по ВЭД 122,48 тыс. рублей (темп роста 120,09%). Анализируя динамику средней заработной платы можно сделать вывод, что в 2021 году в сравнении с 2020 годом средняя зарплата по организации выросла на 4,23 тысяч рублей или 109,42%, а в 2022 году еще на 5,45 тысяч рублей или 111,09 % по сравнению с 2021 годом. Динамика средней заработной платы представлена на рисунке 4.



**Рисунок 4 – Динамика средней заработной платы ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2020-2022 годы**

Основываясь на рисунок 4, можно сделать вывод о положительной динамике среднего уровня заработной платы внутри ООО "САУНД СИСТЕМ".

Рассмотрим подробнее структуру фонда оплаты труда ООО «САУНД СИСТЕМ» в таблице 11.

**Таблица 11 – Структура фонда оплаты труда ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2020-2022гг, в %**

Показатель	Период, год			Отклонение удельного веса		
	2020	2021	2022	2020/2021 гг.	2021/2022 гг.	2022/2020 гг.
ФОТ за год, тыс.руб., в т.ч:	100,00	100,00	100,00	-	-	-
1.Руководящий персонал	42,75	43,12	44,6	0,37	1,48	1,85
2. Коммерческий состав, в т.ч.	57,25	56,88	55,4	-0,37	-1,48	-1,85
-региональный представитель	15,43	18,53	16,02	3,1	-2,51	0,59

Продолжение таблицы 11

Показатель	Период, год			Отклонение удельного веса		
	2020	2021	2022	2020/2021 гг.	2021/2022 гг.	2022/2020 гг.
-бухгалтер-операционист	12,1	12,51	11,45	0,41	-1,06	0,65
-менеджер по ВЭД	29,72	25,84	27,93	-3,88	2,09	-1,79

Проведя подробный анализ структуры фонда оплаты труда ООО "САУНД СИСТЕМ" (за 2020 - 2022 годы) (таблица 11), можно сделать вывод о том, что наибольшую часть по оплате, в общей сумме вознаграждения, занимает коммерческий персонал. Оплата труда коммерческого персонала составила 55,4% в 2022 году, что на 1,48% ниже показателей 2021 года.

Менеджер по ВЭД является наибольшей группой в коммерческом персонале и составляют 27,93% от общего фонда оплаты труда. Это на 2,09% выше результатов 2021 года. Доля фонда оплаты труда бухгалтера-операциониста составила 11,45%, что на 1,06% ниже показателей предыдущего года. ФОТ регионального представителя уменьшился на 2,51% в сравнении с 2021г.

Согласно нашим исследованиям, удельный вес финансово-ответственных должностей (ФОТ) среди управленческого персонала на 2022 год составляет 44,6%. Этот показатель оказался на 1,48% выше, чем в предыдущем 2021 году. Наблюдаем увеличение заработной платы руководящего персонала, которое в свою очередь связано с ростом дополнительных премиальных выплат сотрудникам административного персонала.

Структура ФОТ ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2022 год представлена на рисунке 5.

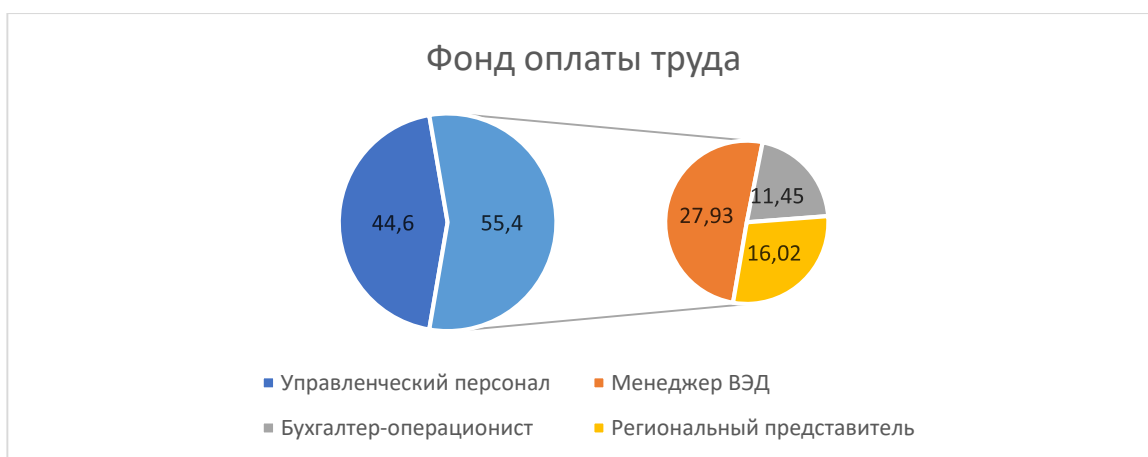


Рисунок 5 - Структура фонда оплаты труда ООО «САУНД СИСТЕМ» за 2022 год

Проанализируем структуру заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» таблица 13.

Таблица 12 – Структура заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ»

Показатели	2020 год		2021 год		2022 год		Отклонение 2022/2020		Темп роста 2022/2020
	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %	
Оплата труда всего:	2156	100	2359	100	2621	100	456	0	121,57
выплаты по тарифным ставкам, окладам	1689,22	78,35	1967,17	83,39	2259,93	86,2	570,71	7,85	133,79
доплаты за сверхурочную работу	301,43	13,98	295,35	12,52	320,81	12,24	19,38	-1,74	106,43
выплаты за больничные листы, и отпуска	165,36	7,67	96,48	4,09	40,89	1,56	-124,47	-6,11	24,72

Из таблицы 12 видно, что преобладает доля выплат по тарифным ставкам и окладам в структуре заработной платы и составляет 86,2% на 2022 год, что в сравнении с 2020 годом выше на 7,85%. Доля выплат по надбавкам за сверхурочную работу составила в 2022 году 12,24%, что на 1,74% меньше, чем в 2020 году. Выплаты за неотработанное время, такие как больничный

лист и отпуск, составили 1,56% в 2022 году, это на 6,11% меньше в сравнении с 2020 годом.

Структура заработной платы за 2020-2022 годы ООО «САУНД СИСТЕМ» представлена на рисунке 6.

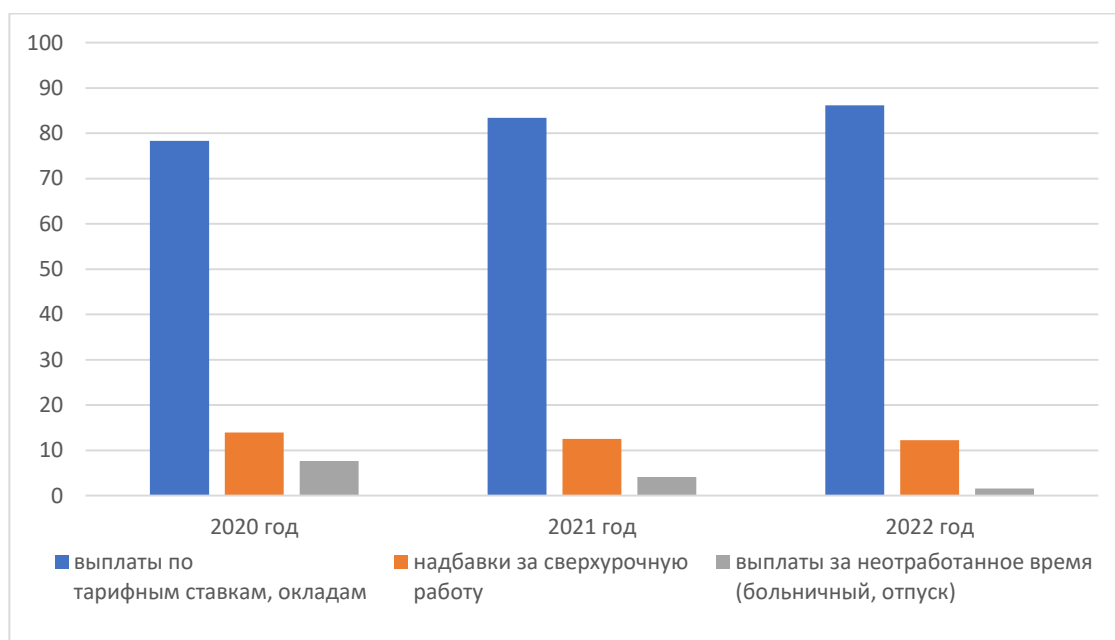


Рисунок 6 - Структура заработной платы за 2020-2022 годы ООО «САУНД СИСТЕМ»

Как видно из рисунка 6 основная часть заработной платы приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам. В течение трех исследуемых лет, они стабильно увеличиваются, что, конечно, положительно влияет также и на общую производительность труда. В следующем пункте рассмотрим какие показатели еще могут в этом помочь.

### 3.2 Оптимизация заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ»

Анализируя систему учета заработной платы в компании ООО "САУНД СИСТЕМ", можно отметить необходимость внесения плодотворных предложений для улучшения данной области учета. Как пример оптимизации учета заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» можно предложить



повременно-премиальную систему оплаты труда, как мотивацию для работников и повышению производительности труда.

У повременной оплаты труда есть свои важные плюсы, она непременно становится частым выбором для выплаты заработной платы работодателем. У этой системы есть несколько разновидностей, такие как простая повременная, повременно-премиальная, окладная и повременно-сдельная. По какой из этих систем выплачивается заработная плата прописывается в трудовом договоре.

Рассмотрим, как вариант оптимизации учета заработной платы в ООО "САУНД СИСТЕМ" с помощью внедрения системы повременно-премиальной оплаты труда за отработанное время.

Такая форма вознаграждения предусматривает выплату работнику бонуса, помимо его основного заработка, которая зависит от количества выполненных работ, либо услуг, качества их исполнения, а также может составлять фиксированную надбавку. Условиями для выплаты этой премии могут быть: перевыполнение необходимого плана, отсутствие нарушений в рабочем процессе, выполнение услуг или производство товаров в точно определенный срок или же раньше намеченного времени, так же это может быть выполнение нужного количества необходимых показателей.

Основаниями для начисления премии служит трудовой договор и ряд документов по учету заработной платы таких как;

- табель учета рабочего времени;
- штатное расписание;
- внутренние положения организации в трудовом договоре, как индивидуальном, так и коллективном;
- положения о премировании работников.

Повременно-премиальная система оплаты труда используется тогда, когда невозможно сопоставить трудовые заслуги и результаты трудовой деятельности с количеством отработанного времени. Благодаря взаимосвязи заработной платы с количественными и качественными показателями работы

сотрудники предприятия мотивируются на улучшение работоспособности, что приводит к общему повышению эффективности труда. Так же растет экономия трудовых ресурсов за счет дополнительного оплачиваемого интереса к итоговым результатам трудовой деятельности. Работники сами могут контролировать, какие факторы влияют на уровень заработной платы.

Для расчета заработной платы по повременно-премиальной системе используется следующая формула 10:

$$З_{п-пр} = З_{пов} + П \quad (10)$$

где  $З_{пов}$  – тарифная заработная плата, рассчитанная по простой повременной системе;

$П$  – размер премии, установленной за соответствующие количественные и качественные показатели.

Простую повременную заработную плату рассчитывают по формуле 11:

$$З_{пов} = Р_{пов} * Т_{ф} \quad (11)$$

где  $Р_{пов}$  – расценка за установленное время работы, руб;

$Т_{ф}$  – фактически отработанное время за расчетный период, ч.

На примере ООО «САУНД СИСТЕМ» произведем расчет заработной платы по повременно-премиальной системе оплаты труда в таблице 13 за декабрь 2022 года.

В Положении о премировании ООО «САУНД СИСТЕМ» прописано что размер премии составляет 30%, количество рабочих дней в декабре 2022 года составило 22 дня.

Таблица 13 – Расчет заработной платы за декабрь 2022 года по повременно-премиальной форме оплаты труда

Показатели	Количество отработанных дней	Оклад, руб.		Поощрительные выплаты, руб.	Итоговая сумма заработной платы, руб.
		За полный месяц	За фактически отработанное время		
1. Управленческий персонал	22	69000	69000	20700	89700
2. Коммерческий персонал, в т.ч.	-	-	-	-	-
-региональный представитель	22	26500	26500	7950	34450
-бухгалтер-операционист	15	19500	13295,45	3988,64	17284,09
-менеджер по ВЭД	20	47000	42727,27	12818,18	55545,45

Таким образом, произведенный расчет показывает, что работникам ООО «САУНД СИСТЕМ» при повременно-премиальной системе оплаты труда не понижается заработная плата. Но поощрительная премия будет выплачиваться только при условии выполнения определенных требований, установленных данной организацией:

- выполнение или перевыполнение плана продаж в строго установленный срок, либо раньше намеченного срока;
- соблюдения дисциплины и порядка на рабочих местах;
- соблюдение сроков поставок товаров;
- отсутствие жалоб, нарушений.

Все это является мотивацией для дальнейшего роста производительности труда, и в целом для дальнейшего положительного развития ООО «САУНД СИСТЕМ» в целом.

## Заключение

По итогам проведенной работы над бухгалтерским учетом и анализом расчетов заработной платы в анализируемой компании ООО «САУНД СИСТЕМ» можно сделать вывод, что цель, которая была поставлена в начале выполнения данной бакалаврской работы, а именно исследование теоретических и практических основ бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате, с возможностью дальнейшей разработки мероприятий, направленных на улучшение и более практичное использование системы заработной платы, была достигнута в полной мере.

Выполнены поставленные задачи такие как:

- изучены теоретические основы существующей правовой и нормативной базы по организации расчетов по заработной платы;
- рассмотрены и даны подробные характеристики основным формам для оплаты труда;
- рассмотрены задачи и цели необходимые для анализа расчетов с персоналом организации по заработной плате;
- проведена оценка организационно-экономической характеристики деятельности ООО «САУНД СИСТЕМ»;
- проведен анализ расчетов начислений с персоналом по заработной плате на примере ООО «САУНД СИСТЕМ».
- разработаны мероприятия, которые направлены на оптимизацию расчетов по оплате труда.

В ходе написания бакалаврской работы была изучена нормативная и правовая база по бухгалтерскому учету и анализу расчетов по заработной плате.

Анализ фонда оплаты труда показал, что в 2022 году он увеличился на 262 тысячи рублей и составил 2621 тысяч рублей.

Приведены рекомендации по переходу на повременно-премиальную систему оплаты труда, для большего стимулирования производительности труда работников предприятия, а в следствие и увеличения выручки. Что является главной целью организации.

Теоретическая важность данной тематики заключается в сделанных в бакалаврском исследовании выводов и рекомендации, принадлежат категории ценных ресурсов для улучшения системы бухгалтерского учета заработной платы в компании ООО «САУНД СИСТЕМ».

При проведении анализа по учету заработной платы в ООО «САУНД СИСТЕМ» не было установлено фактов искажения информации и неверного ведения бухгалтерского учета.

## Список используемой литературы

1. Аудит: Учебник для вузов / Под ред. В.И. Подольского, А.А. Савина, Л.В. Сотниковой. - М.: Экономика, 2019.
2. Ветлужских, А. Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. – 228 с
3. Гражданский Кодекс РФ: Часть вторая [Электронный ресурс]: федеральный закон № 14-ФЗ: [принят ГД ФС РФ 22 октября 1995 г]. (в редакции № 56-ФЗ).
4. Губарец М.А. Зарплатные налоги. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. – 87 с.
5. Елгина, Е.Б. Заработная плата: налоги. - М.: Статус-Кво, 2018. – 118 с.
6. Захарьин, В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях. - М.: Проспект, 2019.
7. Иванов, Д.Ю. Анализ целесообразности выплат заработной платы с использованием пластиковых карт // Конференция Вопросы экономики. (25 июня 2016 г., г. Москва). - 2016.
8. Климова, А.М. Налоги и сборы с заработной платы. - М.: Журнал "Налоговый вестник", 2020– 155 с
9. Конституция РФ ст.37. [Электронный ресурс]
10. Косарева, Т.Е., Юринова, Л.А., Баранова, Л.Г. Налогообложение организаций и физических лиц. - М.: Бизнес-пресса, 2020.
11. Налоговый Кодекс РФ.
12. Пипко А. В., Панченко Е. С., Яковенко С.В. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда. - М.: Финансы и статистика, 2019.
13. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (ред. от 11.04.2018).

14. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999г. № 43Н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99» (ред. от 08.11.2010 с изменениями от 29.01.2018).

15. Приказ Минфина РФ от 6.05.1999 №32Н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ред. от 27.11.2020).

16. Приказ Минфина РФ от 6.05.1999 №33Н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ред. от 06.04.2015).

17. Приказ Минфина России от 02.07.2010г. № 66 «О формах бухгалтерской отчетности организации» (ред. от 19.04.2019)

18. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000г. №94Н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» (ред. 08.11.2010).

19. Трудовой Кодекс РФ.

20. Файзуллина, А.А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии [Электрон. ресурс] / А.А. Файзуллина// Международный студенческий научный вестник. – URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=13385>.

21. Федеральный закон от 27 июля 2010г. N 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности» (ред. от 26.07.2019 с изменениями от 07.04.2020).

22. Федеральный закон от 06.04.2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (ред. от 04.08.2023)

23. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 05.12.2022).

24. Федеральный закон от 6 декабря 2013 года №402-ФЗ «О Бухгалтерском учете» //: Справочно-правовая система Консультант Плюс.

25. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 03.04.2023)"

26. Федеральный закон от 18.07.2022 N 263-ФЗ О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской федерации. (ред. 31.07.2023)

27. ФСБУ 27/2021 «Документы и документооборот в бухгалтерском учете» (ред. от 23.12.2021)//: Справочно-правовая система Консультант Плюс.



# Приложение А

## Бухгалтерский баланс

Бухгалтерский баланс  
на 31 декабря 2022 г.

	Дата (число, месяц, год)	Коды		
Организация <b>Общество с ограниченной ответственностью "САУНД СИСТЕМ"</b>	31	12	2022	
Идентификационный номер налогоплательщика	23802015			
Вид экономической деятельности <b>Торговля оптовая неспециализированная</b>	6324088359			
Организационно-правовая форма / форма собственности <b>Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность</b>	46.90			
Единица измерения: в тыс. рублей	12300	16		
Местонахождение (адрес) <b>445010, Самарская обл, Тольятти г обл, Советская, дом 74А, комната 51</b>	384			
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту <input checked="" type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ				
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора <b>ООО "Аудит-Плюс"</b>				
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора	ИНН	7302018790		
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора	ОГРН/ ОГРНИП	1027300534260		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	<b>АКТИВ</b>				
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	2 099	2 886	2 048
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	217	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	2 316	2 886	2 048
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Запасы	1210	346 418	114 390	39 054
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	1
	Дебиторская задолженность	1230	230 452	364 638	317 370
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	17 972	1 378	3 335
	Прочие оборотные активы	1260	87	23	37
	Итого по разделу II	1200	594 929	480 429	359 797
	<b>БАЛАНС</b>	1600	597 245	483 315	361 845

Рисунок А.1 - Бухгалтерский баланс

## Продолжение Приложения А

Форма 0710001 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	1 000	1 000	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	231 626	132 472	24 779
	<b>Итого по разделу III</b>	<b>1300</b>	<b>232 626</b>	<b>133 472</b>	<b>24 789</b>
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	701	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	742	859	-
	<b>Итого по разделу IV</b>	<b>1400</b>	<b>1 443</b>	<b>859</b>	-
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510	49 230	100 437	-
	Кредиторская задолженность	1520	313 395	248 117	336 876
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	247	187	180
	Прочие обязательства	1550	304	243	-
	<b>Итого по разделу V</b>	<b>1500</b>	<b>363 176</b>	<b>348 984</b>	<b>337 056</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>597 245</b>	<b>483 314</b>	<b>361 845</b>

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись)

Зурначян Карен Яковлевич  
(расшифровка подписи)

4 июля 2023 г.

Рисунок А.2 – Бухгалтерский баланс

## Приложение Б

### Отчет о финансовых результатах

Отчет о финансовых результатах  
за Январь - Декабрь 2022 г.

	Дата (число, месяц, год)		Коды	
Организация <u>Общество с ограниченной ответственностью "САУНД СИСТЕМ"</u>	31	12	2022	
Идентификационный номер налогоплательщика	по ОКПО	23802015		
Вид экономической деятельности <u>Торговля оптовая неспециализированная</u>	ИНН	6324088359		
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность</u>	по ОКВЭД 2	46.90		
Единица измерения: в тыс. рублей	по ОКОПФ / ОКФС	12300	16	
	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2022 г.	За Январь - Декабрь 2021 г.
	Выручка	2110	635 404	527 427
	Себестоимость продаж	2120	(375 434)	(382 427)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	161 968	164 423
	Коммерческие расходы	2210	(30 425)	(27 340)
	Управленческие расходы	2220	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	131 543	137 083
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(12 104)	(2 509)
	Прочие доходы	2340	14 847	8 666
	Прочие расходы	2350	(9 506)	(9 566)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	124 780	133 674
	Налог на прибыль	2410	(25 530)	(26 760)
	в том числе:			
	текущий налог на прибыль	2411	(25 045)	(26 760)
	отложенный налог на прибыль	2412	(485)	-
	Прочее	2460	(95)	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	99 180	106 914

Рисунок Б.1 - Отчет о финансовых результатах

## Продолжение Приложения Б

Форма 0710002 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2022 г.	За Январь - Декабрь 2021 г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	99 154	106 915
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись)

Зурначян Карен Яковлевич  
(расшифровка подписи)

4 июля 2023 г.

Рисунок Б.2 - Отчет о финансовых результатах

## Приложение В

### Отчет об изменениях капитала

#### Отчет об изменениях капитала за Январь - Декабрь 2022 г.

Организация <u>Общество с ограниченной ответственностью "САУНД СИСТЕМ"</u> Идентификационный номер налогоплательщика _____ Вид экономической деятельности <u>Торговля оптовая неспециализированная</u> Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Общества с ограниченной ответственностью</u> / Частная собственность Единица измерения: в тыс. рублей	Форма по ОКУД <u>0710004</u> Дата (число, месяц, год) <u>31 12 2022</u> по ОКПО <u>23802015</u> ИНН <u>6324088359</u> по ОКВЭД.2 <u>46.90</u> по ОКФС <u>12300</u> / ОКФС <u>16</u> по ОКЕИ <u>384</u>
---	--

#### 1. Движение капитала

Наименование показателя	Код	Уставный капитал	Собственные акции, выкупленные у акционеров	Добавочный капитал	Резервный капитал	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Итого
Величина капитала на 31 декабря 2020 г.	3100	10	-	-	-	24 779	24 789
Увеличение капитала - всего:	3210	990	-	-	-	107 693	108 683
в том числе:							
чистая прибыль	3211	X	X	-	X	-	106 915
переоценка имущества	3212	X	X	X	X	-	8
доходы, относящиеся непосредственно на увеличение капитала	3213	X	X	-	X	8	990
дополнительный выпуск акций	3214	-	-	-	X	X	-
увеличение номинальной стоимости акций	3215	990	-	-	X	-	770
реорганизация юридического лица	3216	-	-	-	-	-	-
Результат корректировок по ФСБУ 6	3217	-	-	-	-	770	-
Уменьшение капитала - всего:	3220	-	-	-	-	-	-
в том числе:							
убыток	3221	X	X	-	X	-	-
переоценка имущества	3222	X	X	X	X	-	-
расходы, относящиеся непосредственно на уменьшение капитала	3223	X	X	-	X	-	-
уменьшение номинальной стоимости акций	3224	-	-	-	X	-	-
уменьшение количества акций	3225	-	-	-	X	-	-
реорганизация юридического лица	3226	-	-	-	X	-	-
дивиденды	3227	X	X	X	X	-	-

Рисунок В.1 - Отчет об изменениях капитала

## Продолжение Приложения В

Форма 0710004 с.2

Наименование показателя	Код	Уставный капитал	Собственные акции, выкупленные у акционеров	Добавочный капитал	Резервный капитал	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Итого
Изменение добавочного капитала	3230	X	X	-	-	-	X
Изменение резервного капитала	3240	X	X	X	-	-	X
Величина капитала на 31 декабря 2021 г.	3200	1 000	-	-	-	132 472	133 472
Увеличение капитала - всего: За 2022 г.	3310	-	-	-	-	99 154	99 154
в том числе:							
чистая прибыль	3311	X	X	X	X	99 154	99 154
переоценка имущества	3312	X	X	-	X	-	-
доходы, относящиеся непосредственно на увеличение капитала	3313	X	X	-	X	-	-
дополнительный выпуск акций	3314	-	-	-	X	X	-
увеличение номинальной стоимости акций	3315	-	-	-	X	-	-
реорганизация юридического лица	3316	-	-	-	X	-	X
Уменьшение капитала - всего: в том числе:	3320	-	-	-	-	-	-
убыток	3321	X	X	X	X	-	-
переоценка имущества	3322	X	X	-	X	-	-
расходы, относящиеся непосредственно на уменьшение капитала	3323	X	X	-	X	-	-
уменьшение номинальной стоимости акций	3324	-	-	-	X	-	-
уменьшение количества акций	3325	-	-	-	X	-	-
реорганизация юридического лица	3326	-	-	-	X	-	-
дивиденды	3327	X	X	X	X	-	-
Изменение добавочного капитала	3330	X	X	-	-	-	-
Изменение резервного капитала	3340	X	X	X	-	-	X
Величина капитала на 31 декабря 2022 г.	3300	1 000	-	-	-	231 626	232 626

Рисунок В.2 - Отчет об изменениях капитала

## Продолжение Приложения В

Форма 0710004 с. 3

Наименование показателя	Код	Изменения капитала за 2021 г.		
		На 31 декабря 2020 г.	за счет чистой прибыли (убытка)	за счет иных факторов
<b>Капитал - всего</b>				На 31 декабря 2021 г.
до корректировок	3400	24 789	-	107 913
корректировка в связи с:				
изменением учетной политики	3410	-	770	-
исправлением ошибок	3420	-	-	-
после корректировок	3500	24 789	770	107 913
в том числе:				
нераспределенная прибыль (непокрытый убыток):				
до корректировок	3401	24 779	106 915	8
корректировка в связи с:				
изменением учетной политики	3411	-	770	-
исправлением ошибок	3421	-	-	-
после корректировок	3501	24 779	107 685	8
по другим статьям капитала				
до корректировок	3402	-	-	-
корректировка в связи с:				
изменением учетной политики	3412	-	-	-
исправлением ошибок	3422	-	-	-
после корректировок	3502	-	-	-

Рисунок В.3 - Отчет об изменениях капитала

## Продолжение Приложения В

Форма 0710004 с.4

**3. Чистые активы**

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
Чистые активы	3600	232 626	133 472	24 789

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) **Зурначян Карен Яковлевич**  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ 11 июля 2023 г.

Рисунок В.4 - Отчет об изменениях капитала



# Приложение Г

## Отчет о движении денежных средств

Отчет о движении денежных средств  
за Январь - Декабрь 2022 г.

	Дата (число, месяц, год)	Форма по ОКУД	Коды	
Организация <u>Общество с ограниченной ответственностью "САУНД СИСТЕМ"</u>			0710005	
Идентификационный номер налогоплательщика			31	12
Вид экономической деятельности <u>Торговля оптовая неспециализированная</u>			2022	
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность</u>			23802015	
Единица измерения: в тыс. рублей			6324088359	
			46.90	
			12300	16
			384	

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2022 г.	За Январь - Декабрь 2021 г.
<b>Денежные потоки от текущих операций</b>			
Поступления - всего	4110	634 782	711 314
в том числе:			
от продажи продукции, товаров, работ и услуг	4111	634 782	711 314
арендных платежей, лицензионных платежей, роялти, комиссионных и иных аналогичных платежей	4112	-	-
от перепродажи финансовых вложений	4113	-	-
прочие поступления	4119	-	-
Платежи - всего	4120	(568 732)	(816 693)
в том числе:			
поставщикам (подрядчикам) за сырье, материалы, работы, услуги	4121	(390 012)	(772 987)
в связи с оплатой труда работников	4122	(2 621)	(2 359)
процентов по долговым обязательствам	4123	(12 213)	(2 072)
налога на прибыль организаций	4124	(29 675)	(25 651)
прочие платежи	4129	(134 211)	(13 624)
Сальдо денежных потоков от текущих операций	4100	66 050	(105 379)
<b>Денежные потоки от инвестиционных операций</b>			
Поступления - всего	4210		
в том числе:			
от продажи внеоборотных активов (кроме финансовых вложений)	4211	-	417
от продажи акций других организаций (долей участия)	4212	-	-
от возврата предоставленных займов, от продажи долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам)	4213	-	-
дивидендов, процентов по долговым финансовым вложениям и аналогичных поступлений от долевого участия в других организациях	4214	-	-
прочие поступления	4219	-	-
Платежи - всего	4220	-	(256)
в том числе:			
в связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	4221	-	-
в связи с приобретением акций других организаций (долей участия)	4222	-	-
в связи с приобретением долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам), предоставление займов другим лицам	4223	-	-
процентов по долговым обязательствам, включаемым в стоимость инвестиционного актива	4224	-	-
прочие платежи	4229	-	-
Сальдо денежных потоков от инвестиционных операций	4200	-	161

Рисунок Г.1 - Отчет о движении денежных средств

## Продолжение Приложения Г

Форма 0710005 с.2

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2022 г	За Январь - Декабрь 2021 г
<b>Денежные потоки от финансовых операций</b>			
Поступления - всего	4310	89 000	110 990
в том числе:			
получение кредитов и займов	4311	89 000	110 000
денежных вкладов собственников (участников)	4312	-	990
от выпуска акций, увеличения долей участия	4313	-	-
от выпуска облигаций, векселей и других долговых ценных бумаг и др.	4314	-	-
прочие поступления	4319	-	-
Платежи - всего	4320	(140 378)	(10 000)
в том числе:			
собственникам (участникам) в связи с выкупом у них акций (долей участия) организации или их выходом из состава участников	4321	-	-
на уплату дивидендов и иных платежей по распределению прибыли в пользу собственников (участников)	4322	-	-
в связи с погашением (выкупом) векселей и других долговых ценных бумаг, возврат кредитов и займов	4323	(140 000)	(10 000)
прочие платежи	4329	(378)	-
Сальдо денежных потоков от финансовых операций	4300	(51 378)	100 990
Сальдо денежных потоков за отчетный период	4400	14 672	(4 228)
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на начало отчетного периода	4450	1 378	3 335
Остаток денежных средств и денежных эквивалентов на конец отчетного периода	4500	17 972	1 378
Величина влияния изменений курса иностранной валюты по отношению к рублю	4490	1 922	2 271

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись)

Зурначян Карен Яковлевич  
(расшифровка подписи)

4 июля 2023 г.

Рисунок Г.2 - Отчет о движении денежных средств