

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Институт финансов, экономики и управления»

(институт)
Бухгалтерский учет, анализ и аудит
(кафедра)
38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Бухгалтерский учет оплаты труда и анализ ее основных показателей»

Студент(ка)	<u>Ароян Анна Арсеновна</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Руководитель	<u>Бердникова Лейла Фархадовна</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Консультанты	_____ (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
	_____ (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____
(личная подпись)

« _____ » _____ 20 ____ Г.

Тольятти 20__



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

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

Утверждаю
Заведующей кафедрой
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
_____/ М.В.Боровицкая
(подпись) (И.О. Фамилия)
« ____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент: Ароян Анна Арсеновна

1. Тема: «Бухгалтерский учет оплаты труда и анализ ее основных показателей»
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: 09.01.2017
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Годовая финансовая отчетность предприятия; материалы законодательства РФ, нормативные документы и инструкции Минфина РФ; учебные пособия по бухгалтерскому учету и анализу.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
 - Теоретические аспекты учета и анализа оплаты труда
 - Бухгалтерский учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»
 - Анализ оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»
5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала: таблицы, схемы, рисунки.
6. Консультанты по разделам: Отсутствуют.
7. Дата выдачи задания «21» ноября 2016г.

Руководитель бакалаврской
работы

(подпись)

Л.Ф. Бердникова
(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

А.А. Ароян
(И.О. Фамилия)

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы учета и анализа оплаты труда	6
1.1 Сущность, структура, виды, формы и системы оплаты труда	6
1.2 Нормативное регулирование бухгалтерского учета труда и его оплаты	15
1.3 Первичная документация и ее оформление для расчета заработной платы	20
1.4. Теоретические основы анализа оплаты труда.....	26
2 Бухгалтерский учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов».....	36
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «Оазис- Ростов»	36
2.2 Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов».....	43
2.3 Основные нарушения и рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов».....	55
3 Анализ оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»	62
3.1. Анализ основных показателей оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»...	62
3.2 Основные направления по совершенствованию фонда оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»	68
Заключение	72
Список использованных источников	77
Приложения	81

Введение

Рациональное управление в области оплаты труда является составной частью управления организации. Эффективность работы персонала зависит от заработной платы напрямую, так как именно она является одним из главных стимулов в работе.

Любая организация, определяя для себя политику области оплаты труда ориентируется на финансовое состояние своей компании, уровень безработицы в данном регионе, государственное регулирование в области оплаты труда, положения коллективного договора, а также уровень оплаты труда, выплачиваемый конкурирующими фирмами. Та система организации и оплаты труда которая действует в настоящий момент в нашей стране основывается на законодательстве о труде и дает наряду с государственным регулированием трудовых отношений достаточные права предприятиям при выборе систем и форм оплаты труда.

На любом предприятии, в работе бухгалтерии одним из главнейших направлений является учет труда и его оплаты, этот участок в бухгалтерии, один из наиболее трудоемких и ответственных. Бухгалтер при начислении заработной платы делает расчеты за каждый месяц, но они не похожи на расчеты предыдущего месяца, так как всплывает множество различных факторов, определяющих сумму начисленной заработной платы, применяемый порядок налогообложения, расчет удержаний, к тому же при начислении и выплаты сумм заработной платы бухгалтер должен руководствоваться огромным количеством законодательных, нормативных актов налогового, гражданского законодательства, а так же разработанными предприятием локальными нормативными актами.

Первичные документы являются основой для расчетов с рабочими по оплате труда. Эти документы должны быть правильно заполнены и оформлены, т.е. в них должна содержаться достоверная информация, позволяющая правильно вести учет в области оплаты труда. Актуальность выбранной темы

исследования объясняется зависимостью уровня жизни населения страны с величиной заработной платы. Одним из основных источников дохода для многих людей является естественно заработная плата и именно поэтому одними из актуальных как для работников, так и для руководителей являются вопросы, которые связаны с оплатой труда. В связи с этим очень важно не нарушать действующее законодательство о труде, вести правильный расчет заработной платы и удержаний из нее, производить правильный учет всех видов расчетов между организацией и его работниками.

Предметом исследования бакалаврской работы является организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования выступает общество с ограниченной ответственностью «Оазис-Ростов».

Целью бакалаврской работы является исследование теоретических и практических вопросов бухгалтерского учета оплаты труда и анализа ее основных показателей, разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»"

Для достижения сформулированной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы учета и анализа оплаты труда;
- раскрыть особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»;
- провести анализ основных показателей оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»;

Методологической и теоретической основой написания бакалаврской работы послужили материалы законодательства РФ, нормативных документов и инструкций Минфина РФ, учебные пособия по бухгалтерскому учету и анализу.

Данная бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

1 Теоретические основы учета и анализа оплаты труда

1.1 Сущность, структура, виды, формы и системы оплаты труда

Заработная плата это вознаграждение работника за выполненную им работу. Заработная плата может выплачиваться в денежной или натуральной форме. Вознаграждение, которое выплачивается работнику всегда, и которое зависит от ряда факторов:

- квалификация сотрудника,
- сложность выполняемой работы,
- количества такой работы,
- качество работы,
- и других условий выполняемой работы,

Также вознаграждение включает в себя, разные компенсации, и стимулирующие выплаты.

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях.

Функция заработной платы это внешние проявления свойств заработной платы в системе отношений, которые формируются между работником и работодателем, а так же изменяющиеся динамически под влиянием сферы трудовых отношений.

Выделяют следующие функции заработной платы:

- воспроизводственная функция - обеспечение работников необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;
- функция формирования платежеспособного спроса населения - платежеспособный спрос формируется под воздействием заработной платы;
- социальная функция - обеспечение социальной справедливости при дифференциации размеров оплаты труда;
- измерительно-распределительная функция - отражение меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства;

– стимулирующая функция - зависимости заработной платы сотрудника от личного вклада в результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Уровень оплаты труда в организации зависит от:

- деятельности предприятия, уровня его прибыльности;
- кадровой политики предприятия;
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияние профсоюзов, конкурентов и государства.

Регулирование заработной платы происходит на основании коллективных и трудовых договоров, которые заключаются между работником и работодателем.

В коллективном договоре отражаются решение по таким вопросам как:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, и т. д.

Организация оплаты труда это совокупность методов, действующих в обществе и на предприятиях, которые обеспечивают реализацию всех функций заработной платы и устанавливающие связь между ее размером и трудом сотрудника.

Принципы организации оплаты труда:

- повышение заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
- обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия;

- равная оплата за равный труд;
- государственное регулирование заработной платы при помощи норм трудового законодательства;
- учет воздействия рынка труда на оплату труда;
- сочетание широкой самостоятельности предприятий в области оплаты труда с государственным регулированием заработной платы;
- обеспечение простоты, логичности и доступности форм и систем оплаты труда. [28, с. 87]

Таким образом, задача любой организации в области организации оплаты труда состоит в том, чтобы увязать размеры вознаграждения за труд, определяемые требованиями воспроизводства рабочей силы, с конкретными показателями, характеризующими трудовую деятельность работников, определяемыми организацией производства и труда.

В соответствии с ТК РФ выплата заработной платы производится в валюте РФ рублях. Оплата труда помимо денежной формы может быть выдана в иной форме, но в таком случае она не должна превышать 20% от общей суммы всей начисленной зарплаты за месяц. При выплате заработной платы работнику, работодатель обязан в письменной форме сообщать каждому работнику о сумме его начисленной и выданной ему заработной платы за соответствующий период времени. Заработная плата может быть выдана работнику на месте его работы через кассу организации, либо перечислена на счет работника открытый в банке, при этом такой счет работник указывает в заявлении, в основном такое заявление заполняется при приеме на работу.

Заработная плата разделяется на основную и дополнительную заработную плату.

Основной заработной платой является размер оплаты, установленный в соответствии с должностным окладом, который сою очередь устанавливается исходя из занимаемой должности, выполняемого объема работ, и других условий. К дополнительной заработной плате относятся выплаты различного стимулирующего и компенсационного характера.

На рисунке 1 представлены виды заработной платы.



Рисунок 1- Виды заработной платы

К элементам организации оплаты труда относятся:

- нормирование;
- тарификация работ;
- применение различных форм и систем оплаты труда.

Нормирование позволяет рассчитать нормы затрат труда на определенное действие, например изготовление единицы продукции, выполнение определенной операции. Тарификация помогает определить относительную ценность рабочего места в организации. Применения различных форм и систем оплаты труда позволяет выбрать оптимальный вариант оплаты для конкретного вида работы.

Формой и системой заработной платы – называют способ установления зависимости между качеством и количеством труда, другими словами между мерой труда и его оплатой. Для установления зависимости используются показатели, которые отражают результат труда и фактическое потраченное время для его достижения. Таким образом, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции; по затраченному времени; по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. [37, с. 120]

От формы оплаты труда зависит структура заработной платы, преобладание в ней постоянной части (оклад, тариф) или переменной (премия например). Следовательно, будет разное влияние на показатели деятельности сотрудников предприятия.

На рисунке 2 представлены системы и формы оплаты труда.



Рисунок 2 - Системы и формы оплаты труда

Тарифная система это установленные нормативы, при помощи которых регулируется уровень заработной платы каждого работника, которые в свою очередь зависят от объема выполняемой работы.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда. [27, с. 49]

При повременной оплате мерой является время, которое отработано работником по факту, и заработная плата при этом начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

Расчет при прямой повременной оплате труда выглядит так:

$$ЗП = Ст \cdot Тф \quad (1)$$

где:

ЗП – заработная плата,

Ст – тарифная ставка,

Тф – отработанное время.

Прямая повременная оплата труда зависит только от оклада, т.е. тарифной ставки и фактически отработанного времени [27, с. 69].

Повременно-премиальная система подразумевает под собой получение дополнительной выплаты в виде премии, к тарифной ставке. Премия в свою очередь зависит от результатов деятельности предприятия, за работу того или иного отдела предприятия, а также личного вклада работника. Рассчитывается заработная плата при такой системе следующим образом:

$$ЗП = Ст \cdot Тф + \% \text{ премии} \quad (2)$$

Исходя из способа начисления при повременной оплате выделяется:

- почасовая оплата труда;
- поденная оплата труда;
- месячная оплата труда.

Соответственно почасовая оплата труда рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки и отработанных работником часов по факту.

Поденная рассчитывается исходя из твердых месячных окладов, числа рабочих дней, отработанных по факту работником, а также числа рабочих дней, которые предусмотрены графиком работы в данный период.

Расчет при помесечной оплате труда производится исходя из окладов, утвержденных в штатном расписании организации, и количества дней фактической явки на работу.

Приведем пример повременной системы оплаты труда.

Пример: Менеджер Сергеев А.А. получает оклад 50 000 руб. В августе 2016 года он отработал 17 дней из 23 рабочих.

Рассчитаем его начисленную заработную плату:

Заработная плата = $50000/23 \cdot 17=36956,50$ руб.

Получаем, что Сергееву А.А. за август месяц начислят 36 956,50 руб.

Если бы у Сергеева А.А. была повременно-премиальная система оплаты труда, тогда ему бы к начисленной заработной плате был бы прибавлен еще и процент премии. Допустим, премия составляет 15% от оклада не завися от количества отработанного времени. Т.е. рассчитаем причитающуюся сумму Сергееву А.А.

$50000 \cdot 15\%=7500$ руб. (проценты к начислению),

$7500+36956,50=44456,50$ руб.

Сдельная оплата труда - это стоимость единицы выполняемой работы, которая выражена в производственных операциях. Т.е за производственную операцию: штуку, килограмм, метр и т.д. устанавливается расценка, которая и является основой для начисления заработной платы.

Сдельная форма оплаты труда зависит от метода начисления и подразделяется на:

- прямую сдельную;
- сдельно-прогрессивную;
- сдельно-премиальную;
- аккордную;
- косвенно-сдельную [37, с. 100].

По объекту начисления различают индивидуальную и коллективную оплату труда.

Прямая индивидуальная оплата труда рассчитывается исходя из количества изготовленных изделий, продукции или количества выполненных операций за определенное время. При этом за выполненную операцию установлена одна и та же постоянная расценка.

Для определения стоимости по данной системе дневная тарифная ставка, которая соответствует разряду работы, делится на количество единиц продукта, которое работник произвел за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

$$ЗП = Q \cdot P, \quad (3)$$

где:

P – сдельная расценка,

Q – часовая тарифная ставка.

$$P = T_c / N_{\text{выр}} = T \cdot N_{\text{вр}}, \quad (4)$$

где:

T_c – тарифная ставка,

N_{выр} – норма выработки,

N_{вр} – норма времени.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки. [40, с. 75]

Сдельно-премиальная система оплаты труда, как и повременная премиальная зависит помимо оплаты по прямым сдельным расценкам, еще и от полученной премии. Такая премия может быть установлена за выполнение или же перевыполнение утвержденных количественных и качественных норм.

Данная форма позволяет повысить производительности труда и уровень квалификации работников, так как сумма заработной платы на прямую зависит от объема выполненных работ и расценки на эти работы. [40, с. 83]

$$\text{ЗП} = V \cdot P + \text{премия} \quad (5)$$

где: V – объем продукции.

При косвенно сдельной системе, оплата труда зависит от результатов работы, которые достигают сотрудники, обслуживающие которых производятся техническими специалистами. Расчет при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих. [27, с. 302]

$$\text{ЗП} = \text{ДТс} / \text{Ун} \quad (6)$$

где:

ДТс – дневная тарифная ставка рабочего,

Ун – установленная норма обслуживания и норма дневной выработки обслуживаемых рабочих.

Аккордная система оплаты труда характерна тем, что заранее определяется стоимость и сроки всего комплекса необходимых работ.

Главным условием аккордной оплаты является наличие норм на выполнение работы.

Рассмотрим пример сдельной заработной платы.

Рабочий Власов Н.В. занимается изготовлением пластиковых бутылок, и за август месяц Власов Н.В. изготовил всего 42 000 бутылок (10 000 – 0,5 л., 14 000 - 1 л., 18 000 -1,5 л.). Стоимость 1 бутылки составляет: 0,5 л. – 0,20 копеек. 1 л. – 0,40 копеек, 1,5 л. – 0,5 копеек.

Рассчитаем начисленную заработную плату Власову Н.В. в августе месяце. Заработная плата = $10000 \cdot 0,20 + 14000 \cdot 0,40 + 18000 \cdot 0,50 = 16600$ руб.

Следовательно, Власову Н.В. в августе месяце начислят заработную плату в размере 16 600 руб.

Заработная плата на любом предприятии или в любой организации устанавливается в соответствии с видами деятельности организации. Это значит, что каждая организация определяет сама, какую систему оплаты труда применять для всех работников вместе или в отдельности для каждой должности и специальности.

Можно сказать, что в настоящее время во многих коммерческих организациях применяется повременно премиальная оплата труда. Это касается организаций, которые занимаются продажей товаров, услуг. Т.е. в основном это менеджеры, которые получают определенный оклад, и премию в установленном размере, которая зависит от личных результатов. Что касается производственных предприятий то там, в основном применяется сдельная оплата труда, которая устанавливается за единицу выработки.

1.2 Нормативно-правовая база по учету труда и его оплаты

В любой организации система оплаты труда регламентируются внутренними документами, которые в свою очередь составлены на основании действующих законодательных актов. Меры по регулирование трудовых отношений контролируются на всех уровнях.

Верхний уровень регулирование рабочих отношений представлен Конституцией РФ. В статье 37 указано, что страна дает право гражданам на свободное применение своих способностей, а также имущества, необходимого для осуществления предпринимательской деятельности. Граждане РФ имеют право свободно распоряжаться личными способностями к труду, менять сферу деятельности и профессию.

Законодательное регулирование трудовых отношений представлено на рисунке 3.



Рисунок 3 - Схема законодательного регулирования оплаты труда в РФ

В одном ряду с Конституцией РФ стоит Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ).

Данный Кодекс действует на всей территории РФ. Задача Кодекса – регулирование трудовых отношений между работодателем и наемными работниками. Кодекс обеспечивает трудовые права и свободу граждан, закрепляет условия оплаты труда, защищает права и интересы обеих сторон трудовых отношений.

На порядок и размер отчислений, а в итоге выплату – влияет Налоговый Кодекс РФ. Например, в статье 255 НК РФ перечислены расходы, которые организация может относить на расходы по оплате труда, а также прописаны ограничения для данных расходов, которые влияют на цели налогообложения.

Кроме этого, данная статья вводит понятия основная заработная плата и выплаты стимулирующего характера. Так же в Налоговом Кодексе прописан порядок отнесения получаемых безвозмездно материальных ценностей к

заработной плате и расходам. Такие понятия как средний заработок, отпускные, командировочные, компенсации, выходные пособия, оплата времени по нетрудоспособности также нашли отражение в НК РФ.

В Гражданском Кодексе (ГК РФ) прописано, что такое физическое и юридические лица, а также порядок установления договорных отношений между ними.

Помимо Кодексов оплата труда и иных вознаграждений работникам любой организации, регламентируется еще рядом Федеральных законов, таких как:

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» В данном законе установлена система государственных пособий сотрудникам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» Это положение является основанием для расчета среднего заработка сотрудника для любой системы оплаты труда и для всех случаев, при которых может быть применен такой средний заработок.

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» Данный закон устанавливает все правоотношения, которые возникают при случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» такое положение является основанием для расчета различных пособий в рамках данного положения.

Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» Настоящий закон регулирует все отчисления, которые производит предприятие на цели указанные в данном законе. С 1 января 2017 года настоящий закон утратил силу и вопросы исчисления и уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, а также на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством регулируются главой 34 части второй Налогового кодекса Российской Федерации

Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» Такое постановление рекомендует всем организациям использовать формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. До 01 января 2013 года утвержденные в этом постановлении формы первичных учетных документов были обязательны для всех организаций, но после этого периода данные формы носят рекомендательный характер и позволяет организациям на основании таких форм разрабатывать самостоятельно свои собственные формы учетных документов.

Еще одним важным нормативным документов в области оплаты труда является закон «О минимальном размере оплаты труда» № 82-ФЗ от 19.06.2000г. Данный закон устанавливает минимальный размер оплаты труда любого сотрудника. Т.е. организация не может устанавливать работнику заработную плату ниже уровня оплаты труда установленного в этом законе. На сегодняшний день МРОТ составляет 7500 руб., такая сумма установлена с 01.07.2016 года. [9]

Размер МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированного работника при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В данную сумму не включаются доплаты и надбавка, а также различные поощрительные и компенсационные выплаты.

МРОТ имеет множество функций и его используют как:

- Государственная гарантия минимального размера оплаты труда;
- Роль норматива для исчислений административных штрафов, налогов, сборов и т.д.;
- Критерий для определения размера пособий и компенсаций, которые положены работнику в соответствии с законодательными актами по социальной защите населения.

Федеральный закон о МРОТ позволяет менять данный размер в более высокую сторону в субъектах, которые не получают дотации из федерального бюджета.

Также на законодательном уровне идет регулировка порядка удержания отчислений с заработной платы.

При этом необходимо отметить, что установленный на региональном уровне отличительный размер МРОТ может быть использован только для оплаты труда, но не действителен при расчете пособий по временной нетрудоспособности.

Региональный МРОТ обязаны применять все работодатели, которые зарегистрированы в данном регионе.

В настоящее время каждый день во многие законодательные акты вносятся разные изменения, какие-то отменяют вообще и на замену им издаются другие, в каких-то просто вносят изменения отдельных статей отменяя их или дополняя. Поэтому очень важно юридическим службам и бухгалтерам любой организации, четко следить за всеми изменениями, происходящими в области оплаты труда, что бы избежать нарушений законодательства.

В законодательных актах прописаны регулирование всех видов трудовых отношений.

Нормативно-правовые акты, которые приняты местной администрацией, руководителями организаций, распространяются только на территории самоуправления и трудовой коллектив соответственно.

Таковыми локальными актами являются:

Коллективный договор – регулирует трудовые отношения на предприятии между профсоюзом и работодателем (ст. 40 ТК РФ);

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем (ст. 56 ТК РФ);

Нормативные акты предприятий, которые включают должностные инструкции, штатное расписание, графики дежурств, смен, различные положения о поощрении, мотивации работников, правила внутреннего распорядка и т.д.

1.3. Документальное оформление заработной платы

Все организации для учета личного состава, для начисления и выплаты оплаты труда применяют унифицированные формы документов, утвержденные постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 г. №1, либо же самостоятельно разработанные.

Ниже в таблице 1 представлены основные формы первичных документов.

Таблица 1 - Перечень унифицированных форм первичных документов по учету труда и его оплаты

№ п/п	Номер формы	Полное наименование	Область применения
1	2	3	4
По учету личного состава			
1	№ Т-1	«Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»	Заполняется при приеме на работу сотрудника
2	№ Т-2	«Личная карточка работника»	Один из основных документов по учету личного состава. Оформляется для каждого нового сотрудника.
3	№ Т-3	«Штатное расписание»	Применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности предприятия.
4	№ Т-6	«Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»	Оформляется при выходе в отпуск сотрудника.

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
5	№ Т-7	«График отпусков»	Оформляется для отображения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников
6	№ Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)	Оформляется при увольнении сотрудника.
7	№ Т-9	«Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку»	Оформляется при направлении работника в служебную командировку
8	№ Т-10	«Командировочное удостоверение»	В этом документе отражается время в течение которого сотрудник находился в командировке.
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда			
9	№ Т-13	«Табель учета рабочего времени»	Оформляется для учета рабочего времени сотрудника организации.
10	№ Т-51	«Расчетная ведомость»	Используется для расчета оплаты труда.
11	№ Т-54	«Лицевой счет»	Оформляется для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года.
12	№ Т-60	«Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»	Оформляется при начислении работнику отпускных или других выплат при выходе работника в отпуск.
13	№ Т-61	«Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»	Оформляется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при увольнении.

Как видно из таблицы 1 все унифицированные формы первичных учетных документов можно разделить на две группы:

- По учету личного состава;
- По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Рассмотрим применение вышеуказанных форм на примере одного конкретного сотрудника Соловьева С.А.

Например: Соловьев С.А. пришел в организацию устраиваться на работу, на должность менеджера по продажам. При его приеме заполняются следующие формы: форма № Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу». В этом приказе вносятся наименование структурного

подразделения, куда принимается работник, должность, на которую он поступает, испытательный срок, если работнику такой срок устанавливается, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы. После подписания приказа руководителем, специалист отдела кадров проводит ознакомление сотрудника Соловьева С.А. с данным приказом под роспись. На основании приказа о приеме на работу специалист отдела кадров делает запись в трудовой книжке работника о приеме на работу.

Форма № Т-2 «Личная карточка работника». Личная карточка заводится на работника Соловьева С.А. в одном экземпляре. Записи, которые делаются в карточке, производятся на основании подлинников документов (паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство, документы воинского учета, документ об образовании) предъявленных работником Соловьевым С.А.. При этом специалисты отдела кадров имеют право сделать ксерокопии данных документов, но при этом нести ответственность за разглашение полученных данных.

Так же для оформления структуры, штатного состава и штатной численности предприятия существует форма № Т-3 «Штатное расписание» В ней содержится весь перечень структурных подразделений, должностей, сведений о количестве штатных единиц, должностных окладах и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание подписывается специалистом отдела кадров и главным бухгалтером и утверждается приказом руководителя. Следовательно, должностной оклад, который будет установлен Соловьеву С.А., указан в штатном расписании данной формы и на его основании бухгалтер, будет производить расчеты заработной платы Соловьева С.А.

В случае если тот же Соловьев С.А. после отработанного периода, напишет заявление на имя руководителя организации на предоставление очередного трудового отпуска, тогда будет оформляться форма № Т-6 «Приказ о предоставлении отпуска работнику» Он необходим для учета предоставляемых работникам отпусков, на основании законодательства, коллективного договора и трудового договора. На основании приказа о

предоставлении очередного трудового отпуска ставятся отметки в личной карточке Соловьева С.А., а также бухгалтер производит расчет причитающейся суммы отпускных.

Также для учета отпусков предусмотрена форма № Т-7 «График отпусков». В графике отпусков отражаются все сведения о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений предприятия на календарный год по месяцам. Его составление может быть выполнено следующим образом: в организации в начале года кадровый работник, отвечающий за составление данного графика, направляет всем сотрудникам форму для заполнения, в котором сотрудник указывает даты желаемого отпуска. Далее кадровый работник осуществляет сбор заполненных форм и сводит их в единую форму и утверждает его у руководителя.

В случае если сотрудник Соловьев С.А. примет решение, о том, что ему стоит уволиться, с его настоящего места работы, он пишет заявление на имя руководителя, при этом в организации оформляется форма № Т-8 «приказ о расторжении трудового договора», и сотруднику выдается окончательный расчет заработной платы в день увольнения, а так же выдается на руки трудовая книжка.

Следующей формой является форма № Т-9 «Приказ о направлении работника в командировку». Если организации требуется направить в командировку сотрудника Соловьева С.А., тогда будет оформлен вышеуказанный приказ, в котором будут отражены данные о работнике направленного в командировку, источники сумм оплаты командировочных расходов и др. Также на основании приказа о направлении работника в командировку, оформляется форма № Т-10 «Командировочное удостоверение» в котором кадровый работник отражает время пребывания Соловьева С.А. в командировке.

Все основные формы, рассмотренные выше применяются для учета личного состава.

Теперь рассмотрим формы, которые используются для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Ежедневный выход на работу все того же сотрудника Соловьева С.А. отмечается в таблице учета рабочего времени форма № Т-13. Так же в случае если Соловьев С.А. по каким либо причинам будет отсутствовать на рабочем месте (отпуск, болезнь и др.) в таблице учета также ставиться отметка о причине отсутствия. Все обозначения указанные в таблице рабочего времени должны иметь расшифровку.

На основании табеля учета рабочего времени заполняется форма № Т-51 «Расчетная ведомость». В ней указывается сумма, причитающаяся к выплате работнику Соловьеву С.А. за отработанный период, а также указывается начисленная сумма и сумма всех удержания из заработной платы.

Так же для учета ежемесячных начислений сотруднику Соловьеву С.А. применяется форма № Т-54 «Лицевой счет». Начисление заработной платы Соловьеву С.А. происходит в конце отработанного месяца, но при этом выдача заработной платы в соответствии с законодательством РФ должна производиться не реже чем один раз в пол месяца. Т.е. Соловьеву С.А. будет выплачен аванс в конце отработанного месяца размер, которого устанавливается самостоятельно руководителями организации, и где-то через две недели, уже в следующем месяце будет выдана окончательная заработная плата. Сроки выдачи аванса и заработной платы работникам законодательством строго не регламентируются и позволяют организациям самостоятельно устанавливать такие сроки, но при этом установленные сроки должны быть прописаны в локальном нормативном акте организации и должны четко соблюдаться. При выдаче заработной платы работникам в бухгалтерском учете бухгалтером организации будет сделана следующая проводка; Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 50 «Касса» – это в случае выдачи заработной платы из кассы организации, а в случае при перечислении заработной платы на карты сотрудникам проводка будет

выглядеть так: Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 51 «Расчетные счета».

Для начисления Соловьеву С.А. отпускных используется форма № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику». Бухгалтеров на основании приказа о предоставлении отпуска Соловьеву С.А. будет рассчитан размер отпускных в том же месяце, в котором он и будет отправлен. Выдача отпускных должна быть произведена до начала отпуска за 3 дня. Проводки при выдаче отпускных будут сделаны такие же, как и в случае выдачи заработной платы, но уже естественно с соответствующими суммами.

Еще одной основной формой является форма № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» она будет заполнена в том случае если Соловьев С.А. будет уволен из организации. В этой форме будет указан весь расчет сумм Соловьева С.А. при его увольнении. Заработная плата и компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск будут рассчитаны и начислены в месяце, в котором произошло увольнение, а сама выдача всех выплат должна быть произведена в день увольнения Соловьева С.А. Днем увольнения считается последний рабочий день Соловьева С.А. Что касается проводок, которые должен произвести бухгалтер, то они будут выглядеть так же как и в первом случае.

Но помимо проводок, которые делаются бухгалтером при выдачи заработной платы, для того что бы отобразить полностью всю операцию в бухгалтерском учете, бухгалтером делаются и другие проводки, которые в зависимости от выплаты отображают операции связанные с начислением выплат, удержанием НДФЛ, начислением страховых взносов и их уплатой. Они выглядят следующим образом:

– Начисление выплат: Дебет счета 20 «Основное производство», или 26 «Общехозяйственные расходы», или 44 «Расходы на продажу» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

– Удержание НДФЛ: Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам»;

- Выдача вознаграждений из кассы: Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 50 «Касса»;
- Начисление страховых взносов: Дебет счета 20 «Основное производство», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу» Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- Уплачен НДФЛ: Дебет счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» Кредит счета 51 «Расчетные счета»;
- Уплачены взносы: Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит счета 51 «Расчетные счета».

Все документы, которые используются для расчета и учета оплаты труда, должны быть надлежащим образом оформлены, все необходимые поля для заполнения должны быть заполнены соответствующими реквизитами. В обязательном порядке на любом из вышеуказанных документов должны стоять подписи (с расшифровкой) ответственных лиц, это может быть главный бухгалтер, руководитель или иное лицо, имеющее соответствующие полномочия, а также должна быть указана дата составления данного документа либо дата его подписания, что в некоторых случаях может быть разной.

1.4 Теоретические основы анализа оплаты труда

Прибыль каждого предприятия зависит от того насколько оно обеспечено трудовыми ресурсами и насколько эффективно они используются. Так же кроме прибыли от обеспеченности трудовыми ресурсами зависят объем и своевременность выполнения работ, степень использования оборудования и ряд других экономических показателей.

К основным задачам анализа оплаты труда относятся:

1. изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
2. оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;

3. выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия.

К источникам информации относят план по труду, статистическую отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров.

Насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами, можно определить следующим способом - сравнить фактическое количество работников по категориям и профессиям с плановой потребностью, и проанализировать качественный состав персонала по уровню квалификации. Уровень квалификации работников в основном зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в ходе анализа изучают изменения в составе работников по этим признакам.

На любом предприятии в условиях рыночных отношений детальный анализ численности работников заслуживает особого внимания. Его основная цель заключается в изучении состава работников предприятия и эффективности их использования.

Коэффициенты, которые характеризуют степень интенсивности использования трудовых ресурсов являются главными показателями, которые в свою очередь характеризуют использование трудовых ресурсов организации. В таблице 2 приведены основные коэффициенты использования трудовых ресурсов.

В процессе анализа важно рассчитать абсолютную и относительную экономию численности работников предприятия.

Таблица 2 - Показатели, характеризующие использование работников на предприятиях

Группа показателей	Коэффициент:	Формула расчета
1	2	3
1. Коэффициенты, характеризующие степень интенсивности использования трудовых ресурсов	1. Сменности	$K_c = \frac{\sum Ч}{Ч_n}$
		где Ч - общая численность работников; Ч _н - максимальное число работников в смене.

Продолжение таблицы 2

1	2	3
	2. Занятости активной работой	$K_{аз} = \frac{\sum Z_a}{3}$
		где 3 - общее время занятости; Z _a - время занятости работников активной работой
	3. Занятости тяжелым физическим трудом	$K_{ф} = \frac{\sum t_{ф}}{t_0}$
		где t _ф - время затраченное на выполнение работ; t ₀ – общее рабочее время.
	4. Укомплектования рабочих мест	$K_{у} = \frac{\sum Ч}{M}$
		где M - количество рабочих мест.
	5. Сбалансированности рабочих мест работающих	$K_{сб} = \frac{\sum Ч}{M \times K_n}$
где K _n - нормативный коэффициент укомплектования работающими		
2. Коэффициенты, характеризующие движение трудовых ресурсов	1. Текучести кадров	$K_{тек} = \frac{Ч_{выб}}{\bar{Ч}}$
		где Ч _{выб} - число работников, которые выбыли по текущим причинам; $\bar{Ч}$ - среднесписочная численность работников за период.
	2. Оборота	$K_{об} = \frac{Ч_{пр}(y)}{\bar{Ч}}$
		где Ч _{пр} (y) - число принятых (уволенных) работников
3. Общего оборота	$K_{общ} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{у}}{\bar{Ч}}$	
4. Стабильности кадров	$K_{ст} = \frac{Ч_{с5}}{\bar{Ч}}$	
	где Ч _{с5} – среднесписочная численность работников со стажем более 5 лет на данном предприятии.	

Из таблицы 2 мы видим, что коэффициенты использования трудовых ресурсов делятся на две группы, которые включают в себя определенные показатели, отражающие и степень интенсивности трудовых ресурсов, и движение трудовых ресурсов.

Таблица 3 - Причины снижения (превышения) численности работников предприятий

Снижение численности		Увеличение численности	
Положительные причины	Отрицательные причины	Положительные причины	Отрицательные причины
1	2	3	4
Рациональная организация труда	Уменьшение объемов реализации товаров (работ услуг)	Расширение сети предприятий	Отсутствие планирования и экономического обоснования численности на перспективу
Совершенствован ие оплаты труда	Изменение режима работы предприятия (уменьшение часов)	Изменение режима работы предприятия (увеличение часов)	
Механизация производства	Большая кадровая текучесть	Рост физического объема реализации товаров	Отсутствие механизации труда
Увеличение производительности труда	Экономия фонда заработной платы	Расширение перечня оказываемых услуг населению	Недостатки организации труда

Итак, обращая внимание на таблицу 3, мы можем однозначно сказать, что как снижение численности, так и ее увеличение имеют и положительные стороны и отрицательные. Однако положительные стороны в случае уменьшения численности могут привести к увеличению производительности труда, а при увеличении численности также положительные стороны могут увеличить перечень оказываемых услуг.

В настоящее время экономика подвержена изменениям в отношении состава и структуры работников предприятий и это оказывает значительное влияние на эффективность деятельности предприятия.

Необходимо выяснить, почему работники увольняются (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и др.) Если организации будут использовать на сто процентов имеющуюся рабочую силу, рост производительности труда работников, автоматизацию производственных процессов, усовершенствование технологии и организации производства то можно будет избавиться от напряженности в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами.

Для того чтобы выявить оценку уровня интенсивности использования персонала необходимо провести анализ производительности труда. Такой анализ необходимо производить совместно с показателями фондовооруженности (суммой основных фондов на одного работника) и фондоотдачи (суммой оборота на 1 рубль основных фондов). [15, с.243]

Фондовооруженность положительно влияет на производительность труда. Чем выше Фондовооруженность, тем выше и производительность труда.

Влияние фондовооруженности и фондоотдачи на рост производительности труда исчисляется с помощью способа скорректированных показателей. А выработку на одного работника можно определить, умножив показатели фондоотдачи и фондовооруженности:

$$СВ = ФО \cdot ФВ \quad (7)$$

где:

СВ – выработка на одного работника, тыс.руб.;

ФО – фондоотдача, руб.;

ФВ – фондовооруженность, тыс.руб.

Скорректированный показатель производительности труда ($СВ_{\text{скор.}}$) можно определить умножив фондоотдачу отчетного периода ($ФО_1$) на фондовооруженность ($ФВ_0$).

Влияние изменения фондоотдачи ($\pm \Delta СВ_{\text{фо}}$) определяется как разница между скорректированной ($СВ_{\text{скор.}}$) и базисной средней выработки на одного работника ($СВ_0$):

$$\pm \Delta СВ_{\text{фо}} = СВ_{\text{скор.}} - СВ_0 \quad (8)$$

Влияние изменения фондовооруженности ($\pm \Delta СВ_{\text{фв}}$) определяется как разница между отчетной ($СВ_1$) и скорректированной средней выработкой ($СВ_{\text{скор.}}$):

$$\pm \Delta СВ_{\text{фв}} = СВ_1 - СВ_{\text{скор.}} \quad (9)$$

От состояния трудовых ресурсов, сокращения текучести кадров, а также от уровня квалификации работников зависит уровень производительности труда.

В ходе анализа можно рассчитать влияние изменения доли работников подразделений на производительность труда в целом по предприятию.

Рассчитать влияния этих факторов можно с помощью способа скорректированных показателей по формуле:

$$СВ = СВ_{ТЗ} \cdot Д_{ТЗ} \quad (10)$$

где:

СВ – выработка на одного работника, тыс.руб.;

СВ_{ТЗ} – средняя выработка на одного работника, тыс.руб.;

Д_{ТЗ} - удельный вес работников по каждому подразделению в общей численности работников, тыс.руб.

Чтобы определить влияние изменения состава кадров необходимо рассчитать скорректированную производительность труда (СВ_{скор.}). Для этого нам понадобится базисная выработка одного работника (СВ_{ТЗ0}) и удельный вес работников в отчетном периоде (Д_{ТЗ1}):

$$СВ_{\text{скор.}} \cdot = СВ_{ТЗ0} \cdot Д_{ТЗ1} \quad (11)$$

Влияние изменения удельного веса работников подразделения ($\pm \Delta СВ_{ДТЗ}$) рассчитывается как разница между скорректированной (СВ_{скор.}) и базисной выработкой (СВ₀):

$$\pm \Delta СВ_{ДТЗ} = СВ_{\text{скор.}} - СВ_0 \quad (12)$$

Влияние изменения средней выработки на одного работника подразделения ($\pm \Delta СВ_{СВТЗ}$) определяется как разница между отчетной (СВ₁) и скорректированной (СВ_{скор.}):

$$\pm \Delta СВ_{СВТЗ} = СВ_1 - СВ_{\text{скор.}} \quad (13)$$

Анализ использования трудовых ресурсов и изменение производительности труда рассматриваются вместе с оплатой труда. Если производительность труда растет, то и оплата его должна расти соответственно. А при повышении уровня оплаты труда повышается и мотивация и производительность.

В ходе анализа необходимо постоянно контролировать использование фонда заработной платы, выявляя возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Прежде чем начать анализ использования фонда заработной платы, рассчитывается абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от базовой.

Формула для расчета абсолютного отклонения:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 \quad (14)$$

где:

$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$ – абсолютное отклонение фонда заработной платы, тыс.руб.;

ФЗП_1 и ФЗП_0 – фонд заработной платы за отчетный и предшествующий период соответственно, тыс.руб.

Формула для расчета относительного отклонения:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{скор}} \quad (15)$$

где:

$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}}$ – относительное отклонение по фонду заработной платы, тыс.руб.;

ФЗП_1 – фонд заработной платы за отчетный период, тыс.руб.;

$\text{ФЗП}_{\text{скор}}$ – скорректированный фонд заработной платы, тыс.руб.

На изменение фонда заработной платы влияют ряд факторов:

1. Численность работников и средняя заработная плата на одного работника.

2. Оборот предприятия, средняя заработная плата на одного работника и средней выработки на одного работника.

Чтобы вычислить влияние изменения численности работников ($\pm\Delta\text{ФЗП}_\text{ч}$) необходимо умножить разницу численности работников ($\text{Ч}_1, \text{Ч}_0$) на среднюю заработную плату на одного работника в базисном периоде (СЗ_0):

$$\pm\Delta\text{ФЗП}_\text{ч} = (\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0) \cdot \text{СЗ}_0 \quad (16)$$

Чтобы вычислить влияние изменения средней заработной платы на одного работника ($\pm\Delta\text{ФЗП}_\text{СЗ}$) необходимо умножить разницу средней заработной платы ($\text{СЗ}_1, \text{СЗ}_0$) на численность работников в отчетном периоде (Ч_1):

$$\pm\Delta\text{ФЗП}_\text{СЗ} = (\text{СЗ}_1 - \text{СЗ}_0) \cdot \text{Ч}_1 \quad (17)$$

Влияние изменения оборота предприятия, средняя заработная плата на одного работника и средняя выработка на одного работника определяется способом цепной подстановки при помощи формулы:

$$\text{ФЗП} = \frac{\text{ОРТ} \cdot \text{СЗ}}{\text{СВ}} \quad (18)$$

где:

ФЗП - фонд заработной платы, тыс.руб.;

ОРТ - оборот предприятия, тыс.руб.;

СЗ - средняя заработная плата одного работника, тыс.руб.;

СВ - средняя выработка одного работника, тыс.руб./чел.

Влияние изменения оборота предприятия можно определить как разницу между первой подстановкой и фондом заработной платы базисного периода:

$$\pm\Delta\text{ФЗЗ}_{\text{ОРТ}} = \left[\text{ОРТ}_1 \cdot \text{СЗ}_0 \right] \text{СВ}_0 - \left[\text{ОРТ}_0 \cdot \text{СЗ}_0 \right] \text{СВ}_0 \quad (19)$$

где:

$\pm\Delta\text{ФЗП}$ – изменение фонда заработной платы, тыс.руб.;

ОРТ - оборот предприятия, тыс.руб.;

СЗ - средняя заработная плата одного работника, тыс.руб.;

СВ - средняя выработка одного работника, тыс.руб./чел.

Влияние изменения средней заработной платы можно определить как разницу между второй и первой подстановками:

$$\pm \Delta \text{ФФЗ}_{\text{от}} = \left[\text{КТ}_1 \cdot \text{СЗ}_1 \right] \text{СВ}_0 - \left[\text{КТ}_1 \cdot \text{СЗ}_0 \right] \text{СВ}_0 \quad (20)$$

Влияние изменения средней выработки можно определить как разницу между фондом заработной платы отчетного периода и второй подстановкой:

$$\pm \Delta \text{ФФЗ}_{\text{от}} = \left[\text{КТ}_1 \cdot \text{СЗ}_1 \right] \text{СВ}_1 - \left[\text{КТ}_1 \cdot \text{СЗ}_1 \right] \text{СВ}_0 \quad (21)$$

В процессе анализа использования фонда заработной платы необходимо уделять внимание изучению данных о среднем заработке работников, его изменениях, а также о факторах, определяющих его уровень.

По следующей формуле рассчитывается изменение среднемесячной заработной платы работающих за год и также характеризуется индексом:

$$\text{Из}_{\text{ЗП}} = \frac{\text{ЗП}_1}{\text{ЗП}_0} \quad (22)$$

где:

$\text{Из}_{\text{ЗП}}$ - индекс среднемесячной заработной платы;

ЗП_1 , ЗП_0 – среднемесячная заработная плата отчетного и предшествующего периода соответственно, тыс.руб.

Индекс производительности труда можно рассчитать таким же способом:

$$\text{И}_{\text{ПТ}} = \frac{\text{ПТ}_1}{\text{ПТ}_0} \quad (23)$$

где:

$\text{И}_{\text{ПТ}}$ – индекс производительности труда;

ПТ_1 , ПТ_0 – производительность труда отчетного и предшествующего период соответственно, тыс.руб./чел.

Проводя анализ необходимо найти соответствие между темпом роста средней заработной платы и производительностью труда. Для того чтобы получать необходимую прибыль и повысить рентабельность, нужно чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

При несоблюдении этого принципа произойдет перерасход фонда заработной платы и уменьшится сумма прибыли.

После проведенного анализа мы увидим основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

На оценку эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии большое влияние оказывает соотношение между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

При анализе темпов изменения производительности труда и заработной платы может быть выявлен один из следующих случаев.

1. Если происходит снижение производительности труда и заработной платы одновременно, то это говорит о том, что существует ухудшение хозяйственной ситуации. В случае затяжной такой ситуации может произойти крах организации.

2. Если происходит снижение производительности труда, а заработная плата повышается, это говорит о том, что существует нерациональная система управления, главным образом в области финансов. Данная ситуация приводит к повышению себестоимости продукции за счет увеличения доли зарплат в общих затратах организации.

3. Если происходит рост производительности труда, а зарплаты снижаются, это говорит о том, что существует неправильная система нормирования, тарификации и оплаты труда в целом. Данная ситуация влечет за собой социальный конфликт.

4. Если происходит одновременный рост производительности труда и заработной платы, то один показатель будет расти быстрее, чем другой. Когда темпы роста производительности труда превышают темпы роста заработной платы, это говорит о том, что существует эффективное управление и эффективное производство. Данная ситуация считается идеальной.

2 Бухгалтерский учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»

2.1 Технико-экономическая характеристика ООО «Оазис-Ростов»

Общество с ограниченной ответственностью «Оазис-Ростов» начало свою деятельность в 2003 году. Компания является частной коммерческой организацией, которая зарегистрирована 06 июня 2003г. межрайонной инспекцией федеральной налоговой службы № 26 по Ростовской области, за основным регистрационным номером 1036166010154 в целях получения прибыли от своей деятельности.

При регистрации ООО «Оазис-Ростов» были присвоены ИНН/КПП 6166047710/616601001.

Полное наименование общества: Общество с ограниченной ответственностью «Оазис-Ростов».

Сокращенное наименование общества: ООО «Оазис-Ростов».

Местонахождение общества: Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Менжинского, д. 2.

Компания занимается следующими видами деятельности:

- озеленение и благоустройство территории;
- транспортные услуги;
- вывоз строительных промышленных и бытовых отходов;
- ремонтно-строительные услуги;
- обслуживание и эксплуатация зданий и сооружений;
- изготовление асфальта и асфальтировка;
- производство прочих неметаллических минеральных продуктов;
- оптовая и розничная торговля;
- предоставление прочих видов услуг;
- иные виды деятельности.

Уставный капитал ООО «Оазис-Ростов» определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующий интересы его кредиторов. Уставный

капитал ООО «Оазис-Ростов» составляет 910 000,00 руб. (девятьсот десять тысяч рублей 00 копеек)

В ООО «Оазис-Ростов» применяется упрощенная система налогообложения.

ООО «Оазис-Ростов» действует в рамках Конституции РФ, а также в рамках других нормативно-правовых законов, под действие которых попадает их деятельность.

Для ведения деятельности и получения прибыли общество имеет имущество, которое учитывается на балансе. Для осуществления платежей по своей деятельности организация имеет счета в банках.

Учредителями ООО «Оазис-Ростов» являются три физических лица, которые несут ответственность по обязательствам организации в размере уставного капитала, созданного из средств учредителей.

Полученная прибыль в результате хозяйственной деятельности подлежит распределению между учредителями после уплаты всех налогов и сборов.

Далее рассмотрим финансовое состояние компании и проведем ее анализ.

Проведенный анализ финансового состояния ООО «Оазис-Ростов» выполнен за период с 01.01.2013 по 31.12.2015 г. на основании данных бухгалтерской отчетности за 3 последних года (Приложение В).

В таблице 4 представлен анализ основных технико-экономических показателей ООО «Оазис-Ростов» за 2014-2015 гг.

Таблица 4 - Анализ основных технико-экономических показателей ООО «Оазис-Ростов» за 2014-2015 гг.

п/п	Показатели	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)	Относительное отклонение, %
1	2	3	4	5	6
1	Выручка, тыс. руб.	32 454,00	34 014,00	1 560,00	104,81
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	32 047,00	37 456,00	5 409,00	116,88
3	Прибыль от продаж, тыс. руб.	407,00	-3 442,00	-3 849,00	-845,70

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6
4	Чистая прибыль, тыс. руб.	469,00	-3 076,00	-3 545,00	-655,86
5	Стоимость основных средств, тыс. руб.	43,00	2 439,00	2 396,00	5 672,09
6	Стоимость активов, тыс. руб.	3 880,00	6 166,00	2 286,00	158,92
7	Фондоотдача	377,37	13,70	-363,67	3,63
8	Фондоёмкость	0,00	0,07	0,07	5 507,36
9	Производительность труда, тыс. руб/чел.	331,16	343,58	12,41	103,75
10	Рентабельность продаж, %	0,01	-0,10	-0,11	-806,91

Из таблицы 4 видно, что в 2015 г. выручка незначительно увеличилась с 32 454 тыс. руб. до 34 014 тыс. руб.

Но при этом за последний год значение убытка от продаж составило -3 442 тыс. руб. За период с 2014 по 2015 год снижение финансового результата от продаж составило 3 849 тыс. руб.

При изучении расходов по обычным видам деятельности, необходимо отметить, что ООО «Оазис-Ростов» не использовало возможность учитывать общехозяйственные расходы в качестве условно-постоянных, включая их каждый месяц в себестоимость выполняемых работ, оказываемых услуг. Поэтому за отчетный период показатель «Управленческие расходы» отсутствует.

В связи с тем, что в бухгалтерской отчетности ООО «Оазис-Ростов» за последний отчетный период отсутствуют данные об отложенных налоговых активах и обязательствах, делаем вывод что ООО «Оазис-Ростов» не применяет ПБУ 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль».

На рисунке 4 представлены изменение выручки и прибыли ООО «Оазис-Ростов» в течение всего анализируемого периода.

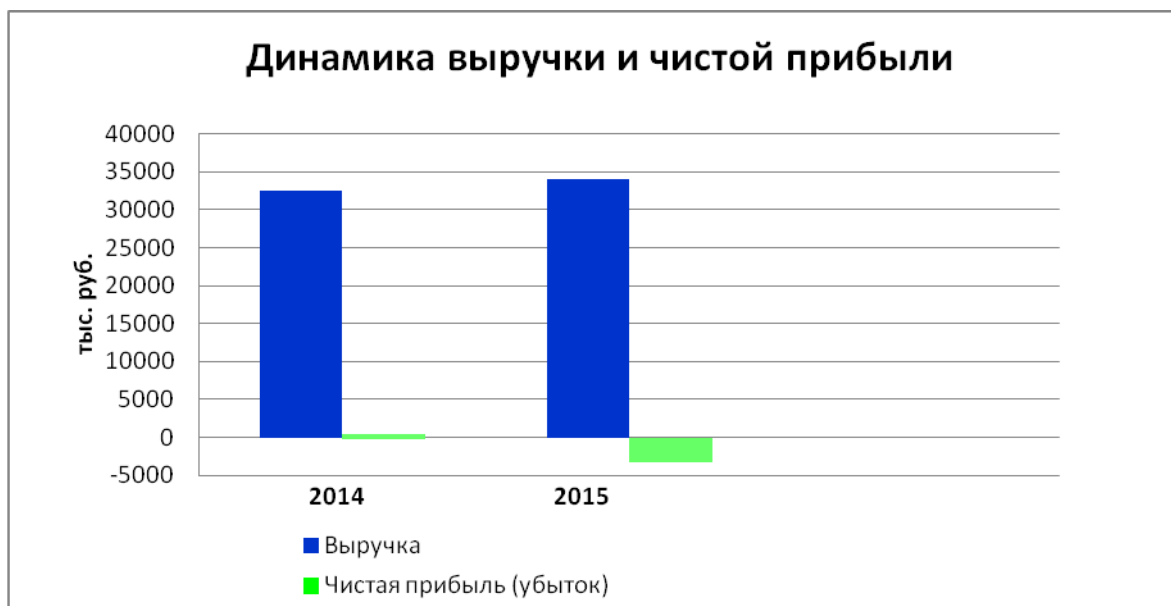


Рисунок 4 - Динамика выручки и чистой прибыли

Увеличение активов ООО «Оазис-Ростов» связан с ростом следующих позиций актива бухгалтерского баланса:

- основные средства – 2 396 тыс. руб. (80,3%)
- дебиторская задолженность – 587 тыс. руб. (19,7%)

При этом в пассиве баланса прирост наблюдается по следующим строкам:

- краткосрочные заемные средства – 3 573 тыс. руб. (66,6%)
- кредиторская задолженность – 1 789 тыс. руб. (33,4%)

Так можно выделить статьи баланса, изменившиеся в отрицательную сторону, к ним относятся: «денежные средства и денежные эквиваленты» в активе и «уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)» в пассиве (-453 тыс. руб. и -3076 тыс. руб. соответственно).

Значение собственного капитала по состоянию на 31.12.2015 г. составило -1 685,0 тыс. руб., хотя по состоянию на 31.12.2014 г. собственный капитал ООО «Оазис-Ростов» был больше на 3 076 тыс. руб. (произошло снижение на 1 391 тыс. руб.).

При таком соотношении финансовое положение ООО «Оазис-Ростов» можно охарактеризовать как удовлетворительное.

При анализе рентабельности продаж было выявлено, что все показатели имеют отрицательные значения, что характеризует убыточную деятельность ООО «Оазис-Ростов» за данный период.

Ниже на рисунке 5 представлена наглядно динамика показателей рентабельности продаж ООО «Оазис-Ростов» за 2014-2015 год.

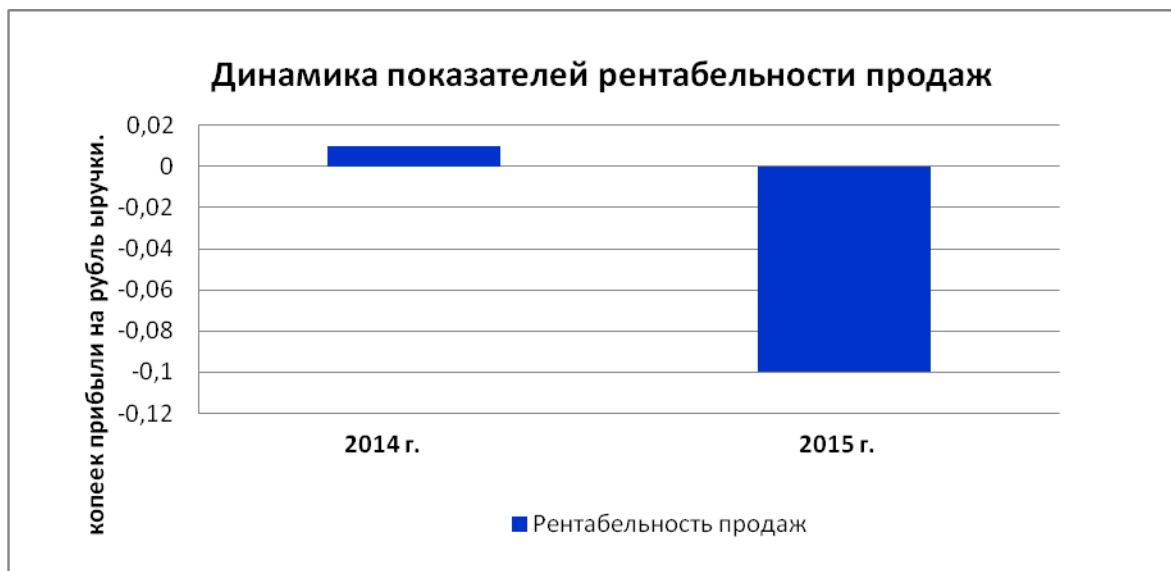


Рисунок 5 - Динамика показателей рентабельности продаж

Далее на рисунке 6 в качестве одного из показателей, отражающих эффективность использования трудовых ресурсов, представлена производительность труда (отношение выручки от реализации к средней численности персонала).



Рисунок 6 - Производительность труда

Производительность труда за 2015 год составила 344 тыс. руб./чел. За два года наблюдалось слабое падение производительности труда.

Анализируя финансовое состояние ООО «Оазис-Ростов» мы получили следующие показатели, которые критически характеризуют финансовое положение и результаты деятельности организации:

- полная зависимость организации от заемного капитала (отрицательная величина собственного капитала);
- критическое финансовое положение по величине собственных оборотных средств;
- за период 01.01–31.12.2015 г. был получен убыток от продаж (-3 442 тыс. руб.), более того наблюдалась отрицательная динамика по сравнению с предшествующим годом (-3 849 тыс. руб.);
- убыток от финансово-хозяйственной деятельности за 2015 год составил -3 076 тыс. руб.

Все данные, которые были получены в ходе анализа говорят о плохом финансовом состоянии ООО «Оазис-Ростов», при котором финансовые показатели, как правило, не укладываются в норму. Причинами такого состояния могут быть как объективные (мобилизации ресурсов на реализацию масштабных проектов, крупные сделки, общий спад или кризис в экономике страны или отрасли и т.п.), так и вызванные неэффективным управлением.

Далее рассмотрим структуру ООО «Оазис-Ростов». Наглядно данная структура представлена в приложении А.

Как видно из схемы, во главе организации стоит генеральный директор, который в своем подчинении имеет двух заместителей, которым в свою очередь подчиняются все остальные отделы. Помимо заместителей в прямом подчинении у генерального директора находятся: главный бухгалтер, юрист, начальник отдела кадров, начальник штаба гражданской обороны. Генеральный директор является ответственным за все решения принятые в ходе осуществления деятельности. Также генеральный директор отвечает перед государственными органами (налоговые инспекции, пенсионные и страховые

фонды) за своевременную и правильную финансовую и статистическую отчетность.

Генеральный директор несёт материальную и административную ответственность за достоверность данных бухгалтерского и статистического отчётов, занимается вопросами сбыта, маркетинга и рекламы продукции.

В каждом отделе также сохраняется иерархическая структура подчиненности. Соответственно идет взаимосвязь и между отделами тоже.

Согласно штатному расписанию по состоянию на 01.09.2016г. в ООО «Оазис-Ростов» числится 98 сотрудников.

Нами был проведен анализ по образованности персонала. Анализ показал, что наибольший процент приходится на работников, которые имеют высшее образование. Их удельный вес составляет 63,2 %. На среднее образование приходится – 36,8 % от общего числа.

Штатное расписание (Приложение Б) содержит должности и профессии, составленные в соответствии с классификатором (ОКПДТР), а также руководствуется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»

Важным элементом общественной организации труда является заработная плата. Для общества, заработанная плата является основным источником доходов.

В основе определения заработной платы лежит цена рабочей силы. Определение заработной платы в общем виде трактуется следующим образом: заработная плата – это выплачиваемая за использование труда сумма средств [20, с. 201].

Формирование уровня заработной платы зависит от спроса и предложения на рынке труда. Уровень заработной платы должен позволить работнику обеспечить его личные потребности, такие как оплата питания,

одежды и обуви, оплата жилища, отдыха, образования, оплата врачей и содержание семьи. Безусловно, размер заработной платы работника зависит от сложности, количества, качества, условий выполняемой им работы.

В ООО «Оазис-Ростов» учет начисления заработной платы происходит поэтапно:

- Начисление заработной платы;
- Удержания из заработной платы;
- Начисление страховых взносов;
- Выплата заработной платы.

Учет всех этапов оплаты труда происходит через счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 начисляют заработанную плату, в дебете счета учитывают удержания (НДФЛ работников) и выплату заработной платы. [31, с. 112]

Расходы на заработную плату записывают на себестоимость продукции или товаров, на счет 20 («Основное производство» (для производственного предприятия), корреспондирующий со счетом 70 и счет 44 «Расходы на продажу» (для торгового предприятия). Проводка счетов выглядят следующим образом: Дебет счета 20 (44) «Основное производство» («Расходы на продажу») Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В ООО «Оазис-Ростов» расходы на заработную плату записывают на счет 44 «Расходы на продажу» и проводка счетов выглядит как: Дебет счета 44 «Расходы на продажу» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Проводка Дебет счета 44 «Расходы на продажу» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» делается за месяц на всю сумму начисленной заработной платы. Начисление заработной платы происходит согласно табелю учета рабочего времени по форме Т12 и Т13 и расчетной ведомости по форме Т51.

С заработной платы каждого работника ежемесячно происходит удержание НДФЛ - налога на доходы физических лиц. Некоторые доходы

физических лиц не подлежат налогообложению, список этих доходов приведен в ст. 217 Налогового кодекса.

В России НДФЛ начисляется в размере 13% от доходов работника, в данном случае 13% от зарплаты, уменьшенной на сумму налоговых вычетов по НДФЛ.

Налоговый вычет - это льгота, предоставленная работнику. Налоговый вычет позволяет уменьшить сумму заработной платы, облагаемой налогом, и тем самым уменьшить и сам налог.

Перечислим стандартные вычеты, используемые при расчете заработной платы:

– 3000 руб. - вычет предоставляемый ветеранам, инвалидам, участникам ликвидации аварии Чернобыльской АЭС, военнослужащим. Полный список лиц, для которых предусмотрен данный вычет приведен в статье 218 НК РФ;

– 500 руб. - вычет предоставляется инвалидам, участникам ВОВ, различным группам военнослужащих. Полный список лиц приведен в ст. 218 НК РФ;

– 1400 руб. - вычет предоставляется сотруднику имеющему двух детей или опеку. Вычет распространяется на зарплату до 350000 руб.;

– 3000 руб. - вычет предоставляется за трех и более детей родителям или опеку. Вычет распространяется на зарплату до 350000 руб.;

Для учета вычетов работник должен написать заявление на получение стандартного вычета и предоставить соответствующие подтверждающие документы.

Заработная плата сотрудникам, работающим на окладе, начисляется, не завися от числа рабочих дней в месяце. Если сотрудник отработал весь месяц полностью, без отсутствия на рабочем месте в рабочие дни, то заработная плата сотруднику начисляется в размере его должностного оклада.

Рассмотрим пример начисления заработной платы сотрудникам участка хозяйственного обслуживания №2.

На этом участке работают семь сотрудников в должности уборщика служебных и производственных помещений, необходимо начислить им зарплату, допустим, за июль месяц, в котором 21 рабочий день.

Начиная с начала 2016 года, т.е. с 01 января до июля 2016 года, все работники отработали все месяцы полностью. Так же в ООО «Оазис-Ростов» предусмотрены премии за качественное выполнение своих должностных обязанностей, премии устанавливаются в размере 10% от начисленного оклада. Данные об отработанных днях берутся из табеля учета рабочего времени. В таблице 5 представлены общие сведения необходимые для расчета и начисления заработной платы сотрудникам.

Таблица 5 - Общие сведения о работниках участка хозяйственного обслуживания №2 для начисления заработной платы

ФИО работника	Оклад	Вычеты	Количество отработанных дней в июле	Полученная премия с 01.01.2016 г.
Астахов А.С.	7 600,00	2 ребенка	20	3 800,00
Жидкова М.А.	9 600,00	500 руб., 1 ребенок	21	4 500,00
Калиниченко Н.И.	9 600,00	2 ребенка	21	2 500,00
Касьянов А.М.	7 600,00	1 ребенок	21	3 800,00
Обмокина Е.Н.	9 600,00	500 руб., детей нет	10	4 800,00
Халматов А.С.	9 600,00	детей нет	21	4 000,00
Шитиков Ю.Г.	9 600,00	детей нет	14	2 800,00

Далее рассмотрим начисления заработной платы для этих работников. В июле месяце все работники выполняли свои должностные обязанности без нареканий, замечаний по выполненной работе не один сотрудник не получил. В таблице 6 представлены все полученные данные.

Таблица 6 - Расчет начисления заработной платы работникам участка хозяйственного обслуживания №2

ФИО работника	Начисленный оклад с начала 2016 года с учетом премии	Ежемесячный оклад	Отработано дней в июле	Оклад за отработанное время	Начисленная зарплата (оклад + премия 10%)	Вычеты	НДФЛ (начисленная зп - Вычеты) * 13%	К выплате
Астахов А.С.	41 800,00	7 600,00	20	7 238,10	7 961,90	2 800,00	671,05	7 290,86
Жидкова М.А.	52 500,00	9 600,00	21	9 600,00	10 560,00	1 900,00	1 125,80	9 434,20
Калиниченко Н.И.	50 500,00	9 600,00	21	9 600,00	10 560,00	2 800,00	1 008,80	9 551,20
Касьянов А.М.	41 800,00	7 600,00	21	7 600,00	8 360,00	1 400,00	904,80	7 455,20
Обмокина Е.Н.	52 800,00	9 600,00	10	4 571,43	5 028,57	500,00	588,71	4 439,86
Халматов А.С.	52 000,00	9 600,00	21	9 600,00	10 560,00	0,00	1 372,80	9 187,20
Шитиков Ю.Г.	50 800,00	9 600,00	14	6 400,00	7 040,00	0,00	915,20	6 124,80

Рассмотрим более подробно, как производился расчет заработной платы. Выберем сотрудника Астахова А.С. и определим сначала сумму, которая ему была выплачена с 01.01.2016 года. Эта сумма рассчитывалась следующим образом:

$$\text{Должностной оклад} * 5 \text{ месяцев} + \text{премия} \quad (24)$$

$$7600 * 5 + 3800 = 42800 \text{ руб.},$$

Т.к. полученная сумма не превышает 280 000 руб. тогда вычеты, которые положены Астахову А.С., также применяются при расчете НДФЛ.

Далее определим оклад за отработанное время:

$$\text{Должностной оклад} / 22 \text{ дня} * 20 \text{ дней} \quad (25)$$

$$7600 / 22 * 20 = 7238,10 \text{ руб.}$$

Определим начисленную заработную плату:

$$\text{Должностной оклад за отработанное время} + 10\% \text{ премия} \quad (26)$$

$$7238,10 + 10\% = 7961,90 \text{ руб.}$$

Следующим этапом мы определяли НДФЛ:

Т.к. у Астахова А.С. двое детей его вычет составляет 2800 руб.

$7961,90 - 2800 = 5161,90$ руб. (сумма, с которой удерживается НДФЛ)

$5161,90 * 13\% = 671,05$ руб.

И последним шагом мы рассчитывали сумму к выплате:

$5161,90 - 671,05 + 2800 = 7290,86$ руб.

По всем остальным работникам производятся расчеты аналогичным образом.

Таким образом, мы рассмотрели весь алгоритм начисления заработной платы сотрудникам участка хозяйственного обслуживания ООО «Оазис-Ростов»

В ООО «Оазис-Ростов» бухгалтером, при расчете и начисления заработной платы сотрудникам заполняется первичный документ такой как - расчетная ведомость по утвержденной форме Т51.

В результате полученных расчетов далее бухгалтером считается итоговая сумма начисленной заработной платы, НДФЛ и заработной платы, которая предназначается для выплаты сотрудникам.

Начисление страховых взносов - это операция, никак не уменьшающая величины заработной платы, ведь взносы не начисляются работникам и не удерживаются из их зарплаты.

Рассмотрим расчет страховых взносов по сотрудникам участка хозяйственного обслуживания №2, за июль 2016 года:

Общая сумма заработной платы к начислению сотрудникам за июль месяц составила 60 070,48 руб.

Взнос в ПФ РФ составляет 22% от заработной платы и рассчитывается следующим образом:

итоговая начисленная зарплата * 22% (27)

$60\,070,48 * 22\% = 13\,215,50$ руб.

Взнос в ФСС составляет 2,9%:

итоговая начисленная зарплата * 2,9% (28)

$60\,070,48 * 2,9\% = 1\,742,04$ руб.

Взнос в ФФОМС составляет 5,1%:

итоговая начисленная зарплата * 5,1% (29)

$60\,070,48 * 5,1\% = 3\,063,59$ руб.

Итого сумма страховых взносов = $13\,215,50 + 1\,742,04 + 3\,063,59 = 18\,021,14$ руб.

Все страховые взносы выплачивает работодатель.

Проводки по начислению заработной платы за июль 2016 года сотрудникам участка хозяйственного обслуживания №2 представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Проводки по начислению заработной платы

Сумма	Дебет	Кредит	Название операции
60 070,48	44 «Расходы на продажу»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Начисленная зарплата списана на себестоимость продукции, услуг, товаров
6 587,16	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ
53 483,31	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»	Выплачена заработная плата работника
18 021,14	44 «Расходы на продажу»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	Начисленные страховые взносы списаны на себестоимость продукции, услуг, товаров.

Для выплаты зарплаты необходимо заполнить первичный документ: расчетно-платежная ведомость форма Т49 либо отдельно расчетную ведомость Т-51 и платежную ведомость номер Т-53.

Далее хотелось бы рассмотреть примеры расчета конкретных отпускных.

Отпуск может быть разный, например, основной очередной оплачиваемый отпуск, отпуск по беременности и родам, дополнительный оплачиваемый, по уходу за ребенком, определенный отпуск по временной нетрудоспособности. Любой отпуск предоставляется работнику на основании

соответствующего заявления работника и оформленного приказа о предоставлении такого отпуска.

При выходе сотрудника в отпуск он получает отпускные. Все типы отпускных рассчитываются по средней зарплате за расчетный период.

Детальнее рассмотрим, как происходит расчет подобных отпускных в 2016 г. при основном очередном отпуске.

Для расчета суммы отпускных, которые положены работнику при подобном очередном отпуске, необходимо рассчитать дневной средний заработок и помножить его на число отпускных дней.

Главной задачей в данном случае станет определение дневного среднего заработка (СДЗ).

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП} / \text{Д раб.} \quad (30)$$

где

ЗП - начисленная зарплата за данный расчетный период,

Драб. - число дней, которые работник полностью отработал за расчетный период.

При расчете начисленной зарплаты (ЗП) нужно учитывать все выплаты, которые были предусмотрены имеющейся системой оплаты труда в конкретной компании. Не учитываются разные социальные выплаты, которые не связаны с полноценной оплатой труда, это, к примеру, оплата проезда, материальная помощь, обедов и прочее.

Текущий расчетный период при расчете всех отпускных - 12 месяцев, которые предшествуют отпуску. Если конкретный работник не успел отработать все эти 12 месяцев в компании, то берется расчетный период начиная с момента приема данного сотрудника на работу.

Итак, получаем, что ЗП - это некоторая начисленная зарплата за 12 месяцев, предшествующие отпуску.

Теперь давайте разберемся, что такое Драб., другими словами, как найти число дней, которые данный сотрудник в отчетном периоде отработал.

Если данный работник работал все указанные 12 месяцев каждый день, то здесь все очень просто. Просто помножим 12 месяцев на среднее количество календарных дней (29,4).

$$\text{Драб.} = 29,4 * 12$$

Если же у данного работника в течение 12 месяцев отмечалось отсутствие, по каким, либо причинам на рабочем месте, что, скорее всего, бывает, тогда здесь расчет будет происходить немного сложнее. Причины отсутствия могут быть разными: он мог отсутствовать по причине болезни, или же находился в отпуске в трудовом или за свой счет, или иные уважительные причины отсутствия. В этом случае все отработанные им дни необходимо посчитать по следующей формуле:

$$\text{Драб.} = \text{Дп.} + \text{Дн.}, \quad (31)$$

Где:

Дп. – календарные дни из тех месяцев, которые полностью отработаны,

Дн. – календарные дни из тех месяцев где сотрудник отработал не полностью.

Дп. = количество полностью отработанных месяцев * среднее число календарных дней (29,4).

$$\text{Дн.} = ((\text{Краб.1} / \text{Кобщ.1}) + (\text{Краб.2} / \text{Кобщ.2}) + \dots) * 29,4 \quad (32)$$

где:

Краб.1 – календарные дни в первом не полностью отработанном месяце,

Кобщ.1 - общее количество календарных дней в первом не полностью отработанном месяце.

Краб.2 – календарные дни во втором не полностью отработанном месяце.

Кобщ.2 - общее количество календарных дней во втором не полностью отработанном месяце.

29,4 - среднее число календарных дней.

Рассчитав средний дневной заработок (СДЗ), можем определить размер отпускных (О):

$$O = \text{СДЗ} * \text{количество дней отпуска} \quad (33)$$

Рассмотрим пример расчета отпускных.

Работнику Павловой Г.Ф. уборщице служебных и производственных помещений с 01.04.2016г. предоставляется отпуск 28 календарных дней.

Оклад Павловой Г.Ф составляет 9 600 руб., также она получает ежемесячную премию 960 руб. что составляет 10% от оклада.

Расчетный период 12 месяцев (с 01.04.2015г. по 01.04.2016г.).

Из этих 12 месяцев Павлова Г.Ф. отработала полные 9 месяцев, 3 месяца отработала не полностью: болела в марте 2016 года 5 дней и в июне 2015 года 7 дней, и в августе 2015 г. уходила в отпуск за свой счет на 3 дня. За март 2016г. Павловой Г.Ф. было начислено 8378,18 руб., за июнь 2015г. – 7505,45 руб., и за август 2015г. – 9307,83 руб.

Рассчитаем отпускные Павловой Г.Ф.

Определим заработную плату , начисленную за расчетный период (год):

$$\text{ЗП} = 10560,00 * 9 + 8378,18 + 7505,45 + 9307,83 = 120231,46 \text{ руб.}$$

Определим количество дней из полностью отработанных месяцев:

$$\text{Дп.} = 9 * 29,4 = 264,6 \text{ дня.}$$

Определим количество дней из не полностью отработанных месяцев:

Март 2016 г.:

$$\text{Общее количество календарных дней Кобщ.1} = 31,$$

$$\text{Отработанных календарных дней Краб.1} = 31 - 5 = 26.$$

Июнь 2015 г.:

$$\text{Общее количество календарных дней Кобщ.2} = 30,$$

$$\text{Отработанных календарных дней Краб.2} = 30 - 7 = 23.$$

Август 2015 г.:

$$\text{Общее количество календарных дней Кобщ.2} = 31,$$

$$\text{Отработанных календарных дней Краб.2} = 31 - 3 = 28.$$

$$\text{Дн.} = (26 / 31 + 23 / 30 + 28 / 31) * 29,4 = 73,75 \text{ дня.}$$

Определим общее количество календарных дней, отработанных сотрудником за 12 месяцев:

$$\text{Драб.} = \text{Дп.} + \text{Дн.} \quad (34)$$

$$264,6 + 73,75 = 338,35 \text{ дня.}$$

Определим средний дневной заработок за 12 месяцев:

$$\text{СДЗ} = \text{ЗП} / \text{Драб.} \quad (35)$$

$$120231,46 / 338,35 = 355,35 \text{ руб.}$$

Рассчитываем размер отпускных за 28 дней:

$$\text{О} = \text{СДЗ} * 28 \quad (36)$$

$$355,35 * 28 = 9949,80 \text{ руб.}$$

Итак, работнику Павловой Г.Ф. будут начислены отпускные в размере 9949,80 руб.

Следующим шагом рассмотрим пример начисления пособия по временной нетрудоспособности.

Для начисления пособий по временной нетрудоспособности необходимо рассчитать средний дневной заработок работника. Для этого необходимо определить сумму начисленную работнику за последние два года и разделить ее на 730 (количество календарных дней за два года). В расчет суммы заработка входят все суммы, с которых удерживаются страховые взносы в ФСС РФ, и не входят: оплата суточных и оплата стоимости проезда, пособия по беременности и родам, а также пособия по уходу за ребенком.

Рябинской Г.В. сотруднице ООО «Оазис-Ростов», подразделение: участок хозяйственного обслуживания №1, должность: уборщик производственных и служебных помещений был выдан 17.10.2016 года листок нетрудоспособности. На основании этого листка Рябинская Г.В. в период с 17.10.2016г. до 26.10.2016г. отсутствовала на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности. 27.10.2016г. Рябинская Г.В. приступила к работе.

Итак, для начала нам нужно определить сумму начислений облагаемых взносами в ФСС за 2014 г. и 2015 г. Заработная плата Рябинской Г.В. за 2014 год составила 23 550 руб., за 2015 год – 136 246,57 руб. Т.к. эти суммы не превышают установленные государством лимиты, которые действовали в 2014 и

2015 годах (624 000 и 670 000 соответственно), то итоговая сумма заработка составила 159 796,57 руб.

Далее рассчитаем сумму среднедневного заработка:

$$159\,796,57 / 730 = 218,90 \text{ руб.}$$

Т.к. стаж работы Рябинской Г.В. составляет более 19 лет, то коэффициент зависящий от стажа работы будет использован в размере 100 %.

Следующим шагом рассчитаем средний заработок исходя из МРОТ и определим следующее:

Т.к. по состоянию на 17.10.2016г. МРОТ составляет 7500 руб., а Рябинская Г.В. занята на условиях не полного рабочего времени, то коэффициент учета времени будет применен 0,5.

$$7500 * 24 / 730 * 0,5 = 123,29 \text{ руб.}$$

Следовательно, для расчета пособия будет использована сумма 218,90 руб.

Т.к. на основании законодательства РФ работодатель оплачивает сотруднику за свой счет первые три дня временной нетрудоспособности то сумма, выплаченная Рябинской Г.В. за эти 3 дня составит:

$$218,90 * 3 = 656,70 \text{ руб.}$$

А остальные семь дней временной нетрудоспособности оплачиваются Рябинской Г.В. из средств ФСС и их сумма составляет $7 * 218,70 = 1530,90$

Итак, мы рассмотрели алгоритм расчета и начисления среднего заработка по временной нетрудоспособности. Аналогично этому алгоритму и производятся расчеты для других сотрудников ООО «Оазис-Ростов».

Помимо рассмотренных начислений работнику могут предоставляться и другие выплаты, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. К таким выплатам относятся :

- командировочные;
- если сотрудник осуществляет переезд на работу в другую местность;

- если сотрудник исполняет государственных или общественных обязанностей;
- если сотрудник совмещает работу с обучением;
- вынужденное прекращении работы не по вине работника;
- некоторые случаи прекращения трудового договора и иные выплаты.

Так же из заработной платы работника могут быть произведены и иные виды удержаний, кроме рассмотренных в настоящей главе. Такие удержания делятся на:

- обязательные удержания, - которые производятся в соответствии с действующим законодательством - это налог на доходы физических лиц (НДФЛ) примеры его расчета мы описывали выше и удержания по исполнительным документам.

- удержание, которые, производятся по инициативе работодателя, Случаи таких удержаний установлены в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законах о труде.

- удержания, производимые по заявлению работника.

В дополнение к системам оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов» помимо ежемесячной премии, устанавливаются иные вознаграждения сотрудникам организаций по результатам проделанной работы. Размер таких вознаграждений определяется на основании результатов труда сотрудника, а также продолжительности его непрерывного стажа работы в ООО «Оазис-Ростов».

Руководство ООО «Оазис-Ростов» может производить доплаты сотрудникам, в связи с отклонениями от нормальных условий работы на основании действующего законодательства.

Современные подходы системы оплаты труда предполагают, отказ от традиционных повременных систем или оплаты по коэффициенту сложности и заменяют их оплатой труда, которая состоит из базовой ставки и дополнительных стимулирующих выплат.

Для анализа бухгалтерской и финансовой отчетности, в том числе и учета расчетов по оплате труда ООО «Оазис-Ростов» проводит внешнюю аудиторскую проверку, для этого ежегодно руководители организации на договорной основе привлекают независимую аудиторскую организацию.

2.3 Основные нарушения и рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов»

Условия развития рыночной экономики определяют предприятиям поиск новых моделей оплаты труда, которые дадут развитие личной материальной заинтересованности работника, рост производительности труда и как следствие - повышение экономической эффективности всего производства.

Основной функцией управления предприятием является стимулирующая (мотивационная) функция трудовых доходов работников. Именно механизм начисления заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в усиленном использовании живого труда работников. Очевидно, что каждый работник ведет свой личный учет доходов и при получении зарплаты в меньших размерах или несвоевременной выплате зарплаты, может возникнуть конфликтная ситуация между работником и бухгалтерией или руководством предприятия. Во избежание конфликтной ситуации необходимо организовывать четкий учет заработной платы на предприятии.

Учет начисления заработной платы организовывается таким образом, чтобы мотивировать работников к повышению производительности труда, а работодателя - к улучшению организации нормирования труда, более полному использованию рабочего времени, повышению качества продукции, работ, услуг и укреплению дисциплины труда.

В ООО «Оазис-Ростов» учет начисления зарплаты персоналу ведется в журнально-ордерной форме и компьютеризирован. Для учета бухгалтерия пользуется программой «1С-Бухгалтерия-8» в базовой версии. Выплата заработной платы работником в ООО «Оазис-Ростов» производится из средств

фонда оплаты труда. В ООО «Оазис-Ростов» фонд оплаты труда состоит из двух основных частей: тарифная часть; доплаты и надбавки к тарифной части, имеющие компенсационный и стимулирующий характер.

Учет труда и начисления зарплаты в ООО «Оазис-Ростов» ведется на основании типовых форм документов: наряд на сдельную работу и табель учета отработанного времени.

В карточках и оборотно-сальдовых ведомостях по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется синтетический учет расчетов с персоналом. Порядок ведения синтетического и аналитического учетов соответствует всем требованиям нормативных актов бухгалтерского учета.

При проверке ведения документов в ООО «Оазис-Ростов» выявлено, что в учетных регистрах заполнены все необходимые реквизиты и заполнены соответствующие счета.

При проверке бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Оазис-Ростов» были выявлены следующие недостатки:

- в компании используются некоторые нетиповые формы документов, к примеру, расчетная ведомость. Часто они не приспособлены для точного и полного отражения различной хозяйственных операций по полноценной оплате труда;

- на различных первичных документах (платежная ведомость, расчетная ведомость) совсем отсутствуют требуемые подписи главного бухгалтера и руководителя, которые подтверждают достоверность документа. Такие документы и выполняемые на их основании операции могут совсем быть признаны недействительными;

- не во всех случаях в документах заполняются графы и строки, которые предусмотрены соответствующими бланками документов, к примеру, коды структурных подразделений, номера документов, коды аналитического учета. Это может, в конце концов, привести к отсутствию полной информации по различным хозяйственным операциям, что однозначно приведет к искажению информации;

- в анализируемой компании совсем отсутствует график документооборота. Различного рода первичные документы поступают в имеющуюся бухгалтерию с некоторым опозданием, и бухгалтер просто не успевает оперативно и быстро обрабатывать их, а значит, образуется задержка выплаты зарплаты, что оказывает определенное психологическое воздействие на всех работников, уменьшая их производительность труда;

- степень учётной политики, применяемой в компании, характеризуется как неудовлетворительная. В ней не отражены соответствующие изменения в законах.

Для устранения недостатков и соответствующего совершенствования учета расчетов с имеющимся персоналом по оплате труда предлагается:

- вывести в первую очередь на необходимый уровень первичный учет, а именно: обязательное и строгое заполнение всех предлагаемых реквизитов; если определенные реквизиты не заполняются, то в таком месте делается прочерк;

- использовать унифицированные формы учетных первичных документов и соответствующих учетных регистров;

- требуется совершенствовать текущую учётную политику компании;

- рационально организовать проведение бухгалтерского учета в компании, в том числе и по полному учету зарплаты. Главными предпосылками рациональной организации текущего бухгалтерского учета представляются: изучение компанией инструкций и законоположений и прочих документов по отчетности и учету; определение объема и характера бухгалтерской информации; максимально рациональное распределение труда между всеми работниками данного учетного аппарата. Все указанные аспекты оказывают большое влияние на построение и организацию учетного процесса, например, на выбор рабочего плана соответствующих счетов, прочих методических, технических и организационных аспектов бухгалтерского учета при принятии и разработке учетной политики компании;

– разработать оптимальный план документооборота и документации; план организации труда и рост квалификации работников имеющейся бухгалтерии.

В плане документации перечисляются документы, необходимые для организации учета хозяйственных операций предприятия и составляется расчет потребности в бланках. Также в плане определяют перечень документов и формы документов, которые разрабатываются самостоятельно. Следующим шагом происходит разработка графика документооборота.

Под понятием документооборот подразумевается составление графика движения документов в организации, правильность оформления документов, отражение операций по счетам бухгалтерского учета. Оптимизировать документооборот возможно за счет установки количества необходимых документов и числа сотрудников, которые будут работать с такими документами.

График движения документов должен учитывать следующие общепринятые требования:

- первичные учетные документы должны иметь все обязательные реквизиты;
- проверка правильности арифметических вычислений;
- проверка соответствия оформления документов требованиям законодательных и нормативных актов;
- исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;
- любая сделка должна оформляться договором, дополнением к договору (по необходимости), накладными или актами о выполнении, счет-фактурами, платежными поручениями.

После утверждения графика каждому лицу, участвующему в документообороте, определяется ответственность за невыполнение требований документооборота и вручается соответствующая выписка - план работы с документами.

Рациональность в организации документооборота позволит ускорить составление бухгалтерской отчетности, повысит оперативность бухгалтерского. В ООО «Оазис-Ростов» графика документооборота нет. Руководству ООО «Оазис-Ростов» предлагается разработать график документооборота по которому в дальнейшем будет вестись учет.

Для ведения бухгалтерского учета и учета документооборота на предприятиях используют специальные программные продукты.

В целях совершенствования документооборота в ООО «Оазис-Ростов» можно рекомендовать использовать версию «1С: Бухгалтерия-8.3». Это новая версия программы «1С: Бухгалтерия-8», в которой:

- улучшена и упрощена работа с часто используемыми формами бухгалтерского учета такими как банковская выписка и платёжное поручение;
- улучшена и упрощена процедура загрузки курсов валют и адресных классификаторов;
- встроена процедура контроля ввода вида операции и реквизитов документов;
- упрощено открытие документов: любой документ может быть открыт на первой заполненной закладке.

В 1С: Бухгалтерия-8.3 автоматически можно создать отчет «Анализ расходов на оплату труда». Отчет включает сведения о расходах на оплату труда и проведенных отчислениях на социальные нужды. Данный отчет позволит вести контроль расходов по зарплате и налогообложению по всем счетам затрат.

Программа «1С: Бухгалтерия-8.3» формирует новый отчет по закрытию каждого месяца автоматически. Данный отчет обеспечивает прозрачность завершающихся операций, повышает оперативность принятия решения, обеспечивает точность и наглядность учета на предприятии. В 1С: Бухгалтерия-8.3 имеется возможность построения промежуточных расчётов и проведения анализа – построение справок-расчётов, которые формируются с различной степенью детализации, в различных разрезах. Бухгалтер 1С: Бухгалтерия-8.3

сможет увидеть связь между введенными им данными и результатами расчетов программы.

1С: Бухгалтерия-8.3 позволяет работать в режиме проверки соотношений показателей в налоговых декларациях, в режиме проверки арифметических и методических ошибок, допущенных при заполнении форм отчетов. Программа контролирует взаимную увязку данных как между разделами одной отчетной формы, так и между различными формами отчетности. Бухгалтеру сразу показываются показатели с расхождениями в отчетности.

Для совершенствования и автоматизации бухгалтерского учета целесообразно использовать специальную возможность программы 1С: Бухгалтерия-8.3 «Экспресс-проверка ведения учета».

«Экспресс-проверка ведения учета» - это инструмент, который проводит анализ данных базы на соответствие законодательству и заложенной в программе методологии учета, поможет бухгалтеру в любой момент времени получить сводный отчет или детальную информацию по данным информационной базы, своевременно выявить ошибки в ведении учета до того, как будет сформирована бухгалтерская и налоговая отчетность.

Кроме этого при обновлении программы будет также обновлен модуль «Зарплата + Кадры» который позволит полностью автоматизировать процесс аналитический и синтетический учет заработной платы, т.к в настоящее время наблюдается некоторый учет который ведется либо в ручную, либо в программе «Excel» , это происходит из-за того что модуль который связан с начислениями и учетом заработной платы не обновлялся, и некоторые функции стали недоступны.

Еще одним важным пунктом для совершенствования бухгалтерского учета по оплате труда можно отметить, полный переход выплаты заработной платы на пластиковые карты сотрудником. Данная процедура упростит работу бухгалтерской службы, и позволит избежать ошибок при выплате заработной платы работникам. Т.е. так как проводя исследование было выявлено что не все сотрудники получают заработную плату на пластиковые карты, это происходит

из-за того что при приеме на работу сотрудника у него отсутствует карта, а специалистами кадровой службы не предпринимаются ни какие шаги для получения пластиковой карты для вновь прибывших работников. Следовательно получается что задача получения пластиковой карты для начисления заработной платы ложится на плечи самих работников, а им как правило не хватает времени для этого. Вот поэтому и происходит, что некоторые сотрудники получают заработную плату на карту и вовремя, а некоторые получает в кассе и с задержками. Самым оптимальным вариантом в таком случае можно будет организовать один зарплатный проект. Для этого необходимо заключить договор с банком для выдачи пластиков карт на сотрудников. Работникам кадровой службы при приеме на работу нового сотрудника отправлять в банк заявление на получение карты для вновь прибывшего сотрудника. Такому сотруднику останется только забрать готовую карту в отделении банка, а уже банк в свою очередь передаст в организацию всю необходимую информацию. Работники бухгалтерии перестанут делать ошибки в расчете с персоналом , т.к сейчас бывают и такие нарушения что заработная плата работнику вообще может быть не выдана, т.к из-за человеческого фактора такого сотрудника просто упустили из списка в ведомости на выплату заработной платы из кассы.

Устранение выявленных недостатков и внедрение новой версии программы 1С: Бухгалтерия-8.3 в ООО «Оазис-Ростов» будут способствовать наглядности учета и контроля, оперативности создания отчетов различной сложности, экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате; совершать полную и своевременную оплату труда работников предприятия, наблюдать за законностью операций, связанных с начислением и выплатой соответствующего заработка, ликвидировать непроизводительные выплаты, скрытые и явные потери рабочего времени, стимулировать труд на предприятии. А в комплексе выполнение всех рекомендаций позволит совершенствовать бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.

3 Анализ оплаты труда в ООО «Оазис-Ростов»

3.1 Анализ основных показателей оплаты труда

Учет труда и его оплаты на любом предприятии зависит от ряда следующих факторов:

- структура предприятия;
- численность работающих и их качественный состав;
- режим работы предприятия;
- применение форм и систем оплаты труда;
- сроки выплаты заработной платы;
- основные задачи, которые должен обеспечить системный бухгалтерский учет расчетов по оплате труда.

В каждой организации бухгалтерский учет труда и его оплаты должен быть построен, таким образом, чтобы было обеспечено своевременное и правильное начисление и выплата заработной платы работающим, достоверное отражение ее в себестоимости продукции (работ, услуг) в разрезе структурных подразделений и предприятия в целом, правильно сформированы фонд оплаты труда, произведены расчеты с бюджетом по налогам, удержанным из доходов граждан, а также начислены и перечислены взносы в единый фонд социального страхования.

В зависимости от того какие вычислительные средства применяются в организации для обработки и обобщения информации по учету труда и его оплаты зависит его качество.

К основным показателям учета труда и его оплаты относятся:

- изменения в численности работников, в их составе по профессиям, квалификации и т.д.;
- затраты рабочего времени;
- фонд оплаты труда по видам выплат и категориям работников;
- премии, поощрения и компенсационные выплаты;

– расчеты с каждым работником в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Указанные показатели составляют совокупность необходимых сведений, которые характеризуют использование трудовых ресурсов в организации, движение персонала в организации и производительность труда из расчета на одного работающего. По результатам анализа таких показателей в организации осуществляется контроль за использованием рабочего времени на производстве, внедрением прогрессивных методов труда.

Объектом оперативного учета и статистического обобщения относят показатели численности персонала и затрат рабочего времени. Но в связи с тем, что такие показатели имеют тесную взаимосвязь с учетом заработной платы, то они подвергаются обработке и обобщению вместе с чисто бухгалтерскими показателями.

Важным качественным показателем в организации я является производительность труда. Уровень производительности труда влияет на темпы развития производства, возрастание заработной платы и доходов, размер уменьшения себестоимости продукции. Объем производства товаров (выполненных работ, услуг) который производит один работник в единицу времени, характеризует производительность труда. [24, с. 145]

Начнем анализ основных показателей с рассмотрения данных о численности и заработной плате работников ООО «Оазис-Ростов» за 2013-2015 года. Рассмотрим таблицу 8.

Таблица 8 - Динамика фонда заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов»

Показатели	2013 г.	2014 г	2015 г.	Изменение +,-	
				2014 г. /2013 г.	2015 г. /2014 г.
1. Фонд заработной платы – всего, тыс. руб., в том числе:	2 187,00	2 237,00	2 290,00	50,00	53,00
Оплата труда по тарифным ставкам тыс. руб.	1 225,00	1 253,00	1 259,00	28,00	6,00
Премии стимулирующего характера тыс. руб.	569,00	582,00	662,00	13,00	80,00

Продолжение таблицы 8

Показатели	2013 г.	2014 г	2015 г.	Изменение +,-	
				2014 г. /2013 г.	2015 г. /2014 г.
Вознаграждения за выслугу лет, стаж работы тыс. руб.	131,00	134,00	89,00	3,00	- 45,00
Прочие виды оплат тыс. руб.	262,00	268,00	280,00	6,00	12,00
2. Среднесписочная численность, чел.	94,00	98,00	99,00	4,00	1,00
3. Среднегодовая зарплата 1 работающего, тыс. руб.	23,27	22,83	23,13	- 0,44	0,30
4. Среднемесячная заработная плата 1 работающего, руб.	1 938,83	1 902,21	1 927,61	- 36,62	25,40

По данным таблицы 8, общая численность работников организации в 2015 году увеличилась на 5 человек, с 94 человек в 2013 году до 98 человек в 2014 году, и в 2015 году – еще на 1 человека до уровня 99 человек.

Соответственно увеличился фонд заработной платы с 2187 тыс. руб. в 2013 году до 2237 тыс. руб. в 2014 году на 50 тыс. руб. или на 2,3%; в 2015 году фонд заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов» стал равным 2290 тыс. руб., что на 53 тыс. руб. или на 2,4% больше уровня предыдущего года. В целом же увеличение фонда заработной платы в 2015 году по сравнению с 2013 годом произошло на 4,7%. Такое незначительное увеличение произошло в связи с увеличением среднесписочной численности работников, а также за счет повышения тарифных ставок и должностных окладов.

Среднегодовая заработная плата одного работающего ООО «Оазис-Ростов» в 2014 году составила 22,83 тыс. руб., что на 0,44 тыс. руб. или на 1,9% меньше уровня предыдущего года; в 2015 году – 23,13 тыс. руб., что на 0,30 тыс. руб. или на 1,3% больше уровня 2014 года. Однако в 2015 году среднегодовая заработная плата одного работающего все равно имеет меньшее значение, чем в 2013 году на 1% . В результате чего фонд оплаты труда нуждается в совершенствовании своей структуры.

Среднемесячная заработная плата на одного работника составила 1938,83 руб. в 2013 году, 1902,21 руб. в 2014 году, 1927,61 руб. в 2015 году (на 0,6 % меньше уровня 2013 года). Однако если рассмотреть динамику среднемесячной

заработной платы в разрезе с 2013 года до 2014 года, то здесь наблюдается снижение уровня среднемесячной заработной платы, но с 2014 года до 2015 года наблюдается повышение уровня среднемесячной заработной платы на одного работника.

Далее рассмотрим структуру фонда оплаты труда ООО «Оазис-Ростов». На рисунке 7 определен удельный вес каждого элемента в общей сумме за отчетный 2015 год.



Рисунок 7. Структура фонда оплаты труда работников ООО «Оазис-Ростов» за 2015 год

Самый большой удельный вес в структуре фонда оплаты труда отводится оплате труда по тарифным ставкам, он составляет 55%, на втором месте премии стимулирующего характера, это 28%, к прочим видам оплат относятся 12% и на последнем месте вознаграждения за выслугу лет, стаж работы, здесь удельный вес составляет 5% в общей структуре фонда оплаты труда.

Далее в таблице 9 оценим эффективность использования заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов».

Таблица 9 - Анализ эффективности использования заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение +,-	
				2014 г. /2013 г.	2015 г. /2014 г.
1. Объем реализованной продукции (работ, услуг), тыс. руб.	25 548,00	32 522,00	34 014,00	6 974,00	1 492,00

Продолжение таблицы 9

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение +,-	
				2014 г. /2013 г.	2015 г. /2014 г.
2. Прибыль от продаж (работ, услуг), тыс. руб.	534,00	1 051,00	-3 442,00	517,00	-4 493,00
3. Чистая прибыль, тыс. руб.	499,00	1 042,00	-3 076,00	543,00	-4 118,00
4. Затраты на оплату труда, тыс. руб.	2 187,00	2 237,00	2 290,00	50,00	53,00
5. Выручка на руб. зарплаты	11,68	14,54	14,85	2,86	0,32
6. Прибыль от реализации продукции на руб. зарплаты	0,24	0,47	-1,50	0,23	-1,97
7. Чистая прибыль на руб. зарплаты	0,23	0,47	-1,34	0,24	-1,81

Проводя анализ эффективности использования заработной платы ООО «Оазис-Ростов», необходимо отметить, что основные показатели эффективности увеличились в 2014 году в связи с увеличением темпа роста выручки, прибыли от продаж и чистой прибыли предприятия над темпом роста затрат на оплату труда. А вот в 2015 году, хотя выручка и выросла, такие показатели снизились в связи с отрицательным значением прибыли от продаж и чистой прибыли.

Выручка на один рубль заработной платы увеличилась с 11,68 руб. в 2013 году до 14,54 руб. в 2014 году. Прибыль от продаж на один рубль заработной платы тоже увеличилась с 0,24 руб. в 2013 году до 0,47 руб. (на 0,16 руб.) в 2014 году. Чистая прибыль на один руб. заработной платы увеличилась с 0,23 руб. в 2013 году до 0,47 руб. в 2014 году.

Анализ данных за 2014-2015 годы показывает снижение показателей эффективности использования заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов» в результате увеличения фонда заработной платы работников предприятия и снижения показателей прибыли предприятия.

Прибыль от продаж на один рубль заработной платы уменьшилась с 0,47 руб. в 2014 году и до отрицательного значения -1,50 руб. в 2015 году. Чистая прибыль на один руб. заработной платы уменьшилась с 0,47 руб. в 2014 году до отрицательного значения -1,34 руб. в 2015 году.

Для организации, которая работает эффективно темп роста производительности труда должен опережать темп роста заработной платы. В этом случае будет считаться, что часть, которую создают работники прибавочной стоимости, остается в распоряжении организации и может быть использована на ее развитие. А если темп роста заработной платы в сопоставимых ценах опережает темп роста производительности труда, то организация оплачивает заработную плату не за выполненные работы, а просто продает имеющиеся у нее фонды.

В таблице 10 рассмотрим изменения производительности труда и заработной платы работников ООО «Оазис-Ростов».

Таблица 10 - Анализ соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение +,-	
				2014 г. /2013 г.	2015 г. /2014 г.
1. Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб./чел.	271,79	331,86	343,58	122,10	103,53
2. Среднегодовая заработная плата на одного работника, тыс. руб. / чел.	23,27	22,83	23,13	98,11	101,31
3. Опережение (отставание) темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы		-	-	23,99	2,22
4. Коэффициент опережения Коп (отставания) темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы		-	-	1,24	1,02
5. Суммы экономии (-) или перерасхода (+) фонда заработной платы тыс. руб.		-546,99	-50,18		

Из таблицы видно, что за 2013-2015 гг. средняя заработная плата работников предприятия сначала снизилась в 2014 году, а затем в 2015 году возросла. Такая тенденция в показателях средней заработной платы говорит о нестабильной ситуации в организации. Увеличение средней заработной платы может быть обусловлено как ростом инфляции и тарифных ставок, так и ростом производительности труда.

Но все таки, темп роста производительности труда ООО «Оазис-Ростов» опережает темп роста заработной платы (в 2014 году на 23,99%, в 2015 году –

на 2,22%). Коэффициент опережения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы составил 1,24 в 2014 году и 1,02 в 2015 году.

Уровень средней заработной платы предприятия в основном зависит от фонда рабочего времени за определенный период, наличия внутрисменных потерь рабочего времени в течение дня и изменения средней заработной платы.

Темпы роста фондов заработной платы, которые характерны снижением, по сравнению с темпами производительности труда в 2014 году способствовали экономии фонда заработной платы в размере 546,99 тыс. руб., а в 2015 году экономия составила всего лишь 50,18 тыс. руб. Однако как в 2014 году, так и в 2015 году при анализе была выявлена только экономия фонда заработной платы.

В ООО «Оазис-Ростов» доля производственного потенциала составляет 92% от общего числа работников. Однако средняя заработная плата одного производственного рабочего на 50,1% меньше чем средняя заработная плата руководящего состава и менеджеров. Такая разница и приводит к отрицательным и низким значениям в анализе эффективности использования заработной платы в отчетном периоде. В следующем разделе мы рассмотрим основные направления по совершенствованию фонда заработной платы ООО «Оазис-Ростов».

3.2 Основные направления по совершенствованию фонда заработной платы ООО «Оазис-Ростов»

В настоящее время актуальной проблемой в ООО «Оазис-Ростов», оказывающей влияние на производительность труда, является сглаживание диспропорций в оплате труда руководящего состава, менеджеров и работников основных профессий.

Из анализа основных показателей ООО «Оазис-Ростов» мы увидели, что предприятие в отчетном периоде, т.е. в 2015 году имело убыток, а из анализа основных показателей оплаты труда мы определили важный фактор, который

влияет на производительность, это большой процент диспропорций в оплате труда между разными категориями рабочих. Итак, менеджеры являются основной категорией специалистов, цель которых повышение прибыли организации. Одним из направлений совершенствования фонда заработной платы можно выделить как пересмотр должностных окладов разных категорий работников. В частности для менеджеров а также для руководителей подразделений можно предложить систему плавающих окладов т.к. в современных условиях такая система становится достаточно распространенной и эффективной. Суть такой системы заключается том что у сотрудника установлена каждый месяц не одна и та же сумма оклада, а она будет зависеть от конечного результата организации за месяц. Т.е. оклад сотрудника будет увеличен или уменьшен на соответствующий коэффициент который в свою очередь должен быть установлен и трудовом договоре и положении об оплате труда. Такая система будет стимулом, для категории работников от результатов работы, которых, напрямую зависит прибыльность компании и увеличение своего собственного дохода. Что касается производственных рабочих, то для их эффективной и качественной работы необходимо пересмотреть систему вознаграждений и разработать такую систему, которая будет эффективна.

С помощью правильной оплаты труда можно решить достаточно многие проблемы организации. Правильно разработанная система оплаты труда должна быть основана на соразмерном эффективном возмещении затрат работника в процессе трудовой деятельности. Эта система обретает особую значимость на современном этапе в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда, направленной на максимальное использование трудового потенциала работников, точную и полную оценку количества и качества труда.

Следующим направлением можно считать разработку обоснованной системы вознаграждений

Новая система вознаграждения рабочих, руководителей, специалистов и служащих должна быть направлена на решение задач по усилению стимулирующей роли премий в достижении показателей, которые обеспечивают эффективность работы организации, и, прежде всего, рост рентабельности, объёмов оказания услуг, а также выполнение предприятием в целом планов и договорных обязательств по выполнению работ, повышению её качества, росту производительности труда, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов с учётом влияния соответствующих групп работников на улучшение этих показателей.

Принципы которые необходимо заложить при разработки новой системы вознаграждения должны быть следующими:

- упреждающий принцип. Показатели и условия премирования работников предприятия, размеры поощрения по всем системам премирования должны быть взаимосогласованными, чтобы их выполнение и перевыполнение на уровне бригад и отдельных работников обеспечивали решение задач, поставленных перед участками, выполнение задач участков обеспечивало выполнение заданий цехов, и предприятия в целом.

Это значит, что премирование осуществляется не за устранение каких-либо неполадок, сбоев, а за создание условий, которые не допускают их возникновения, а также сочетание коллективной и личной ответственности за результаты работы.

- принцип динамичности. Этот принцип заключается в изменении величины премии, которая зависит от соответствующих результатов премирования. Именно этот принцип будет усиливать стимулирующую роль всей системы оплаты труда организации.

- принцип наличия и функционирования системы внутренних претензий.
- принцип увязка оперативных и стратегических целей предприятия.

Кроме вышесказанного можно также предложить для лучшего использования фонда заработной платы ООО «Оазис-Ростов» следующие мероприятия:

- сократить излишнюю численность персонала (в особенности в части персонала, который формирует постоянные затраты в себестоимости продукции);
- уменьшить непроизводительные выплаты по зарплате;
- снизить оплату различных отклонений в работе предприятия;
- улучшить соотношение в темпах роста производительности труда и заработной платы.

Положительными последствиями от повышения эффективности использования оплаты труда работников ООО «Оазис-Ростов» могут быть:

- уменьшение удельных затрат на заработную плату;
- увеличение объема оказания услуг;
- рост прибыли;
- увеличение экономической и финансовой устойчивости предприятия;
- повышение конкурентоспособности.

Следовательно, мероприятия, которые были предложены, позволят увеличить эффективность производственно-хозяйственной деятельности ООО «Оазис-Ростов»

Заключение

В условиях рыночной экономики высокая эффективность организации зависит от эффективности работы наемного персонала. Следовательно, правильно организованная система оплаты труда и ее учет является достаточно важным аспектом для любой организации.

Цель настоящей работы, которая была определена в начале написания работы и заключается в проведении исследования учета расчетов по оплате труда, анализа действующих систем и форм оплаты труда, аудита учета расчетов с персоналом по оплате труда, а так же разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда, достигнута в полном объеме.

Рассмотренная тема данной работы со своей спецификой учета и сложностью расчетов оплаты труда является актуальной. Качественно организованный контроль начисления оплаты труда, удержаний из нее и отчислений в фонды социального страхования и пенсионного обеспечения позволит ООО «Оазис-Ростов» избежать определенных проблем.

В бакалаврской работе рассмотрены теоретические и практические аспекты организации бухгалтерского учета труда и расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Оазис-Ростов».

Бухгалтерский учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда в любой организации осуществляется на основании нормативных актов, которые регулируют бухгалтерский учет и налогообложение в РФ. В результате изучения литературы, практических навыков нами был сделан вывод о том, что заработная плата является основным источником дохода персонала организации, с помощью нее возможен контроль за мерой труда и потребления.

Со стороны государства уделяется повышенное внимание к правовым основам организации и оплаты труда, роль государства заключается в защите граждан, обеспечение им гарантированной оплаты за трудовую деятельность.

Под термином «заработная плата» понимают экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, со стороны работодателя одна из основных

статей расходов, которая в свою очередь влияет на себестоимость выпускаемой продукции (товаров, оказываемых услуг).

Также термин «заработная плата» можно определить как юридическая категория. Гарантия для работающих на право оплаты своего труда без дискриминации и не ниже установленной на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. На сегодняшний день минимальный размер оплаты труда составляет 7500 руб. Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму. Главным правовым документом, регулирующим вопросы оплаты труда, является Трудовой Кодекс РФ. Кроме него, существует ряд документов, которые также регулируют организацию и оплату труда персонала, дополняя и расширяя при этом Трудовой кодекс РФ. К таким документам относятся Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда. Все основные документы были рассмотрены в первой главе бакалаврской работы.

При проведении исследования был изучен бухгалтерский учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда, и проведен аудит расчетов с персоналом по оплате труда на примере организации ООО «Оазис-Ростов».

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Из проведенного анализа финансово-экономических показателей мы выявили, что финансовое состояние ООО «Оазис-Ростов» является плохим, при котором финансовые показатели, как правило, не укладываются в норму. Причинами такого состояния могут быть как объективные (мобилизации ресурсов на реализацию масштабных проектов, крупные сделки, общий спад или кризис в экономике страны или отрасли и т.п.), так и вызванные неэффективным управлением.

В третьей главе нами был проведен анализ фонда заработной платы, с точки зрения его эффективного использования. При рассмотрении динамики показателей, рассчитанных на один рубль заработной платы, происходит в некоторых случаях увеличение показателей, а в некоторых

снижение. Показатели, связанные с выручкой, полученной за выполненные работы, услуги на один рубль заработной платы за рассматриваемый период увеличиваются. А вот показатели прибыли на один рубль заработной платы уменьшаются в результате снижения объема прибыли ООО «Оазис-Ростов».

Для анализа бухгалтерской и финансовой отчетности, в том числе и учета расчетов по оплате труда ООО «Оазис-Ростов» проводит внешнюю аудиторскую проверку, для этого ежегодно руководители организации на договорной основе привлекают независимую аудиторскую организацию.

Для устранения недостатков и соответствующего совершенствования учета расчетов с имеющимся персоналом по оплате труда предлагается:

- вывести в первую очередь на необходимый уровень первичный учет, а именно: обязательное и строгое заполнение всех предлагаемых реквизитов; если определенные реквизиты не заполняются, то в таком месте делается прочерк;
- использовать унифицированные формы учетных первичных документов и соответствующих учетных регистров;
- требуется совершенствовать текущую учётную политику компании;
- рационально организовать проведение бухгалтерского учета в компании, в том числе и по полному учету зарплаты. Главными предпосылками рациональной организации текущего бухгалтерского учета представляются: изучение компанией инструкций и законоположений и прочих документов по отчетности и учету; определение объема и характера бухгалтерской информации; максимально рациональное распределение труда между всеми работниками данного учетного аппарата. Все указанные аспекты оказывают большое влияние на построение и организацию учетного процесса, например, на выбор рабочего плана соответствующих счетов, прочих методических, технических и организационных аспектов бухгалтерского учета при принятии и разработке учетной политики компании;

– разработать оптимальный план документооборота и документации; план организации труда и рост квалификации работников имеющейся бухгалтерии.

Оптимизация документооборота позволит установить количество необходимых документов, а также число сотрудников работающих с такими документами.

Рациональность в организации документооборота позволит ускорить составление бухгалтерской отчетности, повысит оперативность бухгалтерского учета.

В целях совершенствования документооборота в ООО «Оазис-Ростов» можно рекомендовать использовать версию «1С: Бухгалтерия-8.3». Это новая версия программы «1С: Бухгалтерия-8», в которой:

Устранение выявленных недостатков и внедрение 1С: Бухгалтерия-8.3 в ООО «Оазис-Ростов» будут способствовать наглядности учета и контроля, оперативности создания отчетов различной сложности, экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате; совершать полную и своевременную оплату труда работников предприятия, наблюдать за законностью операций, связанных с начислением и выплатой соответствующего заработка, ликвидировать непроизводительные выплаты, скрытые и явные потери рабочего времени, стимулировать труд на предприятии.

Для лучшего использования фонда заработной платы ООО «Оазис-Ростов» следующие мероприятия:

- сократить излишнюю численность персонала (в особенности в части персонала, который формирует постоянные затраты в себестоимости продукции);
- пересмотр должностных окладов;
- разработку обоснованной системы вознаграждений;
- уменьшить непроизводительные выплаты по зарплате;
- снизить оплату различных отклонений в работе предприятия;

– улучшить соотношение в темпах роста производительности труда и заработной платы.

Положительными последствиями от повышения эффективности использования оплаты труда работников ООО «Оазис-Ростов» могут быть:

- уменьшение удельных затрат на заработную плату;
- увеличение объема оказания услуг;
- рост прибыли;
- увеличение экономической и финансовой устойчивости предприятия;
- повышение конкурентоспособности.

Следовательно, мероприятия, которые были предложены, позволят увеличить эффективность производственно-хозяйственной деятельности ООО «Оазис-Ростов»

Список использованных источников

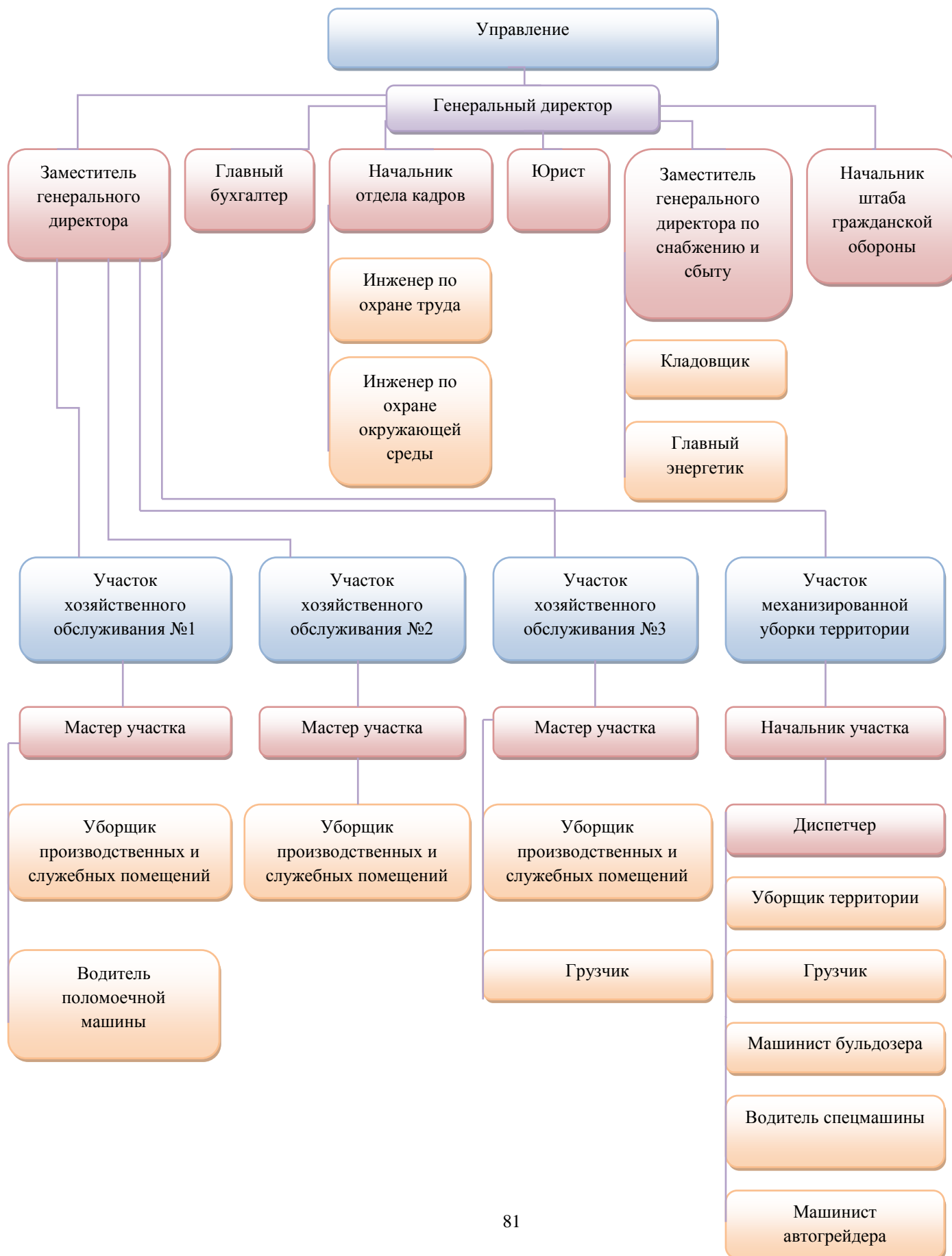
1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г., с учетом поправок от 21.07.2014г. - 4 N 11-ФКЗ
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30.11.1994г. - N 51-ФЗ (ред. от 03.07.2016г.)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26.01.1996г. - N 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016г.)
4. Налоговый кодекс Российской Федерации Часть вторая. Федеральный закон от 05.08.2000 г. - № 117-ФЗ (ред. 03.07.2016г.).
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. - N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016г.).
6. О государственных пособиях гражданам, имеющих детей: Федеральный закон от 19.05.1995 г. // Собрание законодательства РФ. - № 81-ФЗ (ред. от 03.07.2016г.).
7. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию: Федеральный закон от 29.12.2006г. // Собрание законодательства РФ. - № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016г.).
8. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998г. // Собрание законодательства РФ. - № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015г.)
9. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000г.// Собрание законодательства РФ. - N 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016г.)
10. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011г. - N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016г.).
11. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»: Приказ Минфина России «от 06.05.1999 г. // Собрание законодательства РФ. - N 33н (в ред. от 06.04.2015 г.)

12. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998 г. // Собрание законодательства РФ. - N 34н (в ред. от 24.12.2010 г).
13. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. // Собрание законодательства РФ. - № 922 (в ред. от 15.10.2014г.)
14. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы / М.М. Алексеева. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 311 с.
15. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учёт: Учебное пособие / В.П. Астахов. – Москва: Юрайт, 2011. – 955 с.
16. Бабаев Ю.А., Теория бухгалтерского учета / Бабаев Ю.А., Петров А.М. – М.: Проспект, 2012. – 240 с.
17. Балабанов И.Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта / И.Т. Балабанов. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 285с.
18. Баскакова О.В. Экономика предприятия (организации): учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 372 с.
19. Бачуринская И.Н., Горячих С.П., Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие / И.Н. Бачуринская, С.П. Горячих, А.В. Зонова.- 1 изд., 2011. – 480 с.
20. Богатая И.Н. Бухгалтерский учет / И.Н. Богатая, Н.Н. Хахонова. – М.: Кнорус, 2011. - 258 с.
21. Бойко В.В. Бухгалтерский учет / В.В. Бойко. - М.: Книжный мир, 2013, 471 с.
22. Гейц И.В. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника / И.В. Гейц // Консультант бухгалтера. - 2014. - № 10. - С. 21-21.
23. Гейц И.В. Современные условия районного регулирования оплаты труда / И.В. Гейц. – М.: Дело и сервис, 2015. – 420 с.

24. Глушков И.Е., Киселева Т.В. Бухгалтерский (налоговый, финансовый, управленческий) учет на современном предприятии / И.Е. Глушков, Т.В. Киселева. - М.: КНОРУС, 2011. - 213 с.
25. Зимин, Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятия / Н.Е. Зимин, – Учебное пособие. – М.: ИКФ, ЭКМОС, 2012. – 236 с.
26. Егоров В.В. Средний заработок. Порядок расчета / В.В. Егоров. - М.: Налоговый вестник, 2015. - 288 с.
27. Елизаров Ю.Ф. Экономика организации: Учебник для вузов / Ю.Ф. Елизаров. - М: Издательство Экзамен, 2012. - 415 с.
28. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермолович. - М.: БГЭУ, 2011. - 203 с.
29. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие / В.Р. Захарьин. – М.: Проспект, 2014. – 656 с.
30. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет / В.Б. Ивашкевич .- М.: Инфра, 2011. - 405 с.
31. Ковалев В.В. Финансовый анализ. Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В.В. Ковалев. - М: Финансы и статистика, 2011. - 512 с.
32. Колот А. М. Оплата труда на предприятии: организация и совершенствование / А. М. Колот. - К.: Работа, 2013. - 267 с.
33. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Н.П. Кондраков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 300 с.
34. Кондраков Н.П., Бухгалтерский учет в схемах и таблицах / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков– М.: Проспект, 2013. – 280 с.
35. Корсетская Е.В. Зарплата и налоги / Е.В. Корсетская. - М.: АйСи Групп, 2014. – 256 с.
36. Моргунова Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б. Моргунова. – М.: Юрайт-Издат, 2015. - 550 с.

37. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2012. – 320 с.
38. Пожидаева Т.А. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / Т.А. Пожидаева, – 3-е изд. Стер. М.: КНОРУС, 2012. - 320 с.
39. Подольский В.И. Аудит / В.И. Подольский. - М.: Юрайт, 2011-249 с.
40. Поляк Г.Б. Бюджетная система России / Г.Б. Поляк. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 703 с.
41. Почкутов М.П. Оценка реальной ликвидности активов предприятия / М.П. Почкутов. - М.: КНОРУС, 2011. – 2013. -317с.
- 42.
43. Савицкая Г.В. Экономический анализ / Г.В. Савицкая. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 648 с.
44. Семенихина В.В. Оплата труда / В.В. Семенихина. – М.: ЭКСМО, 2015. – 390 с.
45. Хахонова Н.Н. Основы бухгалтерского учета и аудита / Н.Н. Хахонова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. - 360 с.
46. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Финансы предприятий / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. - М.: Инфра-М, 2012. - 512 с.
47. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: ИНФРА–М, 2013– 286с.
48. Широкова М.В. Заработная плата: расчет и учет / М.В. Широкова. - М.: Альфа-Пресс, 2011. - 156 с.
49. Информационно справочная система. Электронный ресурс. Web: <http://www.consultant.ru>
50. Информационно справочная система. Электронный ресурс. Web: <http://www.garant.ru>

Структура ООО «Оазис-Ростов»



Штатное расписание ООО «Оазис-Ростов»

Унифицированная форма N Т-3
 Утверждена постановлением
 Госкомстата РФ
 от 5 января 2004 г. N 1

ООО «Оазис-Ростов»
 наименование организации

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301017

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

на период

с 01.01.2016 по 01.09.2016

Номер документа	Дата составления
1ш	01.09.2016

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от "01" января 2016г. № 14
 Штат в количестве 99.5 единиц

Структурное подразделение наименование		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавка, руб.			Всего, руб (гр.5 + гр.6 + гр.7 + гр.8)	Примечание
1	2				6	7	8		
Управление		Генеральный директор	1	40 000,00			40 000,00		
		Заместитель генерального директора	1	40 000,00			40 000,00		
		Главный бухгалтер	1	38 350,00			38 350,00		
		Начальник отдела кадров	0,4	21 800,00			8 720,00		
		Заместитель генерального директора по снабжению и сбыту	1	20 700,00			20 700,00		
		Юрист	0,4	20 000,00			8 000,00		
		Инженер по охране труда	1	13 000,00			13 000,00		
		Главный энергетик	0,5	8 000,00			4 000,00		
		Инженер по охране окружающей среды	0,5	6 000,00			3 000,00		
		Кладовщик	1	12 000,00			12 000,00		
		Начальник штаба гражданской обороны	0,2	5 000,00			1 000,00		

Участок хозяйственного обслуживания № 1	Мастер	1	16 700,00			16 700,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	8,5	14 400,00			129 600,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	4	7 600,00			30 400,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	11	9 600,00			105 600,00
	Водитель поломочной машины	1	13 600,00			13 600,00
Участок хозяйственного обслуживания № 2	Уборщик производственных и служебных помещений	2	7 600,00			15 200,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	7	9 600,00			67 200,00
Участок хозяйственного обслуживания № 3	Мастер участка	1	16 700,00			16 700,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	15	9 600,00			144 000,00
	Уборщик производственных и служебных помещений	8	7 600,00			60 800,00
	Грузчик	1	13 600,00			13 600,00
Участок механизированной уборки территории	Начальник участка	1	23 000,00			23 000,00
	Диспетчер	1	17 600,00			17 600,00
	Уборщик территории	13,5	11 700,00			157 950,00
	Грузчик	6	13 600,00			81 600,00
	Грузчик-стропальщик	2	15 000,00			30 000,00
	Машинист бульдозера	2	20 000,00			40 000,00
	Водитель автомобиля (спец), занятый управлением подъемника	1	20 000,00			20 000,00
	Водитель автомобиля (груз)	4	20 000,00			80 000,00
	Машинист автогрейдера	1	20 000,00			20 000,00
	Итого	99	512 350,00			1 272 320,00

Руководители структурных подразделений

Главный бухгалтер

должность

личная подпись

расшифровка подписи

личная подпись

расшифровка подписи

Косивцова Татьяна Павловна

Бухгалтерский баланс ООО «Оазис-Ростов»

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2015 г.

Организация Общество с ограниченной ответственностью "Оазис-Ростов"
Идентификационный номер налогоплательщика _____
Вид экономической деятельности _____
Организационно-правовая форма / форма собственности _____ / _____

Единица измерения: _____ в тыс. рублей
Местонахождение (адрес) _____

344029, Ростовская обл, Ростов-на-Дону г, Менжинского ул, дом № 2

Форма по ОКУД Дата (число, месяц, год) по ОКПО ИНН по ОКВЭД по ОКОПФ / ОКФС по ОКЕИ	Коды		
	0710001		
	31	12	2015
	14545447		
	6166047710		
	90.00.3		
	65	16	
	384		

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.
АКТИВ				
Материальные внеоборотные активы	1150	2 439	43	-
Запасы	1210	485	729	119
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	105	558	420
Финансовые и другие оборотные активы	1230	3 137	2 550	1 022
БАЛАНС	1600	6 166	3 880	1 561
ПАССИВ				
Капитал и резервы	1310	(1 685)	1 391	(747)
Краткосрочные заемные средства	1510	3 526	(47)	155
Кредиторская задолженность	1520	4 283	2 494	2 111
Другие краткосрочные обязательства	1530	42	42	42
БАЛАНС	1700	6 166	3 880	1 561

Руководител
ь _____
(подпись)

Белов Александр Юрьевич

(расшифровка подписи)

31 марта 2016 г.

**Отчет о финансовых результатах
за Январь - Декабрь 2015 г.**

Организаци
я Общество с ограниченной ответственностью "Оазис-Ростов"
Идентификационный номер налогоплательщика _____
Вид экономической
деятельности _____
Организационно-правовая форма / форма собственности _____ / _____
Единица измерения: _____ в тыс. рублей

Коды		
0710002		
31	12	2015
Форма по ОКУД		
Дата (число, месяц, год)		
по ОКПО		
ИНН		
по		
ОКВЭД		
65	16	
по ОКОПФ / ОКФС		
по ОКЕИ		
384		

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г.	За Январь - Декабрь 2014 г.
Выручка	211 0	34 014	32 454
Расходы по обычной деятельности	212 0	(37 456)	(32 047)
Проценты к уплате	233 0	(83)	(9)
Прочие доходы	232 0	648	154
Прочие расходы	235 0	(199)	(83)
Чистая прибыль (убыток)	240 0	(3 076)	469

Руководител
ь _____
(подпись)

**Белов Александр
Юрьевич**
(расшифровка подписи)

_____ 31 марта 2016 г.

Бакалаврская работа выполнена мною самостоятельно.

Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в _____ экземплярах.

Библиография составляет _____ наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру « _____ » _____ 201__ г.

Дата « _____ » _____ 201__ г.

Студент _____ (_____)

(Подпись)

(Имя, отчество, фамилия)