

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»
080100.62 ЭКОНОМИКА
профиль «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Бухгалтерский учет заработной платы и анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Студент(ка)	Ю.Д.Сироткина <small>(И.О. Фамилия)</small>	<hr/> <small>(личная подпись)</small>
Руководитель	И.В.Усольцева <small>(И.О. Фамилия)</small>	<hr/> <small>(личная подпись)</small>
Консультанты	<hr/> <small>(И.О. Фамилия)</small>	<hr/> <small>(личная подпись)</small>

Допустить к защите

Заведующий кафедрой _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)
« _____ » _____ 20 _____ Г.

Тольятти, 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

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

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Сироткина Юлия Дмитриевна

1. Тема Бухгалтерский учет заработной платы и анализ эффективности использования трудовых ресурсов
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы _____
3. Исходные данные к бакалаврской работе законодательные акты, нормативно-правовые акты, учебно-методические пособия, материалы периодической печати, ресурсы Интернет по исследуемой теме, бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Деталь-Плаза», рабочие документы предприятия.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов)
 1. Теоретические основы учета оплаты труда.
 2. Бухгалтерский учет заработной платы на примере ООО «Деталь-Плаза».
 3. Проведение анализа и рекомендации по повышению качества ведения и контроля бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Деталь-Плаза»
 5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала таблицы, графики, схемы для придания методической значимости работы
6. Консультанты по разделам: отсутствуют
7. Дата выдачи задания « _____ » _____ 2017г.

Руководитель бакалаврской работы

(подпись)

И.В. Усольцева

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Ю.Д.Сироткина

(И.О. Фамилия)

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

Зав. кафедрой «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

_____ М.В. Боровицкая
 (подпись) (И.О. Фамилия)

« ____ » _____ 2017 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

выполнения бакалаврской работы

Студентка Сироткина Юлия Дмитриевна

по теме «Бухгалтерский учет заработной платы и анализ эффективности использования трудовых ресурсов»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении и	Подпись руководителя
Согласование темы бакалаврской работы с научным руководителем, получение задания	13.03.2017 – 19.03.2017			
Изучение и подбор необходимой литературы	20.03.2017 - 26.03.2017			
Глава 1 бакалаврской работы	27.03.2017 – 16.04.2017			
Глава 2 бакалаврской работы	17.04.2017 - 30.04.2017			
Глава 3 бакалаврской работы	01.05.2017 – 14.05.2017			
Подготовка, оформление и сдача научному руководителю бакалаврской работы	15.05.2017 – 21.05.2017			
Доклад, иллюстративный материал	22.05.2017 – 24.05.2017			
Отзыв на бакалаврскую работу	25.05.2017 – 28.05.2017			

Руководитель бакалаврской работы _____

(подпись)

И.В. Усольцева

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению _____

(подпись)

Ю.Д.Сироткина

(И.О. Фамилия)

Аннотация

Государственное регулирование системы оплаты труда посредством формирования и преобразования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, направлено на создание благоприятных условий для трудящихся. Но, государство большее количество возможностей и функции переложило на хозяйствующих субъектов. Поэтому реализация данной политики практически осуществляется непосредственно самими предприятиями. То есть дав право устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, а также размеры стимулирования за результаты работы. В этом и есть практическое значение работы и актуальность темы исследования.

Цель работы вытекает из актуальности исследования это исследовать особенности учета оплаты труда и провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Реализация поставленной цели направлена на решение задач по изучению и раскрытию теоретических основ учета и анализа заработной платы, нормативных и правовых документов по исследуемой теме, особенностях бухгалтерского учета заработной платы и анализа эффективности использования фонда оплаты труда и трудовых ресурсов на примере ООО «Деталь-Плаза». А также на необходимость формирования выводов и предложений по эффективности контроля за использованием фонда оплаты труда и трудовых ресурсов.

Бакалаврская работа состоит из трех глав, списка использованных источников и приложений. В работе имеются рисунки, графики и аналитические таблицы для придания практической значимости работе.

Содержание

Введение.....	6
1.Теоретические основы учета оплаты труда.....	9
1.1. Экономическая сущность, виды заработной платы и правовое регулирование трудовых отношений.....	9
1.2. Методические подходы Российских и Международных стандартов финансовой отчетности в области расчетов с сотрудниками по оплате труда.....	16
1.3.Методы начисления и удержания с оплаты труда и их учет.....	22
2. Бухгалтерский учет заработной платы на примере ООО «Деталь-Плаза»	32
2.1.Технико-экономическая характеристика предприятия.....	32
2.2. Учет расчетов с персоналом по заработной плате на исследуемом предприятии.....	40
2.3.Учет удержаний с оплаты труда	53
3. Проведение анализа и рекомендации по повышению качества ведения и контроля учета заработной платы в ООО «Деталь-Плаза»	57
3.1.Методика анализа расчетов с персоналом предприятия.....	57
3.2. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда и трудовых ресурсов.....	60
3.3.Рекомендации, предлагаемые предприятию по усовершенствованию внутреннего контроля заработной платы и эффективности использования трудовых ресурсов.....	67
Заключение.....	72
Список использованных источников.....	77
Приложения.....	82

Введение

Хозяйствующие субъекты как участники экономических процессов представляют из себя совокупность имущественных и экономических систем, элементы которых обеспечивают бесперебойное существование и функционирование на рынке создателей материальных и нематериальных благ.

Совокупность имущественных и экономических систем имеет состав зависящих от множества факторов, таких как специфика деятельности и размера собственного капитала, организационной структуры, прочих особенностей. Такие системы как система управления, контроля, учета, снабжения, производства, продаж, расчетов по оплате труда.

Все системы формируются с целью экономической обоснованности и полезности для бизнес-процессов, которые возникают на предприятии.

Система оплаты труда разрабатывается в зависимости от разных факторов по каждой категории работников и индивидуально по каждому работнику.

Регулирование государства системы материальной заинтересованности труда путем преобразования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, направлено на создание благоприятных условий для трудящихся. Но, государство большее количество возможностей и функции переложило на хозяйствующих субъектов. Поэтому реализация данной политики практически осуществляется непосредственно самими предприятиями. То есть дав право устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, а также размеры стимулирования за результаты работы. В этом и есть практическое значение работы, и актуальность темы исследования.

Цель работы вытекает из актуальности исследования - это исследовать особенности учета оплаты труда и провести анализ эффективного применения ресурсов предприятия.

Реализация поставленной цели направлена на решение задач:

- по изучению и раскрытию теоретических основ учета и анализа заработной платы;
- по изучению и раскрытию нормативных и правовых документов по исследуемой теме;
- раскрытию особенностей учетных процедур оплаты труда и аналитических процедур эффективности потребления ресурсов заработной платы, а также трудовых ресурсов на примере исследуемого объекта;
- сделать выводы и предложить ряд мероприятий по эффективности контроля за использованием фонда оплаты труда и трудовых ресурсов.

Объектом исследования является ООО «Деталь-Плаза», а предметом исследования - бухгалтерский учет заработной платы и трудовые ресурсы предприятия.

Первая глава посвящена информации раскрывающей сущность и теоретические аспекты ведения учета заработной платы. А также правового регулирования трудовых взаимоотношений коллектива и предприятия, раскрывается сущность, источники информации учета заработной платы. Раскрывается методические аспекты учета расчетов по оплате труда, дается краткая сравнительная характеристика международных стандартов учета с национальными.

Вторая глава бакалаврской работы раскрывает технико-экономическую характеристику ООО «Деталь-Плаза», в ней детально рассматривается учет расчетов по выплатам за выполненные работы, а также расчеты предприятия по погашению задолженностей по налогам и сборам с оплаты труда.

В третьей главе бакалаврской работы раскрываются теоретические аспекты проведения анализа эффективного использования ресурсами труда. На основе аналитических расчетов делаются выводы об использовании фонда оплаты труда и рационального использования трудовых ресурсов предприятия. Расчёты позволяют выявить резервы и рассмотреть мероприятия по эффективности деятельности в данном направлении. А также

по повышению качества учета расчетов и усовершенствованию внутреннего контроля в ООО «Деталь-Плаза».

Исследование бакалаврской работы основано на трудах отечественных ученых бухгалтерского учета и анализа, в числе которых Шеремет А.Д., Подольский В.И., Харитонов С.А., Полковский А.Л. и др., а также нормативные и законодательные акты Российской Федерации, научные публикации в периодической печати. Практическое исследование основано на анализе документооборота по учету заработной платы и трудовых ресурсов в ООО «Деталь-Плаза». Работа состоит из трех глав, списка используемых источников и приложений.

1. Теоретические основы учета оплаты труда

1.1. Экономическая сущность, виды заработной платы и правовое регулирование трудовых отношений

Статья 129 Трудового кодекса (ТК) устанавливает, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)[7].

Трудовое законодательство устанавливает, что выплаты осуществляются по тарифным ставкам, окладам и другим видам выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в

том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Российское законодательство предусматривает рассчитывать фонд оплаты труда с учетом различных начислений работникам в любых формах расчётов, т.е. натуральными продуктами труда или денежными средствами. А также с учетом различных видов премиальных вознаграждений, надбавки. Надбавки, связанные с содержанием подобных сотрудников, устанавливаются нормами законодательства или трудовыми и коллективными договорами. Общая структура фонда оплаты труда наглядно представлена на рис. 1.

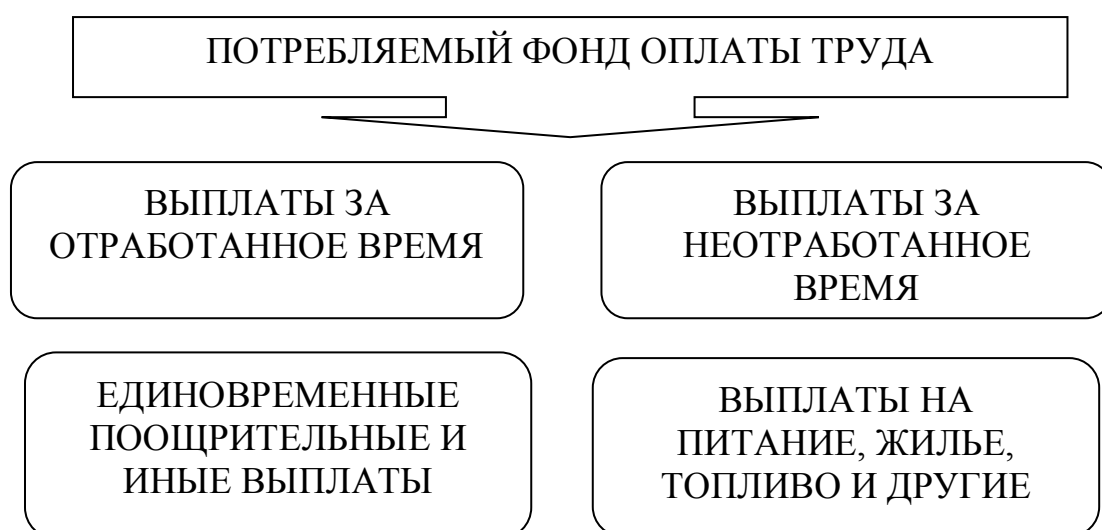


Рис. 1. Общая структура фонда оплаты труда

При расчетах с персоналом предприятия используются расчеты в виде средних выплат, которые исчисляются из расчета среднего заработка сотрудника.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;

в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх

установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя. [11].

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период

с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;
- для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических,

ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Оплата труда может быть представлена в различных формах и видах.

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В экономике имеется две формы, которые имеют возможность расчетов по сдельным и повременным видам оплаты труда.

К сдельной форме относится форма расчёта, которая имеет возможность к применению в количественной оценке труда путем расчетов,

исходя из норм времени, норм выработки и норм производственного задания. То есть труд оплачивается по сдельной расценке исходя из количества выполненных видов работ.

Различают несколько видов сдельной оплаты труда. Наглядно виды представлены в таблице 1.

Таблица 1

Применяемые виды сдельной оплаты труда

Виды	Сущность
1	2
Простая сдельная	При которой расчет производится исходя из количества единиц продукции и объемов работ, применением твердых сдельных расценок, установленных по степени квалификации
Косвенно-сдельная	При которой расчет производится как оплата труда рабочим обслуживающим основное производство в процентном отношении к оплате основных рабочих, которых они обслуживают.
Сдельно-премиальная	При которой расчет производится с учетом премирования исходя из полученных показателей качества и норм выработки
Сдельно-прогрессивная	При которой расчет производится путем прогрессивного роста за выработку сверх нормы
Аккордная	При которой расчет производится из расчета за весь объем предполагаемых к исполнению с учетом сроков выполнения.

К повременной форме относится оплата труда, при которой отсутствует возможность количественно оценить трудовой вклад или привязать к количественным нормам. Поэтому все расчеты оплаты зависят от квалификации работника и от отработанного им времени.

Повременная оплата выражается в различных видах, устанавливаемых работодателем.

Различают несколько видов повременной оплаты, наглядно которые представлены в таблице 2.

Применяемые виды повременной оплаты труда

Виды	Сущность
1	2
Повременная (простая)	Самая распространенная оплата. Оплата труда не связана с конечным результатом и не зависит от качества продукции и услуг.
Повременно-премиальная	Используется когда квалификация повременщиков не соответствует выполняемым видам работ, поэтому приходится учитывать и квалификацию труда и другие экономические факторы.

Нормами установлены два вида заработной платы это основная и дополнительная. Начисляется основная за выполнение различных видов работ, а дополнительная за нерабочее время, но в соответствии законодательства за которое положено получение определённого количества средств.

1.2. Методические подходы Российских и Международных стандартов в области расчетов с сотрудниками по оплате труда

Методические подходы в учете оплаты труда сотрудников и иных вознаграждений, отличаются по многим позициям в международной (МСФО) и российской (РСБУ) практике. В МСФО данные затраты определяются стандартом IAS 19 «Выплата сотрудникам».

В российской системе таких стандартов нет, но имеется проект положения по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждений сотрудникам», который приближен к международному аналогу [18].

Согласно отечественного учета Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. №402-ФЗ в редакции от 28.12.2016г. [8] является нормативным актом I степени, который определяет правовые базы бухгалтерского учета и состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести

бухгалтерский учет и сдавать бухгалтерскую отчетность. Для осуществления списания затрат по оплате труда руководствуются статьей 254 Налогового Кодекса Российской Федерации № 117 – ФЗ, который принят ГД ФС РФ 19 июля 2000 г. в редакции от 02.04.2016 № 52-ФЗ. [5] Осуществляя затраты необходимо учитывать Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ), введенный Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [7]

Важным документом считается Положение 1/2008 «Учетная политика компании» приказ № 106н от 27 в редакции от 18.12.2015 г. [14], так как в нем изложены главные принципы учета, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом от 06.05.1999 № 33н в редакции от 27.04.2015 г. раскрывающее информацию по расходам предприятия в части заработной платы. [17]

Немаловажное значение имеют и методические рекомендации, инструкции, которые призваны конкретизировать учетные стандарты согласно с отраслевыми и иными особенностями.

Согласно МСФО IAS 19 «Выплата сотрудникам» вознаграждения работникам - все формы возмещения, которые предприятие предоставляет работникам в обмен на оказанные ими услуги или расторжение трудового соглашения.

Краткосрочные вознаграждения работникам - вознаграждения работникам (кроме выходных пособий), выплата которых в полном объеме ожидается до истечения двенадцати месяцев после окончания годового отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги.

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности - вознаграждения работникам (кроме выходных пособий и краткосрочных вознаграждений работникам), выплачиваемые по окончании их трудовой деятельности.

Прочие долгосрочные вознаграждения работникам - все виды вознаграждений работникам, кроме краткосрочных вознаграждений работникам, вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии и выходных пособий.

Выходные пособия - вознаграждения работникам, предоставляемые в обмен на расторжение трудового соглашения в результате одного из двух событий:

- решения предприятия расторгнуть трудовое соглашение с работником до достижения им пенсионного возраста; или

- решения работника принять предложение о вознаграждении, предоставляемом в обмен на расторжение трудового соглашения. Краткосрочная выплата признается в качестве обязательства и затрат. В краткосрочное вознаграждение включает в свой состав краткосрочные отпуска, которые подразделяются на накапливаемые и не накапливаемые [21].

В течении всего периода деятельности накапливаемые выплаты обязаны начисляться предприятием, а не накапливаемые выплаты должны начисляться единовременно в момент факта отсутствия сотрудника.

Стандарт IAS 19 «Вознаграждение сотрудникам» устанавливает порядок учета вознаграждений после окончания трудовой деятельности сотрудника. На основании данных выплат разрабатываются пенсионные планы.

Изначально вводится такое понятие как пенсионный план предприятия. Различаются по качеству и структуре составления два вида пенсионных планов: планы с определенными взносами и планы с определенными выплатами.

Планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности - формализованные или неформализованные соглашения, в соответствии с которыми предприятие выплачивает вознаграждения одному или нескольким работникам по окончании их трудовой деятельности.

Пенсионные планы с установленными взносами - планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, в рамках которых предприятие осуществляет фиксированные взносы в отдельную организацию (или фонд) и не будет иметь каких-либо юридических или обусловленных

сложившейся практикой обязательств по уплате дополнительных взносов, если активов фонда будет недостаточно для выплаты работникам всех вознаграждений, причитающихся за услуги, оказанные ими в текущем и предшествующих периодах.

Пенсионные планы с установленными выплатами - планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, отличные от пенсионных планов с установленными взносами.

Пенсионные планы, совместно учрежденные несколькими работодателями, - пенсионные планы с установленными взносами (кроме государственных пенсионных планов) или пенсионные планы с установленными выплатами (кроме государственных пенсионных планов), которые:

- объединяют активы, внесенные различными предприятиями, не находящимися под общим контролем; и

- используют эти активы для выплат вознаграждения работникам нескольких предприятий при условии, что взносы и размер выплат определяются независимо от того, на каком предприятии заняты получающие их работники. [21].

Оплачивать подобные выплаты предприятие может непосредственно самостоятельно, но имеется альтернативный вариант это осуществить погашение задолженности через специально созданные для этих целей фонды.

Чтобы оценить затраты компании по плановым ожидаемым пенсионным выплатам, необходимо провести ряд расчётных показателей, которые имеют причинно-следственные взаимосвязи. Например, количество лет до выхода на пенсию, текучесть кадров, средний заработок, а также предположительное количество лет, которое сотрудник способен прожить после выхода на пенсию.

При этом необходимо учесть возможное повышение пенсии за этот период в результате инфляционного фактора, а также исходя внесенных

изменений в коллективные договоры с профсоюзными организациями; однозначно необходимо также учесть сумму возможной прибыли полученной в результате инвестирования средств самого пенсионного фонда.

Краткосрочные вознаграждения работникам включают в себя такие статьи, как, например, перечисленные ниже, если их выплата в полном объеме ожидается до истечения двенадцати месяцев после окончания годового отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги:

- заработная плата и взносы на социальное обеспечение;
- оплачиваемый ежегодный отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни;
- участие в прибыли и премии; и
- льготы в неденежной форме (например, медицинское обслуживание, обеспечение жильем, автомобилями, предоставление товаров или услуг бесплатно или по льготной цене) для существующих работников.

Признает взносы компания по IAS 19 «Выплата сотрудникам» в качестве затрат, подлежащие уплате согласно с пенсионным планом и оценивает их по дисконтированной стоимости.

Прочие долгосрочные вознаграждения работникам включают в себя такие статьи как, например, перечисленные ниже, если их выплата в полном объеме не ожидается до истечения двенадцати месяцев после окончания годового отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги:

- долгосрочные оплачиваемые отсутствия на работе, такие как оплачиваемый отпуск за выслугу лет или творческий отпуск;
- юбилейные или прочие вознаграждения за выслугу лет;
- долгосрочные пособия по нетрудоспособности;
- участие в прибыли и премии; и
- отсроченное вознаграждение.

Выходные пособия являются результатом либо решения предприятия расторгнуть трудовое соглашение с работником, либо решения работника

принять предложение о вознаграждении, предоставляемом в обмен на расторжение трудового соглашения.

В России не все способы вознаграждений сотрудникам, применяемых в мировой практике, используются. Причина скорее всего в не разработанности нормативных актов в виде российских аналогов IAS 19 «Выплата сотрудникам». Потому что, имея дополнительные права по определению количества, форм и систем оплаты труда, предприятия все же еще ограничены в возможностях по отдельным видам расчетов, так как они еще жестко регламентированы.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации[7].

Оплата сотрудника за месяц, отработавшего весь период полностью и выполнивший нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже, минимального размера оплаты труда, который в 2016 году составлял 7500 рублей.

В 2017 году с 01 июля планируется провести индексацию и увеличить размер МРОТ на 300 рублей. По отношению к индивидууму это незначительные средства, но в масштабах государства это последующие существенные компенсации.

Выплаты сотрудникам отличаются разнообразием и подразделяются на: выплаты краткосрочного характера, по окончании установленного

трудового временного периода, долгосрочные выплаты в настоящее время трудоустроенных сотрудников. А также различные компенсационные выплаты и выходные пособия.

1.3. Методы начисления и удержания с оплаты труда и их учет

Первоначальные действия для начисления оплаты труда начинаются с приказа (распоряжения) о принятии работника в списочный состав предприятия, с утверждением его оплаты, разряда по определённой штатной единицы и специальности согласно документов его образования. А также данные первичных учетных документов фиксирующих факты трудодеятельности сотрудника по выполнению работ. Данные табеля о явках и неявках на работу; документы, фиксирующие выработку, простои и другие моменты учета времени труда и показателя трудового участия и т.д. [31].

Ответственные лица осуществляют подсчет совокупных выплат, которые причитаются сотрудникам: начисления за выполненные работы, премиальные выплаты за результативность выполненных работ, установленные законодательно размеры пособий, а также организует процесс учет вышеназванных начислений по аналитическим счетам в учетных регистрах.

Учет всей оплаты труда ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

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

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»). Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации.

Начисления заработной платы рассчитанные по всем видам оплат, исходя из расчетов по сдельным и повременным расценкам, а также премии за производственные показатели отражаются в дебете производственных счетов: 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», счет 26 «Общехозяйственные расходы», 97 «Расходы будущих периодов», 28 «Брак в производстве» и в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», вместе с этим их

совокупность записывается в ведомости учета производственных затрат по заказам, цехам, а на их базе – в журналы-ордера № 10 и 10/1 [42].

Начисления по дополнительным выплатам отражаются по тем же счетам, что и основная оплата труда, и заносится в те же учетные регистры.

По дебету счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитываются премии работникам за счет прибыли, которые в аналитике можно увидеть в журнале-ордере № 10-1.

Выплаты за счет фонда социального страхования и по временной нетрудоспособности отражаются в дебете счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и в кредите счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и аналитически ведутся в соответствующем журнале-ордере.

Из оплаты труда сотрудников производят различные обязательные удержания. Обязательным удержанием считается НДФЛ и другие. НДФЛ берется в порядке и объемах, определенных НК РФ.

Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц (далее в настоящей главе - налогоплательщики) признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации.

Объектом налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками:

1) от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации - для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;

2) от источников в Российской Федерации - для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также

доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со статьей 212 настоящего Кодекса.

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, такие удержания не уменьшают налоговую базу. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

Не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) следующие виды доходов физических лиц:

1) государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком), а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством. При этом к пособиям, не подлежащим налогообложению, относятся пособия по безработице, беременности и родам;

2) пенсии по государственному пенсионному обеспечению, страховые пенсии, фиксированная выплата к страховой пенсии (с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии) и накопительная пенсия, назначаемые в порядке, установленном действующим законодательством, социальные доплаты к пенсиям, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

3) все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с определенными условиями(критериями) [5].

При определении размера налоговой базы в соответствии с пунктом 3 статьи 210 настоящего Кодекса налогоплательщик имеет право на получение следующих стандартных налоговых вычетов:

1) в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на следующие категории налогоплательщиков:

– лиц, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, получивших инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– лиц, принимавших в 1986 - 1987 годах участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в пределах зоны отчуждения;

– военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы;

– и других категорий данной группы;

2) налоговый вычет в размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на следующие категории налогоплательщиков:

– Героев Советского Союза и Героев Российской Федерации, а также лиц, награжденных орденом Славы трех степеней;

– лиц вольнонаемного состава Советской Армии и Военно-Морского Флота СССР, органов внутренних дел СССР и государственной безопасности СССР и другие;

– участников Великой Отечественной войны, боевых операций по защите СССР из числа военнослужащих, проходивших службу в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав армии, и бывших партизан, и другие из данной категории;

– 4) налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

– 1 400 рублей - на первого ребенка;

– 1 400 рублей - на второго ребенка;

- 3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;
- 12 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы и другие.

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

Вычеты предоставляются с доходов в виде оплаты труда, которые подлежат налогообложению в размере 13%.

Налоговая ставка устанавливается в размере 35 процентов в отношении следующих доходов:

- стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, если доходы, не превышающие 4000 рублей, полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период:

- процентных доходов по вкладам в банках, находящихся на территории Российской Федерации, налоговая база по которым определяется в соответствии со статьей 214.2.

Налоговая ставка устанавливается в размере 9 процентов в отношении доходов в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 года, а также по доходам учредителей доверительного управления ипотечным покрытием, полученным на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 1 января 2007 года.

Налоговая ставка устанавливается в размере 30 процентов в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации

Порядок формирования информации на счетах учета расчетов с рабочими и служащими наглядно представлен в таблице 3. Удержания регламентируются ТК РФ и иными федеральными законами, случаи определены законодательно. Понятия удержания в законодательстве не закреплено.

Таблица 3

Процедура бухгалтерского оформления расчетов с сотрудниками

Дт счетов	Кт 70	Дт 70	Кт счетов
1	2	3	4
20, 23, 25, 26, 28, 97	Остаток по счету сформировавшаяся задолженность перед сотрудниками в виде сумм начисленной оплаты труда всем категориям сотрудников за выполненные работы и время и различные доплаты за результаты труда	Выплата наличными средствами задолженности (оплата труда, пособия, премии)	50
84	Начислены дивиденды сотрудникам компании	Налоговые суммы удержаний из оплаты труда в бюджет	68
96	Отражены начисления оплаты за счет ранее созданного резерва (оплата за очередной отпуск)	Отнесенные суммы на депонент, удержанные суммы по актам на взыскание алиментов, кредит и другие	76
69/1	Размер пособия за счет ФСС по нетрудоспособности	Удержание за нанесенный ущерб предприятию	73

Основания удержаний диктуют их различия.

Виды удержаний из оплаты труда наглядно представлены на рис. 2.

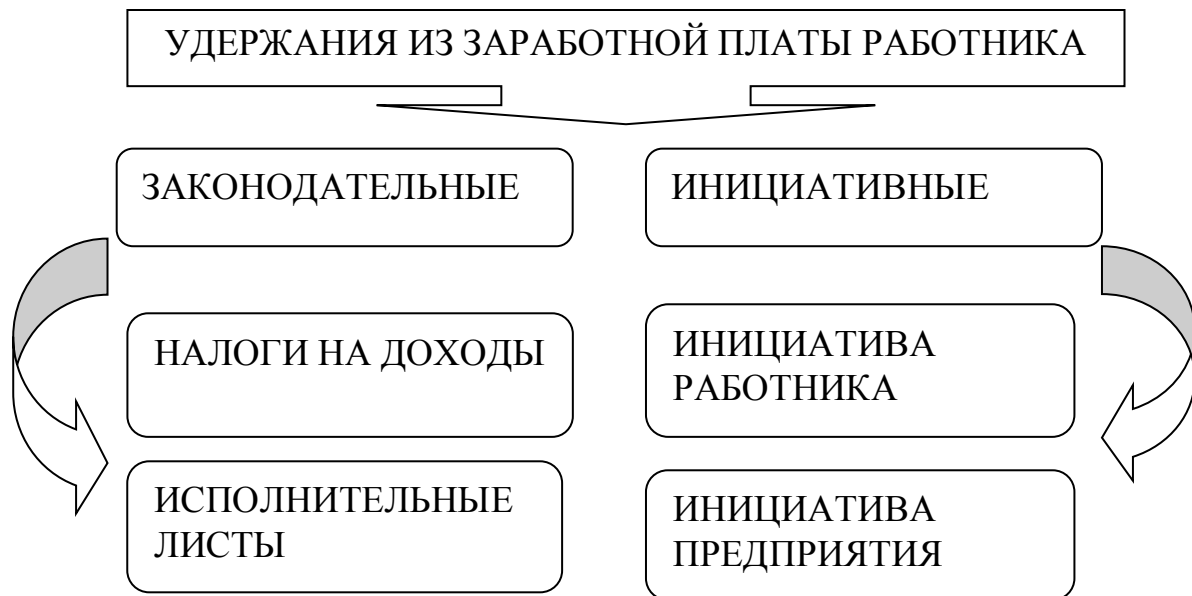


Рис. 2. Виды удержаний из оплаты труда

Удержания производятся по различным исполнительным документам, обязательства которых нельзя нарушать.

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер удержаний может составлять до 50 процентов выплаты (письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852). Например, размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50 процентов суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

Ограничения, установленные статьей 138 ТК, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Налоговый Кодекс РФ каждому налогоплательщику позволяет уменьшать налоговую базу для НДФЛ на сумму налоговых вычетов.

Имеющиеся налоговые вычеты наглядно представлены на рис.3.

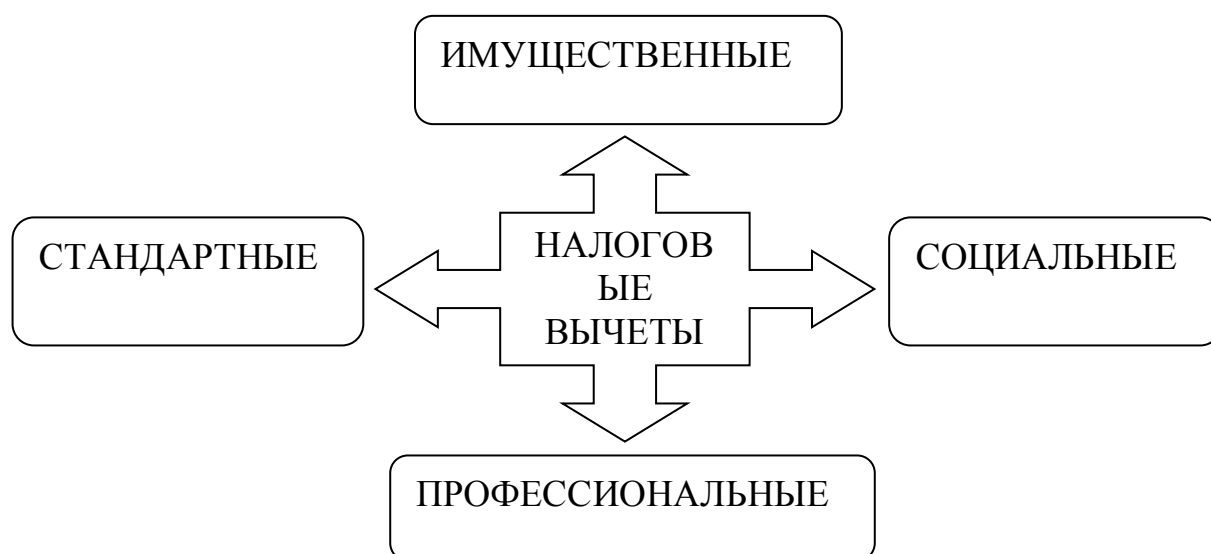


Рис. 3. Виды налоговых вычетов

Операции связанные с удержаниями налога на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 "Расчеты по налогам и сборам", субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц». Данный субсчет отражает информацию по удержанным и перечисленным суммам, которые уже отражены в учете предприятия. В дебет счета относятся суммы погашения задолженности перед бюджетом по налогу, а в кредите учитываются суммы исчисленных сумм налога с оплаты сотрудников. На субсчете также можно увидеть движение и установленных санкций в виде штрафов в бюджет и пени.

Операции связанные с удержанием и перечислением сумм по исполнительным документам оформляются следующими записями по счетам учета наглядно которые представлены в таблице 4.

Таблица 4

Бухгалтерские записи расчетов по исполнительным документам

Номер п/п	Бухгалтерские проводки				Наименование операции
	По счета	Дт	По счета	Кт	
1	70		76		Сумма исчисленных удержаний с выплат по оплате труда

2	73	76	Сумма исчисленных удержаний с в пользу физического лица по исполнительному акту
3	70	76	Сумма сбора за услуги почты по пересылке средств в пользу физического лица
4	76	50	Сумма, выданных получателям из кассы компании
5	76	51	Сумма, перечисленных со счетов компании

С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Это относится и к документам по учету заработной платы, но вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов для оплаты труда через кассу предприятия или банк.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Предел авансовых выплат и сроки их погашения устанавливаются коллективным договором. Аванс допускается рассчитывать, как в установленном проценте к тарифу или в суммарном размере, или средней оплате за предыдущий период [7].

Сводным учетным регистром по отражению начислений по оплате труда является расчетная ведомость, параллельно составляется расчетный

лист на каждого сотрудника, который в отличии от ведомости предоставляется сотруднику на руки. [42]

Получение заработной платы осуществляется работниками либо наличными в кассе, либо на лицевой счет работника путем перечисления в безналичном порядке.

2. Бухгалтерский учет заработной платы на примере ООО «Деталь-Плаза»

2.1. Технико-экономическая характеристика предприятия

ООО «Деталь-Плаза» (ИНН 6382060857, КПП 638201001) зарегистрировано в Самарской области в 11.08.2011 Инспекцией Федеральной Налоговой Службы России г. Тольятти.

Юридический адрес предприятия ООО «Деталь-Плаза» Самарская область, г. Тольятти. ООО «Деталь-Плаза» зарегистрировано как юридическое лицо, потому что в хозяйственном ведении имеет обособленное имущество. Общество способно отвечать по своим обязательствам, способно от своего имени приобретать имущество. А также осуществлять имущественные и неимущественные права, в том числе быть истцом и ответчиком в суде. Это частное коммерческое предприятие и действует с Уставом предприятия и действующим законодательством РФ.

Основная деятельность предприятия направлена на торговлю автомобильными деталями, узлами и принадлежностями, а также производство частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей. Предприятие имеет расчетный счет и имущество учитывает на самостоятельном балансе.

ООО «Деталь-Плаза» придерживается стратегической политики, направленной на качественные услуги и выпуск продукции по доступным ценам для потребителей. В целом предприятие разрабатывает мероприятия по осуществлению деятельности направленную на финансовую и кадровую внутреннюю политику, а особенно на экономическую безопасность. Что касается внешней политики, то ее стратегические задачи ориентируются на стабилизацию долгосрочности и взаимовыгодных отношений с партнерами, клиентами и, наконец, с обществом. Особое внимание уделяется конкурентам, т.е. на добропорядочное соседство на рынке сбыта продукции.

Немаловажна и созданная атмосфера на предприятии, которая создает условия для самореализации сотрудников.

Управление ООО «Деталь-Плаза» осуществляется на базе линейной организационной структуры. Структура управления наглядно представлена на рис.4.

Директор, как главный руководитель предприятия, представляет предприятие ООО «Деталь-Плаза» во всех учреждениях и организациях. А также заключает договора и подписывает от лица предприятия значимые для деятельности документы. Он несет полную ответственность за состояние и деятельность ООО «Деталь-Плаза» перед государством и трудовым коллективом.

За главным бухгалтером закреплены следующие должностные обязанности:

- по согласованию с руководителем возглавляет работу по разработке и утверждению учетной политике предприятия в соответствии законодательства РФ;
- разрабатывает и утверждает график документооборота предприятия;
- подготавливает к утверждению рабочего плана счетов, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, разработке форм документов внутренней бухгалтерской финансовой отчетности организации;
- организует и контролирует учет доходов и расходов организации, результатов финансовой деятельности организации и своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций;
- составляет достоверную отчетность организации и представляет ее в установленные сроки пользователям отчетностью;

– следит и контролирует за правильным начислением и перечислением платежей в бюджеты РФ и другие обязанности.



Рис.4. Организационная структура ООО «Деталь-Плаза»

Факты хозяйственной и финансовой жизнедеятельности ООО «Деталь-Плаза» отражаются в бухгалтерском учете предприятия без изъятий и пропусков в том отчетном периоде, в котором они осуществлены. Данные факты формируют информацию для бухгалтерской финансовой отчетности.

В приложениях работы представлены две основные формы бухгалтерской отчетности. Это такие как Бухгалтерский баланс ООО «Деталь-Плаза» за 2016 г. (Приложении 3), Отчет о финансовых результатах ООО «Деталь-Плаза» за 2015 г. (Приложении 4), Отчет о финансовых результатах ООО «Деталь-Плаза» за 2016 г. (Приложении 5).

Основные экономические показатели исследуемого предприятия и их динамика наглядно представлены в виде аналитической гистограммы на рис. 5.

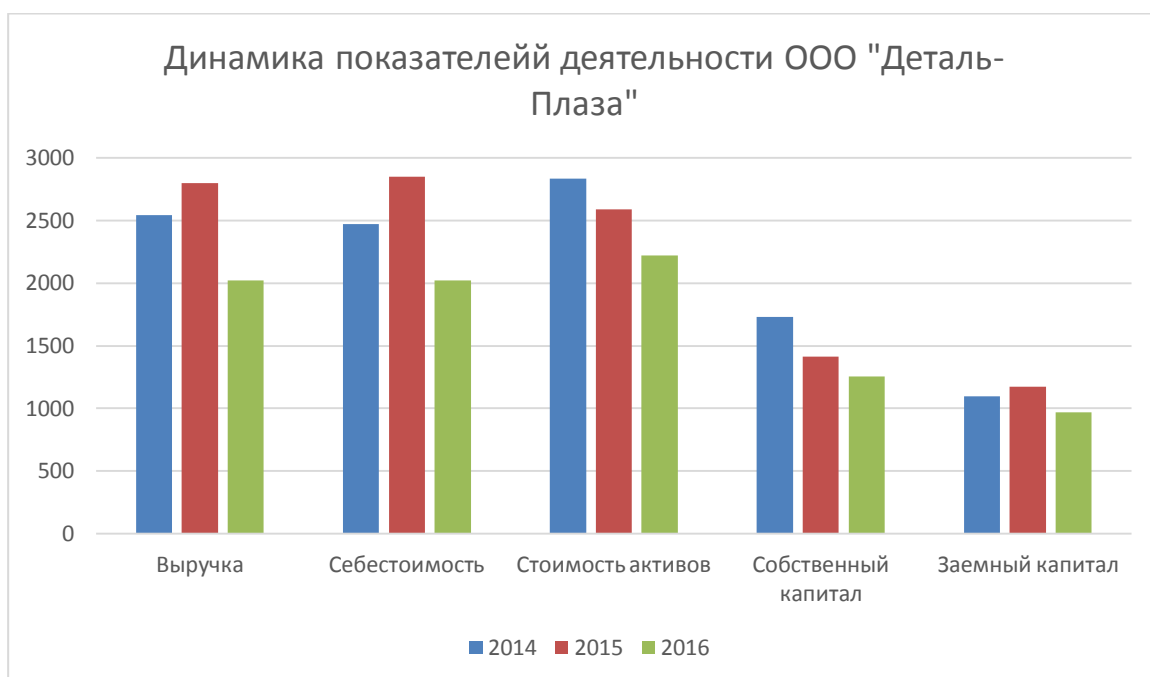


Рис.5 Динамика показателей деятельности ООО «Деталь-Плаза» за период 2014-2016 годы

Данные представленные на рис.5, наглядно представляют, что стоимость активов организации на исследуемый период активно снижается. Так - в 2016 г. по сравнению с 2014 г. стоимость активов снизилась на 21,66 %, в 2015 г. по сравнению с 2016 г. – на 14,24 %.

Собственный капитал имеет также тенденцию к снижению в 2016 г. по сравнению с 2014 г. стоимость его снизилась на 27,5%, и впоследствии на протяжении 2014-2016 гг. так же снижается - в 2015 г. по сравнению с 2014 г. стоимость собственного капитала организации снизилась на 18,11%, в 2016 г. по сравнению с 2015 г. – на 11,45%.

Заемный капитал в свою очередь также произвел снижение, но для предприятия это положительная тенденция развития. Несмотря на то, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. произошел рост данного показателя на 6%, если сравнивать весь трехгодичный период, то за 2014-2016 гг. данный

показатель снизился. В 2014 г. заемный капитал составлял 1097 тыс. руб., то по итогам трех лет до 2016 г. показатель составил уже 968 тыс. руб.

Оборачиваемость активов ООО «Деталь-Плаза» на протяжении рассматриваемого периода можно назвать спокойным. В 2016 г. по сравнению с 2014 г. показатель оборачиваемости активов возрос на 0,01 раза, что в процентах составило 101,1 %, в 2015 г. по сравнению с 2014 г. он вырос на 20%, а в 2016 г. по сравнению с 2015 г. он снизился на 15,74%.

Себестоимость на рубль выручки от продажи так же на протяжении рассматриваемого периода 2014-2016 гг. имеет тенденцию изменения как в сторону небольшого увеличения, так и в сторону снижения. Тем не менее, по итогам 2016 г. в сравнении с 2014 г. произошло увеличение размера постоянных затрат, приходящихся на рубль выручки от продажи продукции на 3,1%, что оказывает влияние на ухудшение финансового положения организации. Факт снижения себестоимости связан с ростом цен на заготовленные предприятием сырьем для производственных нужд.

Из данных представленных на рис.5 прослеживается негативная тенденция к снижению ряда показателей. Так же, аналитические данные таблицы показывают, что по итогам 2016 г. у исследуемого предприятия появились результативные данные на снижение убытка, хотя в 2014 г. наблюдалась прибыль. В 2015 г. предприятием был получен убыток (как валовый убыток, так и убыток от продаж, убыток до налогообложения и чистый убыток). В 2016 г. все виды убытков так же присутствуют, но в абсолютном выражении наблюдается рост данных показателей. Что является положительным результатом деятельности.

Наглядно динамика прибыли по данным отчета о финансовых результатах предприятия представлена на рис.6.

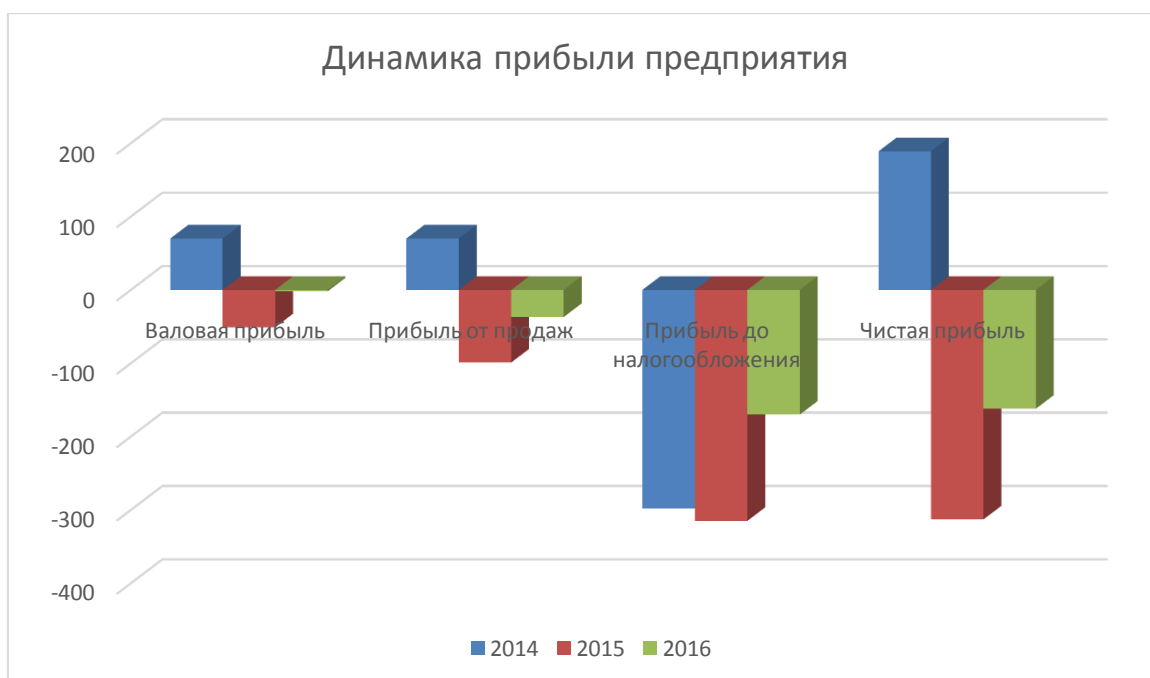


Рис. 6. Динамика показателей прибыли за 2014-2016 гг. ООО «Деталь-Плаза»

По итогам трех лет, на конец 2016 г. наблюдается значительное снижение показателей деятельности предприятия это негативная тенденция результатов хозяйственной деятельности.

Наглядно динамика выручки и себестоимости по данным отчета о финансовых результатах предприятия представлена на рис.7.

По итогам периода 2014-2016 г. в показателях отчетности предприятия преимущественно отражается чистый убыток, исключение составляют показатели 2014 г., так как в нем произошло его снижение.

Напрашивается вывод, что ООО «Деталь-Плаза» имеет тенденцию к падению конечного результата деятельности - чистого убытка. Но несмотря на это имеется и положительная сторона – убыток уменьшился, это говорит о том, что предприятие осуществляет мероприятия по выбору стратегии в сторону улучшения финансово-хозяйственной деятельности.

Об активах предприятия можно сказать следующее: в сравнении 2016г с 2014 г. основные средства уменьшились на 332 тыс.руб., что составило 17,5 %; запасы в 2016 г. также снизились по сравнению с 2014 г. на 172 тыс. руб., что составило 51,0 %; в 2014-2016 гг. наблюдалось увеличение денежных

средств на 16 тыс. руб., что составило 278 %. Положительным моментом следует отметить уменьшение объема дебиторской задолженности на протяжении всего исследуемого периода.

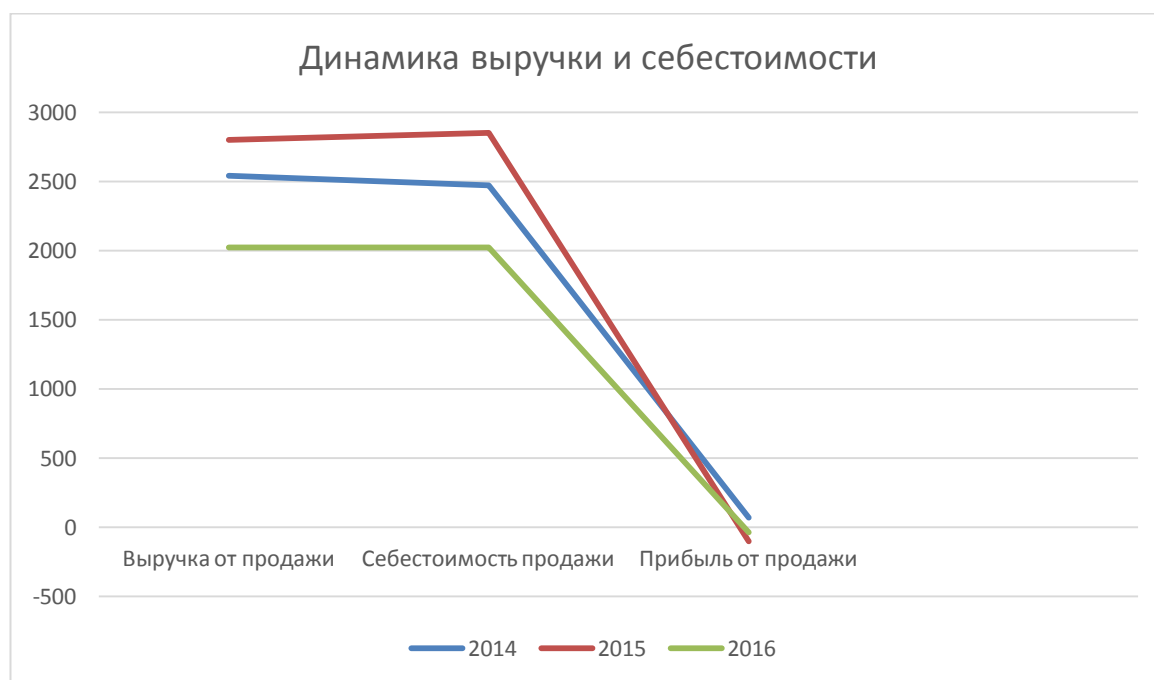


Рис. 7. Динамика выручки и себестоимости продаж ООО «Деталь-Плаза» в 2014-2016 гг.

Наглядно динамика актива баланса ООО «Деталь-Плаза» за 2014-2016 гг. представлена на рис. 8.

Снижение внеоборотных активов можно объяснить тем, что предприятие делает ставки только на активную часть основных средств и постепенно избавляется от устаревшего или от неэксплуатируемого оборудования, что на самом деле является положительным моментом в деятельности предприятия.

Снижение дебиторской задолженности говорит о положительном моменте в деятельности, так как предприятие достаточно плотно работает с покупателями своей продукции и отслеживает просроченную задолженность за отгруженную продукцию.

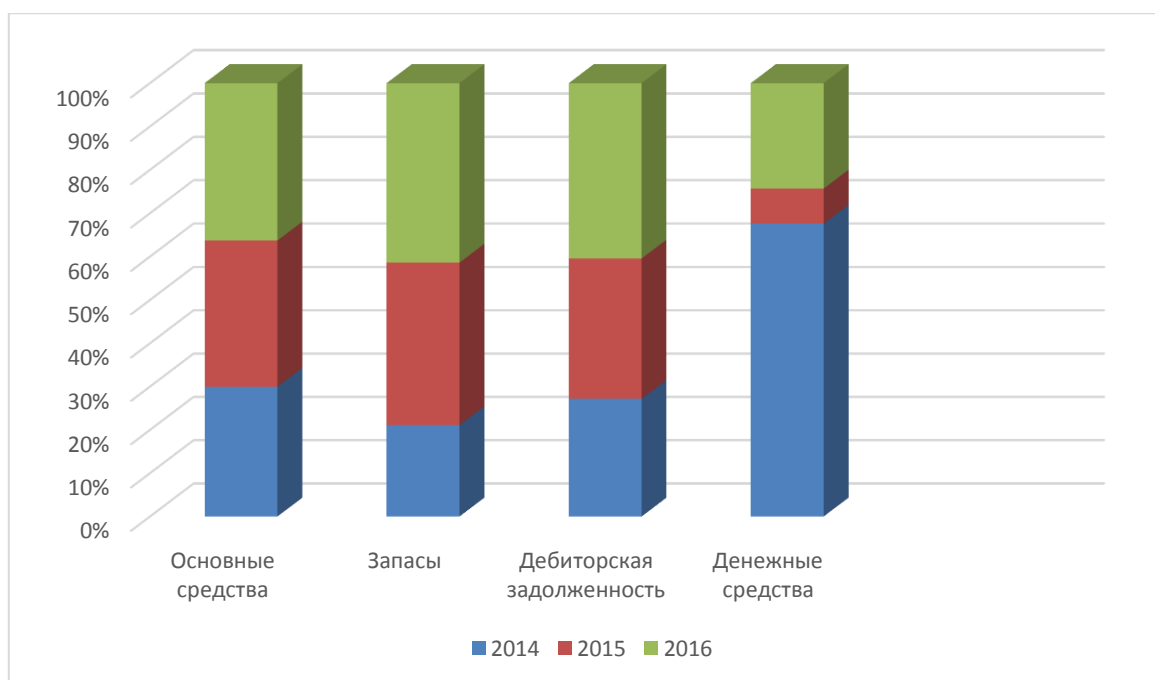


Рис. 8. Структура актива баланса за 2016 г. ООО «Деталь-Плаза»

Собственный капитал на протяжении рассматриваемого периода не изменился. Кредиторская задолженность за данный период возросла, а в 2016 гг. по сравнению с 2014 г. она увеличилась на 334 тыс. руб., что в относительном измерении составило 164 %.

Наглядно структура пассива баланса ООО «Деталь-Плаза» за 2014-2016 гг. представлена на рис. 9.



Рис. 9. Структура пассива баланса ООО «Деталь-Плаза» в 2016 гг.

Положительным фактом отметим снижение показателя заемных средств в течении всего исследуемого периода. В 2016 г в сравнении с 2014 г. снижение заемных средств произошло на 59 тыс.руб., что в относительном измерении составило 64,02%.

Рассматривая структуру пассива баланса можно добавить, что основные места в структуре занимают раздел III- Капитал и резервы и раздел V- Краткосрочные обязательства, наблюдается тенденция к уменьшению доли краткосрочных обязательств, и соответственно, к увеличению доли капитала и резервов в структуре баланса, долгосрочные обязательства в структуре пассивов занимают незначительное за период 2014-2016 гг.

Эффективность использования ресурсов всегда оцениваются показателями рентабельности. Исходя из данных бухгалтерской отчетности предприятия, невооруженным взглядом видно, что показатели рентабельности предприятия имеют динамику к снижению. Что оказывает отрицательное влияния на величину прибыли, которую получает организация на единицу стоимости ресурсов.

Рентабельность, имея отрицательное значения, указывает на отсутствие финансовой прочности предприятия, потому что деятельность предприятия не эффективна. Неэффективность подтверждается получением убытка за исследуемый период. Поэтому, чтобы исправить ситуацию необходимо принять исключительные меры и разработать по выходу из кризисного положения.

2.2. Учет расчетов с персоналом по заработной плате на исследуемом предприятии

Согласно статьи 135 Трудового Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При внедрении системы оплаты труда на предприятии рассматривается возможность ее использования исходя из специфики выполняемых работ и квалификации работ. Система должна быть проста и понятна и способной к адаптации на предприятии. Она должна соответствовать в понимании для любого сотрудника предприятия, начиная с рабочего и заканчивая руководителем.

Учет заработной платы в ООО «Деталь-Плаза» регулируется локальными актами предприятия и отдельными трудовыми и иными договорами с каждым из работников.

Начисляется заработная плата в соответствии установленных в штатном расписании тарифных ставок и окладов по каждой из должностей.

Особое внимание на предприятии уделяют видам оплаты труда, которые связаны с особыми условиями труда. Например, таким как

сверхурочные выплаты, работы в выходные и праздничные дни, в ночное время и другие.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

К локальным документам ООО «Деталь-Плаза» относятся рабочие документы, которые определяют особенности и специфику деятельности и ведения учета оплаты труда. Основные из них это учетная политика, формы учетных документов, график документооборота, с перечнем ответственных лиц и с их росчерками подписей; утвержденные и разработанные План счетов бухгалтерского учета и формы внутренней отчетности и первичных документов. А также Положение по премированию, Правила нормативного распорядка дня, коллективный договор, приказы и другие документы предприятия;

Трудовым Кодексом РФ регламентируется Порядок утверждения Правил внутреннего трудового распорядка [7]. ООО «Деталь-Плаза» в правилах внутреннего трудового распорядка раскрывают вопросы, связанные с урегулированием трудовых отношений. Это порядок приема и увольнения работников, определяют основные права, обязанности и ответственность предприятия и работников.

В Положении по оплате труда ООО «Деталь-Плаза» объединяются используемые на предприятии механизмы расчета и выплаты заработной платы и иных вознаграждений сотрудникам.

Трудовой кодекс РФ не регламентирует требования к Положению по оплате труда, поэтому в данном документе ООО «Деталь-Плаза» на свое усмотрение утверждает позиции:

- требования к работнику по квалификации для начисления заработной платы;
- систему оплаты труда применяемую к каждой конкретной должности или работе;
- тарифные ставки и оклады для отдельных категорий работников организации;
- сроки, порядок и место выплаты заработной платы;
- перечень возможных удержаний и ограничения размера таких удержаний.

Предприятием самостоятельно определяется формы и виды оплаты труда. Соблюдая Российское законодательство расчетов по оплате труда имеется возможность добиться правильной постановки учета в организации.

Взаимоотношения по труду у ООО «Деталь-Плаза» с работниками оформляются трудовыми договорами, которые заключаются в письменной форме, двумя экземплярами и за подписями всеми сторонами-участниками отношений. Порядок заключения определяются Трудовым кодексом РФ.

Заключая договор предприятие требует от лица поступающего к нему на работу пакет определенных документов: паспорт, страховое свидетельство и другие.

Дополнительно каждым принимаемым сотрудником пишется заявление на разрешение-согласие о праве пользования личными данными сотрудника.

В штатном расписании ООО «Деталь-Плаза» содержится перечень должностей, в соответствии структурных подразделений, количество штатных единиц по подразделениям и размеры окладов, тарифных ставок и т.д.

Основанием для приема на работу является заявление и приказ руководителя о приеме работника на работу. В приказе отражаются условия приема на работу и размер его оклада. Этот документ будет основанием для начисления размеров оплаты труда при наличии конечно табеля рабочего времени. Далее оформляется личная карточка сотрудника, в которую вносится полная личная информация по сотруднику.

Время отработанное сотрудниками предприятия отражается в Табеле учета рабочего времени. Документ фиксирует отработанное время, явки и неявки, сверхурочные и ночные часы.

В соответствии действующим законодательством через 6 месяцев каждый вновь принятый сотрудник может взять отпуск. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным Графиком отпусков. Отпуск оформляется Приказом (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику. Документ является основанием бухгалтерии для расчета размера отпускных выплат. Расчет оформляется Запиской-расчетом о предоставлении отпуска работнику.

При увольнении работника составляется Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора. Документ является основанием для начисления выходного пособия за период неиспользованных дней отпуска в виде компенсации за отпуск. При этом оформляется Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора. В личной карточке сотрудника при увольнении и других перемещениях делаются соответствующие записи.

Для наглядности, первичные документы по учету кадров представлены на рис.10.

Начисление оплаты труда в ООО «Деталь-Плаза» производится исходя из данных первичных учетных.

Для учета состава рабочих в ООО «Деталь-Плаза» применяют унифицированные формы первичных учетных документов, определенные

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1. Например, приказ о приеме на работу и его переводе, личная карточка, штатное расписание.

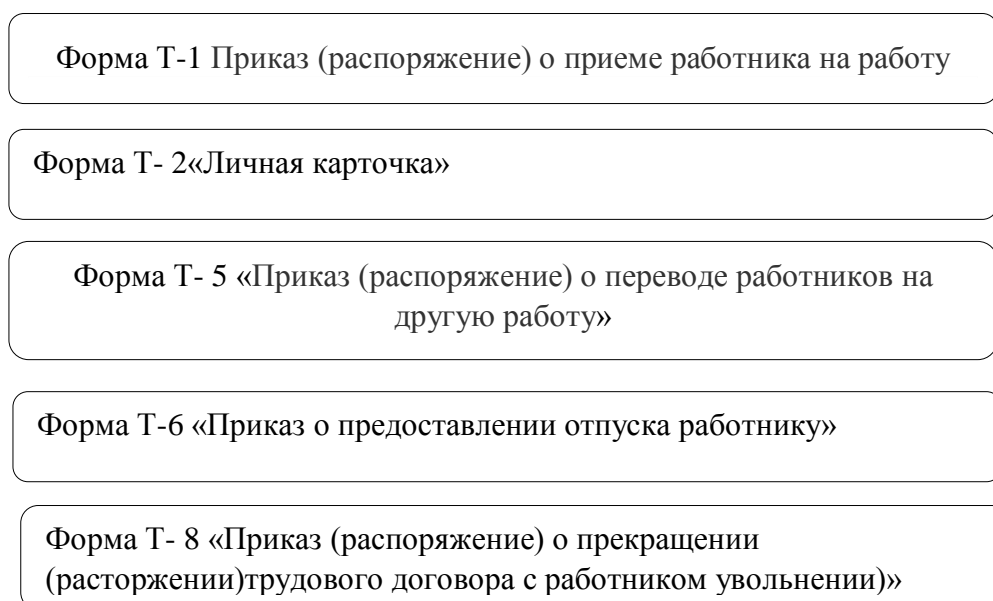


Рис. 10. Формы документов по учету кадров

Для наглядности формы документов по учету применения рабочего времени представлены на рис. 11.

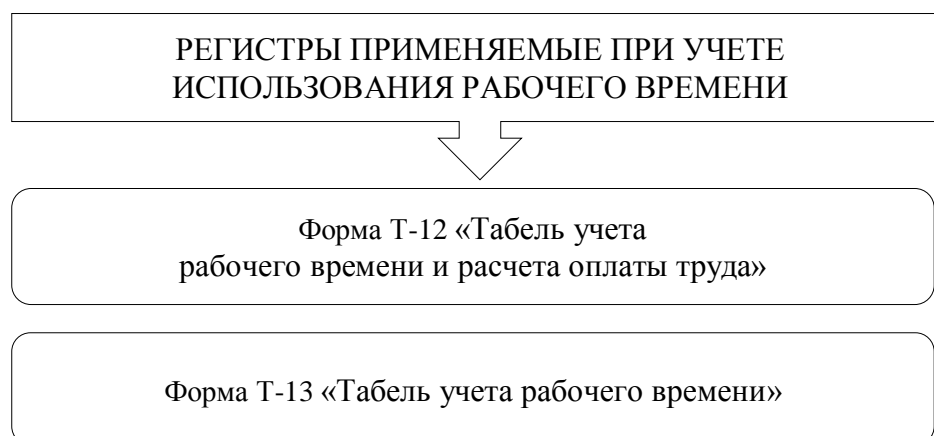


Рис. 11. Формы документов по учету рабочего времени

При оформлении приказа (распоряжения) о приеме сотрудника форма Т-1 на работу указываются наименование структурного подразделения, должность (специальность, профессия), срок испытания, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на

работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

Личная карточка сотрудника - форма № Т-2 заполняются работником кадровой службы на лиц, принятых на работу, на основании: приказа (распоряжения) о приеме на работу; паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; трудовой книжки; страхового свидетельства государственного пенсионного страхования; документов воинского учета; документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, а также сведений, сообщенных о себе работником. В отдельных случаях с учетом специфики работы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Согласно ст.136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. [7].

Согласно статье 136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. [4].

Учет на оплату труда в ООО «Деталь-Плаза» ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда. По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы по начислению различных видов оплаты за текущий месяц, а по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы начисленных выплат, доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»). Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации.

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведётся по каждому работнику организации.

Основным направлением в учете бухгалтера по заработной плате считается организация учета начислений по конкретному работнику. На

каждого работника заводят лицевые счета (формы № Т-54 и № Т-54а), в которых записывают нужные сведения о работнике, все виды начислений и удержаний из оплаты труда за каждый месяц. Эти данные предоставляют возможность быстро рассчитать средний заработок за различный период времени.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Форма № Т-54 применяется для записи всех видов начислений и удержаний из оплаты труда на основании первичных документов по учету выработки и исполненных работ, отработанного периода времени и документов на разные виды оплат. На базе расчетной ведомости составляется лицевой счет сотрудника.

Рассмотрим алгоритм расчета заработной платы сотрудника предприятия ООО «Деталь-Плаза» за январь месяц 2016 года.

В январе 2016 года из 15 рабочих дней сотрудником отработано 15 дней.

Размер оклада сотрудника составляет 18000 рублей. Для данной штатной единицы предусмотрена доплата за ненормированный рабочий день 30 % от размера оклада. Имеются дополнительные надбавки за расширение зоны обслуживания – 20% от оклада.

На предприятии предусмотрены премиальные выплаты по результатам периода в размере премиального коэффициента 25% от начисленной заработной платы за период проводимых начислений.

Все надбавки установлены и утверждены коллективным договором предприятия и Положением о премировании работников.

Исходя из перечисленных размеров оклада и дополнительных оплат, составим расчет заработной платы сотрудника.

Для наглядности расчет сформирован в аналитической таблице 5.

Расчет заработной платы сотрудника будет составлен бухгалтерскими записями, которые для наглядности объединены в аналитической таблице 6.

Таблица 5

Расчет заработной платы сотрудника ООО «Деталь-Плаза» за январь
2016 г.

Отработано, часов	Начислено из расчета ставки	Надбавка 30 %	Надбавка 20 %	Надбавка 25 %
120	18000 руб.	5400	3600	27000 (18000+5400+ 3600) x 25%= 6750
Начисленная заработная плата		18000+5400+3600+6750=33750 руб.		
Расчет НДФЛ		33750 x 13% = 4388 руб.		
Сумма к получению		33750 - 4387,50 =29362 руб.		

На предприятии также начисляется и дополнительная оплата труда в виде пособий по временной нетрудоспособности. Ведутся процедуры по начислению пособий, а также процедуры контроля за правильностью начисления.

Процедура контроля начисления пособий по временной нетрудоспособности включает в себя три основные этапа. Первый этап — это расчет среднедневного заработка, далее определение размера пособия в зависимости от стажа работы. И заключительный это расчет суммы начисленного пособия.

Таблица 6

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы в ООО
«Деталь-Плаза» за январь месяц 2016 года

№ п/п	Наименование операции	Проводки		Сумма, руб
		Дт	Кт	
1	Начислена заработная плата	26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	33750
2	Начислен НДФЛ с заработной платы	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	4388
3	Выдана заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»	29362
4	Начислены страховые взносы с оплаты труда	26 «Общехозяйственные расходы»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	10125

Порядок подсчета средней оплаты труда в ООО «Деталь-Плаза» определен постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка подсчета средней оплаты труда».

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей), или за иной период, указанный в пункте 11 настоящего Положения (далее - расчетный период).

В начале расчета необходимо определить общий размер заработка за двухгодичный календарный период. Если сотрудник вновь трудоустроен, то необходимо потребовать от него справку о размере выплат за недостающий период.

Справку о сумме зарплаты и иных выплатах обязан выдавать увольняемому работнику каждый работодатель. Если справки нет, то по его заявлению нужно направить в территориальный орган ПФР запрос о предоставлении необходимых сведений.

Далее определяется средний дневной заработок. Для этого полученную сумму делим на 730. Потом в расчет сумму дневного пособия по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа работника.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не имеет фиксированного значения и зависит, прежде всего, от заработка и стажа работника:

- 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка

- от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка

- менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего.

Завершающий этап расчетов – определение итоговой суммы больничного. Необходимо размер дневного пособия умножить на количество дней нетрудоспособности получается сумма начисления.

Первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются работодателем, остальной период, начиная с четвертого дня, - за счет средств Фонда социального страхования.

Расчет пособия оформляется на предприятии ООО «Деталь-Плаза» с помощью расчетных листков в виде больничного листа, выдаваемым лечебным заведением.

Сотрудник предприятия в период с 17 февраля по 21 февраля был на больничном. Сотрудник работает на предприятии ООО «Деталь-Плаза» с 2012 г. За двухлетний календарный период, предшествующих году наступления страхового случая, работник заработал 264 000 руб. Стаж работы исходя из страхования составил 2 года.

Среднедневной заработок сотрудника составил 361,64 руб. (264000 руб./730 дней). Пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 4 года начисляется и оплачивается в размере 80% среднего заработка. Первые 3 дня болезни оплачиваются за счет работодателя.

Следовательно, сумма, оплачиваемая за счет работодателя, составит $361,64 * 0,8 * 3 = 867,94$ руб. Остальные 2 календарных дня оплачиваются за счет средств ФСС и составляют $361,64 * 0,8 * 2 = 578,62$ руб. Всего сумма пособия составила: $867,94 + 578,62 = 1\,446,56$ рублей.

На счетах бухгалтерского учета в ООО «Деталь-Плаза» составлены бухгалтерские записи, представленные в таблице 7.

Таблица 7

Бухгалтерские записи по расчетам больничных листов

Номер п/п	Бухгалтерские проводки		Наименование операции
	По счета	Дт По Кт счета	
1	20	70	начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет компании;
2	69.1	70	начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС
3	70	68	удержан НДФЛ
4	70	51,50	выплачено пособие по временной нетрудоспособности работнику

2.3. Учет удержаний с оплаты труда

В момент исчисления налогов с оплаты труда ведется расчеты с учетом установленных законодательно льготных стандартных вычетов. Поэтому на предприятиях физическим лицам, согласно представленных подтверждающих права документов, предоставляются стандартные и имущественные вычеты. Сотрудник пишет заявление и прилагает к нему подтверждающие документы и на основании этого бухгалтер делает расчеты. Но если сотрудник не оформил заявление, вычеты не предоставляются. Анализ расчетов по оплате труда на исследуемом предприятии показал, что ООО «Деталь-Плаза» предоставляет с оплаты труда только лишь стандартный вычет.

Работнику производственного цеха начислено 15 000 рублей. Работник имеет на иждивении двоих детей в возрасте до 18 лет, следовательно, ему предоставляются стандартные вычеты в размере 1 400 рублей на первого и второго ребенка. НДФЛ в размере 13% составляет 1586 руб., то есть $(15\ 000 - 2\ 800) * 0,13$.

На счетах бухгалтерского учета в ООО «Деталь-Плаза» составлены следующие бухгалтерские записи: по дебету счета 20 «Основное производство» в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отразится сумма 15000 руб. Далее по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счетов 68 «Расчеты с бюджетом по налогам и сборам» на сумму 1586 руб. и 51 «Расчетные счета» на сумму оплаты на лицевой счет сотрудника 13414 руб.

Исполнительные документы, поступившие в ООО «Деталь-Плаза» являются основанием для произведённых удержаний.

Исполнительные документы могут поступать от судебных органов и прочих, приравняваемых к подобным организациям.

Работник ООО «Деталь-Плаза» разведен и уплачивает алименты на основании исполнительного листа в размере 1/4 дохода. Оплата труда за январь составляет 19000 руб. Работник имеет право на стандартный налоговый вычет в размере 1 400 руб.

Сумма НДФЛ в размере 13% составляет 2288 руб., то есть $(19\ 000 - 1\ 400) * 0,13$. Расчетная сумма по начислению алиментов составляет 16712 руб. $(19\ 000 - 2288)$.

Сумма алиментов, предназначенная для перечисления, составит 4178 руб., то есть $(16712 * 1/4)$. На счетах бухгалтерского учета в ООО «Деталь-Плаза» составлены следующие бухгалтерские записи: по дебету счета 20 «Основное производство» в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отразится сумма 19000 руб. Далее по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счетов 68 «Расчеты с бюджетом по налогам и сборам» на сумму 2288 руб. и счета 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами» в сумме 4178 руб., 51 «Расчетные счета» на сумму оплаты на лицевой счет сотрудника 12534 руб. На сумму перечисления алиментов получателю 4178 руб. будет запись дебет счета 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами» в кредит счета 51 «Расчетные счета»

Если алименты отправляются получателю по почте, то в этом случае возникнет корреспондирующий счет 71. Так как кассир как подотчетное лицо произведет данную операцию, отправив перевод по почте, составит авансовый отчет, а расходы, связанные с переводом, осуществит за счет плательщика алиментов.

Ежемесячные удержания в ООО «Деталь-Плаза», производимые по инициативе администрации, не превышают 20% оплаты труда, начисленной работнику за соответствующий месяц и с учетом налога на доходы физических лиц.

При взыскании с виновного сотрудника суммы причиненного ущерба, в бухгалтерском учете компании Согласно с Планом счетов отражаются следующие записи оборотов по счету 73 «Расчеты по с персоналом по прочим операциям», к нему будут открыты соответствующие субсчета.

В ООО «Деталь-Плаза» возникают расчеты с подотчётными лицами, в результате которых могут возникнуть задолженности как по дебету, так и по кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами», так как будут получены денежные средства для осуществления операций.

В бухгалтерском учете расчеты по удержанию невозвращенных подотчетных сумм оформляются записями в корреспонденциях со счетами 73 «Расчеты по с персоналом по прочим операциям», 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей».

Также удержания могут быть произведены и по просьбе самого сотрудника предприятия, которые производятся на основании собственноручного заявления работника или поручения кредитной организации направленного в бухгалтерию предприятия. Данные удержания производятся сверх обязательных удержаний и удержаний по инициативе администрации.

По данным ООО «Деталь-Плаза» от сотрудника поступило заявление, на основании которого ежемесячно из оплаты труда требуется производить удержание суммы в счет погашения кредита в размере 40%. Размер оклада

составляет 15500 руб. Сумма удержания за кредит из заработной платы сотрудника за минусом НДФЛ составляет 5394 руб. (14 000-1 950*40%).

На счетах бухгалтерского учета в ООО «Деталь-Плаза» будут отражены начисления следующим образом. По дебету счета 20 «Основное производство» в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отразятся суммы начислений всех видов доплат и начислений согласно первичной информации на сумму 15000 руб. Далее по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» отразится сумма 1950 руб. на размер НДФЛ. Сумма погашения кредита будет списана по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит 66 «Расчеты по краткосрочным кредитам и займам» в сумме 5394 руб. Получение суммы остатка заработной платы 7656 руб. отразится по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счета 51 «Расчетные счета»

При исчислении оплаты труда параллельно рассчитываются налоги предприятия с оплаты труда в виде обязательных страховых взносов. Данные суммы отражаются на счетах учета социального страхового обеспечения.

В ООО «Деталь-Плаза» к счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» могут быть открыты субсчета:

- 69.1 «Расчеты по социальному страхованию»;
- 69.2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;
- 69.3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».

Начисление страховых взносов в ООО «Деталь-Плаза» производится в корреспонденции с тем счетом, на котором отражалось вознаграждение, с суммы которого рассчитаны взносы.

3. Проведение анализа и рекомендации по повышению качества ведения и контроля бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Деталь-Плаза»

3.1. Методика анализа расчетов с персоналом предприятия

Отчет по труду и первичные учетные документы предприятия являются источником информации при экономической оценке результатов применения трудовых ресурсов предприятия. В первую очередь используют информацию, касающуюся факторов влияния на показатели. [14].

Приемами оценки показателей является метод сравнения показателей плановых с отчетными, далее сравнение показателей с показателями эффективности трудовых ресурсов других предприятий. [23]

Не один экономический анализ не проводится без оценки влияния факторов на исследуемый объект, которая дает возможность изучить как относительные, так и абсолютные показатели. Например, в процессе анализа использования трудовых ресурсов всю численность сотрудников группируют по группам. Таким как по образованию, возрасту, стажу, квалификации и другим. По численности группируются по работодателям, наемным работникам, лицам, работающим индивидуально, членам коллективных предприятий и так далее.

Под численностью трудовых ресурсов подразумевают количество трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и лиц, которые работают за пределами трудоспособного возраста.

Границы возрастов имеет различные значения для женщин и мужчин. Хотя на современном этапе в плане изменить пенсионный возраст и увеличить его в будущем на порядок лет как для женщин, так и для мужчин.

Для проведения анализа необходимо составить условный баланс трудовых ресурсов, который даст возможность провести анализ в четко заданном направлении. В источниках экономической информации дано определение балансу трудовых как системе показателей, которая отражает

численность и состав трудовых ресурсов, их перераспределение на безработных и занятых, а также перераспределение занятых по отраслям национального хозяйства и по формам собственности.

Условный баланс трудовых ресурсов должен состоять из двух основных разделов. Первый раздел это ресурсный раздел, в котором отражается общая численность трудовых ресурсов, исследуемого объекта. Второй раздел это распределительный, отражающий трудовые ресурсы в разрезе отраслей и групп населения.

К основным факторам, влияющим на фонд оплаты труда относят динамику структуры персонала, времени работы, тарифных ставок. Детально факторы представлены на рис.12.

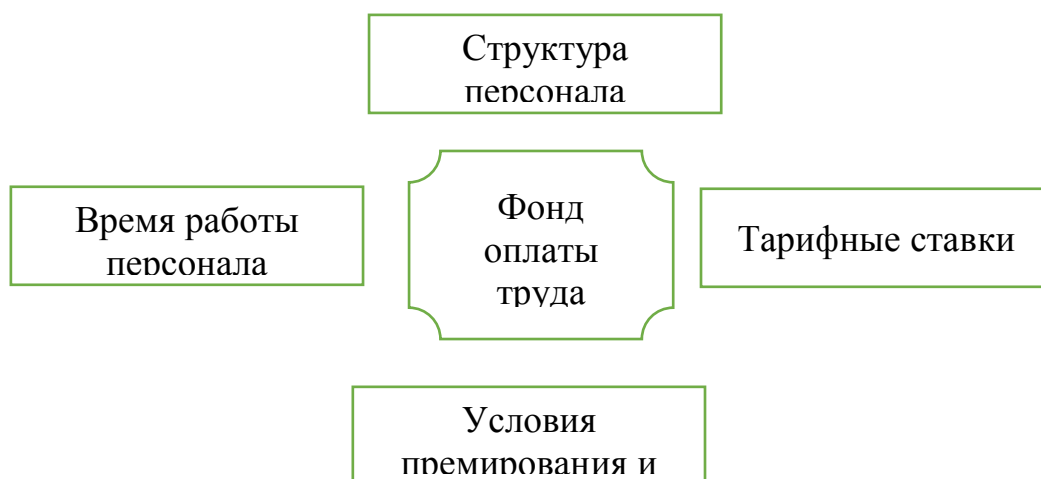


Рис. 12. Признаки влияния на фонд оплаты труда

Анализ системы оплаты труда является существенным и занимает значительное место в анализе финансово-хозяйственной деятельности организации. Задачи, выполняемые при анализе следующие:

- дать оценку составу и структуре работников организации;
- оценить использования рабочего времени сотрудниками организации;
- оценить факторы, влияющие на производительность труда и фонд оплаты труда организации. Все данные задачи направлены прежде всего на

выявление резервов для более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Расходы на оплату и использование трудовых ресурсов оцениваются рядом показателей, наглядно представленных в Приложении 1.

Систему оплаты труда анализируют при помощи нескольких этапов.

Первым этапом является проведение исследования расходов на оплату труда, установление размера зависимости от получаемых доходов и параллельно осуществляют оценку изменений уровня расходов на оплату.

Далее делается расчет экономии или перерасхода по оплате труда за рассматриваемый период и проводится факторный анализ расходов на оплату труда в абсолютных и относительных величинах. При этом оценивается качественный состав персонала на основании проведенного тестирования сотрудников, присваивается при необходимости уровни квалификации.

На заключительном этапе разрабатываются предложения и мероприятия по повышению эффективности использования кадрового состава предприятия.

Показатели использования трудовых ресурсов проводится также в несколько этапов с применением различных показателей. Больше всех анализируется показатель производительности труда. Рассчитывается данный показатель путем отношения двух показателей, таких как выручка и среднесписочная численность работников предприятия.

Показатель производительности не имеет зависимости от качественных показателей труда сотрудников. Он показывает тенденцию изменений по отношению к показателям выручки и численности. Поэтому данный показатель не отражает социально-экономические явления в процессе рассмотрения эффективности деятельности трудовых ресурсов предприятия.

Для более детального анализа использования трудовых ресурсов применяются показатели, представленные в приложении 2.

3.2. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда и трудовых ресурсов

Для того чтобы дать полную оценку использования трудовых ресурсов предприятия и их рационального использования, а также целевое использование фонда оплаты труда необходимо провести анализ эффективности использования трудовых показателей.

Данные для проведения анализа необходимо использовать из следующих документов предприятия:

- табелей учета рабочего времени и документов отдела кадров;
- формы «Бухгалтерский баланс»;
- формы «Отчёт о финансовых результатах»;
- формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении сотрудников»;
- штатного расписания специалистов и служащих;
- документов по начислению заработной платы рабочим компании.

Цель анализа обеспеченности трудовыми ресурсами считается выяснение причин, обусловивших численность и структуру состава работающих. Изменение численности, которые работают характеризуется их абсолютным приростом, либо уменьшением по каждой группе сотрудников [21]. Особое внимание необходимо уделить таким показателям как производительности труда и обеспеченности трудовыми кадрами.

Важнейшим параметром, характеризующим состояние трудового потенциала, считается численность сотрудников компании. В списочную численность включают наемных сотрудников, которые работают по договору, а также собственников компании, получающих в ней заработную плату.

Среднесписочная численность сотрудников и анализ трудовых ресурсов в ООО «Деталь-Плаза» представлены в аналитической таблице 8.

На протяжении трех лет численность работающих в ООО «Деталь-Плаза» возрастает. В 2016 г увеличение по данному показателю составило 1,5 % по сравнению с 2015 г., и 2,4% в 2015 г. по сравнению с 2014 г.

Увеличение числа рабочих по предприятию в 2016 г. на 3,68% в сравнении с 2015 г. произошло за счет набора дополнительного персонала из-за увеличения производства продукции в соответствии плановых показателей и договоров на поставку узлов и деталей для автомобилей.

Таблица 8

Анализ трудовых ресурсов ООО «Деталь-Плаза» в 2014-2016 гг.

Показатели	2014	2015	2016	Изменения 2015 - 2014гг		Изменения 2016 - 2015 гг	
				+ -	%	+ -	%
1	2	3	4	5	6	7	8
Количество работающих, чел	200	203	208	3	101,50	5	102,46
Рабочие, чел	160	163	169	3	101,88	6	103,68
Служащие, чел	9	13	15	4	144,44	2	115,38
Специалисты, чел	31	27	24	-4	87,10	-3	88,89

Увеличение произошло и по количеству служащих предприятия. Так в 2015 г по сравнению с 2014 г. количество их увеличилось на 4 человека и одновременно количество специалистов уменьшилось на это же значение. Однако по отношению к специалистам просматривается тенденция к постоянному снижению их количества. Если сравнить показатель 2016 г. с 2014 г.то, то количество в 2014 году их составляло 31 человек, то в 2016 г. их уже стало 24 человека. Это объясняется тем, что предприятие повышает квалификацию специалистов, что дает возможность обходиться более малым их количеством. Что положительно для предприятия, но отрицательно для сотрудников, потому что это прямо связано с сокращением кадров или переводом, по согласию персонала, на другую должность не соответствующую их квалификации.

Динамика трудовых показателей представлена на рис.13.

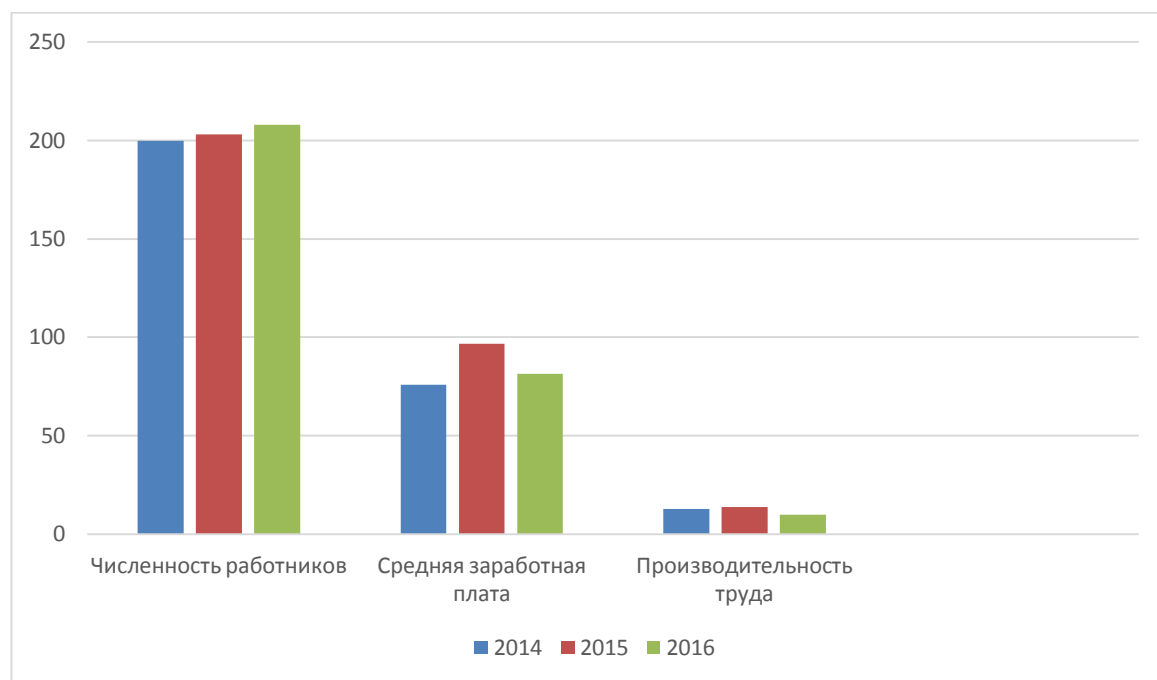


Рис.13. Динамика трудовых показателей ООО «Деталь-Плаза» за период 2014-2016гг.

Используя данные таблицы 8 определим обеспеченность компании трудовыми ресурсами. Она определяется сравнением фактического количества сотрудников по категориям и профессиям в отчетном году с фактическим количеством сотрудников в предыдущем году. Обеспеченность трудовыми ресурсами производства ООО «Деталь-Плаза» характеризуется данными аналитической таблицы 9.

Данные таблицы показывают, что по отношению к предыдущему году общая численность и структура кадров изменилась в сторону увеличения. В 2015-2016 году ООО «Деталь-Плаза» было обеспечено трудовыми ресурсами на 101,5 % в 2015 году, а в 2016 году уже на 102,46 %, что на 0,96 % выше. Категория руководителей показывает полную обеспеченность и соответствует установленным критериям подбора кадров. Категория служащих имеет тенденцию в постоянному увеличению количества сотрудников. Это прежде говорит о том, что возникает постоянная потребность в кадрах подобного уровня. Но ситуация ухудшилась по

категории специалистов. Предприятие испытывает нехватку специалистов. По категории специалистов произошло уменьшение на 3 человека. Это не всегда является отрицательным моментом, потому что предприятие возможно пересмотрело некоторые должностные обязанности сотрудников и были проведены кадровые перестановки, что в свою очередь повлекло увольнение некоторых сотрудников и одновременно перевод на другие должности.

Таблица 9

Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «Деталь-Плаза»

Показатели	2015 год			2016 год		
	План, чел	Факт, чел	Обеспеченность, %	План, чел	Факт, чел	Обеспеченность, %
Весь персонал, чел. в том числе:	200	203	101,5	203	208	102,46
Специалисты, в том числе:	31	27	87,1	27	24	88,9
Руководители	5	5	100	5	5	100
Рабочие	160	163	10,87	163	169	103,6
Служащие	9	13	144,4	13	15	115,3

При анализе структуры кадров по обеспеченности предприятия специалистами рекомендуется рассмотреть показатель результативности управления. Который рассчитывается путем отношения объемов выпуска продукции или выручки за текущий период к количеству руководителей. Чтобы данный показатель имел тенденцию к росту необходимо постоянно оптимальное количество профессиональных руководителей.

Расчет показателя результативности управления наглядно представлен в таблице 10.

Таблица 10

Показатель результативности управления ООО «Деталь-Плаза»

№ п/п	Наименование показателя	Период		
		2014	2015	2016
1	Объем выручки за год, тыс.руб	2543	2801	2022
2	Количество руководителей, чел.	5	5	5

3	Коэффициент эффективности управления, руб.	508600	560200	404400
---	--------------------------------------------	--------	--------	--------

Несмотря на то, что численность категории руководителей верхнего звена не изменилась, показатель результативности управления снизился. В 2015 г по сравнению с 2014г. произошло увеличение показателя на 51600 руб., что подтверждает правильность выбранной стратегии руководства по управлению персоналом и производством. Но в 2016 г. в сравнении с 2015 г. произошло значительное снижение данного показателя. Показатель снизился на 155800 руб. Это довольно существенное снижение. Причины могут быть совершенно разные. Например, одной из причин возможно стала кадровое перемещение внутри категории и новый руководитель направления провел неправильную и нерезультативную политику по управлению сотрудниками.

Оценка применения трудовых ресурсов на предприятии и динамику производительности труда нельзя рассматривать отдельно от оплаты труда. Рост или снижение оплаты труда напрямую зависит от производительности труда. При росте производительности формируются реальные предпосылки увеличения размера оплаты. Только при условии, когда темп роста производительности труда превышает темпы роста заработной платы лишь тогда произойдет увеличение темпов расширенного воспроизводства.

Существующие виды основной и дополнительной заработной платы в совокупности формируют единый фонд оплаты труда на предприятии. При формировании фонда создается единая система элементов по исчислению размеров оплаты. Вся организация процесса оплаты труда на предприятии предполагает прежде всего это нормирование труда и определение форм и систем оплаты труда. А также формирование фонда оплаты труда (ФОТ), включающего фонд заработной платы и премиальный фонд.

Рациональная организация оплаты труда дает возможность стимулировать результаты труда и деятельность сотрудников, обеспечивать их конкурентоспособность на рынке труда, рентабельность производства [35].

Тенденции сохранения преобладания в постоянной части оплаты труда повременно-премиальной сохраняются. Однако наблюдался рост данных показателей, а в 2016 г. по сравнению 2015 г. их снижение.

Удельный вес заработной платы рабочих в общем фонде заработной платы в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на 8,41%, а в 2016 г. по сравнению с 2015 г. повысился на 4,45 %.

Детальный анализ использования фонда заработной платы ООО «Деталь-Плаза» за 2014-2016 гг. проведен с аналитикой по фондам заработной платы персонала, исходя из категорий и видам их профессий. Данный анализ представлен в таблице 11.

Таблица 11

Детальный анализ использования фонда заработной платы ООО «Деталь-Плаза» за 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г	2015 г	2016 г	Изменение 2015 г. к2014 г.		Изменение 2016 г. к2015 г.	
				+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8
Общий фонд заработной платы	15189	19615	16950	4426	129,1	-2665	86,41
Удельный вес з/платы рабочих	73,41	65,0	69,45	-8,41	88,54	+4,45	106,84
Фонд рабочих, всего	11151	12750	11772	1599	114,34	-978	92,33
В том числе							
Техники	2677	2670	2626	-7	99,74	-44	98,35
Монтеры	1540	1587	1460	47	103,05	-127	92,00
Сварщики	864	952	964	88	110,19	12	101,26
Плотники	1120	1050	1094	-70	93,75	44	104,19
Уборщики	564	708	673	144	125,53	-35	95,06
Сборщики	4386	5783	4955	1397	131,85	-828	85,68

В 2015 г. общий фонд рабочих по сравнению с 2014 г. вырос на 14,34%, что в абсолютном выражении составило 1599 тыс. руб.. А в 2016 г. по сравнению 2015 г. произошло снижение данного показателя на 978 тыс. руб., в относительном выражении составило 7,67%. Фонд оплаты сварщиков и плотников в 2016 г. по сравнению с 2015 г. не значительно, но увеличился.

По остальным категориям работников персонала фонд олаты за тот же период оказался значительно ниже.

Относительная экономия или перерасход фонда заработной платы рассчитывается как разница между фактически начисленной заработной платой и ее плановым фондом, скорректированными на фактический темп роста или снижения объема производств. Относительная экономия (перерасход) фонда оплаты за выполненные объемы рассчитывается по формуле 6.

$$\text{Эотн} = \frac{У_{ф1} - У_{ф0} \times N1}{100}, \quad (6)$$

где $У_{ф1}$ – фактически сложившийся фонд оплаты труда;

$У_{ф0}$ – установленный планом фонд оплаты труда;

N – значение показателя роста выручки от продажи товаров и продукции.

При проведении анализа заработной платы необходимо учитывать и показатели кредиторской задолженности за отчетный период. Необходимо провести анализ наличия просроченной задолженности и ее структуру.

Анализ имеющейся на отчетную дату кредиторской задолженности у предприятия перед работниками ООО «Деталь-Плаза» за 1 квартал 2016 г. представлен в таблице 12. Данные таблицы отражают данные по структуре кредиторской задолженности перд персоналом.

Таблица 12

Структура общей задолженности ООО «Деталь-Плаза» за 1 квартал 2016 г.

Сотрудники	Задолженность на начало периода, руб		Задолженность на конец периода, руб	
	Дт задолженность	Кт задолженность	Дт задолженность	Кт задолженность
1	2	3	4	5
Иванова Н.А	200	-	-	-
Петрова М.И.	-	-	4500	-
Все остальные сотрудники	-	597500		430200
Итого	-	597300		425700

Исходя из данных, представленных в таблице 12, можно сделать вывод, что у исследуемого предприятия просроченной задолженности нет. Это значит, что руководство предприятия выполняет достойно свои обязательства по отношению к работающему персоналу. Что же касается дебиторской задолженности сотрудников, то это может быть ошибка бухгалтера или, возможно, она возникла в результате неверных или несвоевременных начислений сотруднику или появилась в результате расчетов по подотчетным средствам. Данные недоразумения обычно будут исправлены в следующий расчетный период. Наличие самой задолженности перед персоналом в отчетности предприятия присутствует всегда. Так как периоды начисления и выплаты заработной платы не совпадают с отчетным периодом.

3.3 Рекомендации, предлагаемые предприятию по усовершенствованию внутреннего контроля заработной платы и эффективности использования трудовых ресурсов

Проведенный анализ эффективности использования средств фонда оплаты труда предоставил информацию о том, что предприятие в целом достаточно ответственно относится к данному разделу своей деятельности. Заработная плата выплачивается сотрудникам вовремя и отсутствует просроченная кредиторская задолженность перед персоналом.

Наблюдается в целом повышение средней заработной платы сотрудников, что является положительным моментом. Произошло увеличение численности производственных рабочих, что немаловажно на современном этапе. Увеличение численности говорит о том, что предприятие создает незначительное количество рабочих вакансий для населения. Но на общем фоне имеются и отрицательные моменты по категории специалистов имеется их недостаток. Поэтому руководителям необходимо рассмотреть ряд

мероприятий и путей развития в сторону повышения квалификации уже имеющихся специалистов или провести набор новых на вакантные единицы.

Так как заработная плата является одним из самых трудоемких учетных разделов бухгалтерского учета предприятию необходимо постоянно его усовершенствовать и контролировать. В качестве мероприятия по повышению эффективности контрольных мероприятий за использованием оплаты труда и качества ведения бухгалтерского учета на предприятии предлагается повысить степень надежности системы внутреннего контроля.

Система внутреннего контроля включает в себя несколько элементов. Основными элементами являются мониторинг средств контроля и контрольные действия. Контрольные действия позволят обеспечить надежность управленческой информации, снизив при этом риски принятия ошибочных решений.

Эффективно действующая система внутреннего контроля даст возможность формировать различные данные для руководителя предприятия для контроля за кредиторскими расчетами, что поможет предприятию избежать конфликтов с сотрудниками, а также с судебными органами или с комиссией по трудовым спорам.

Однако, главным фактором, влияющим на уровень заработной платы, является эффективность использования трудовых ресурсов, измеряемая, прежде всего, прямым и одним из основных показателей — это производительность труда. Показатель рассчитывается значением объема товарооборота, который приходится на одного среднесписочного работника. Для эффективно работающей организации темп роста производительности труда должен опережать темп роста заработной платы.

Для начала нужно рассмотреть результативность применения тарифных ставок и должностных окладов.

На предприятии еще широко применяется ручной вариант расчетов по труду. Непосредственный ручной труд применяется при оформлении и расчете по сдельным расценкам в нарядах на выполнении сдельных работ.

Оформляется наряд за подписью ответственных лиц, а с обратной стороны заполняется табель и рассчитывается оплата каждому работнику, задействованному при оформленных работах. Работу выполняет нормировщик труда. Нормировщик затрачивает много времени и сил при оформлении данных документов. Данный участок следовало бы совершенствовать. Например, заполнять только табель и заносить данные в автоматизированную систему на рабочем месте, а расчет заработной платы по наряду программа рассчитает сама с учетом квалификации работника, отработанного времени и разряда выполняемой работы. В данный момент делается двойная работа. Нормировщик заполняет документы и передает бухгалтеру, а бухгалтер осуществляет проверку и разноску в систему и получается, что с одним и тем же документом работает несколько человек, выполняя при этом практически одни и те же процедуры.

Применяемая в настоящее время новая система тарификации и оплаты труда, ненамного упростила методику расчетов по заработной плате. Насколько лучше было бы применять принцип оплаты труда по окончательным результатам работы и разработать систему выплат, учитывающую процесс изменения оплаты труда каждого сотрудника в зависимости от его производительности.

Руководству необходимо принять решение о изменении в применяемой сдельно - премиальной форме оплаты труда, которая предоставит ряд возможностей в части стимулирования рабочих к повышению производительности труда.

При этом необходимо обязательно увязать материальное поощрение с конечным результатом труда. Это значительно расширит систему премирования и доплат за качество работы. Появится стимул у персонала повышать свою квалификацию и не только за счет предприятия. Найти путь и возможность осуществление доплат за расширение зон обслуживания и совмещений профессий, что даст возможность использовать освободившиеся резервные возможности для других целей.

Негативно на развитие компании влияет существующий децентрализованный учет данных. В бухгалтерии с мая 2010 года применяется программное обеспечение компании «1С-Бухгалтерия», которая дает возможность вести учет как аналитически и по подразделениям и предприятию в целом.

Ведение табеля учета рабочего времени должен быть усовершенствован в следующем направлении. Полностью механизировать табель учета рабочего времени, нарядов, рапортов, актов и так далее при помощи ЭВМ с выходом данной информации на отчетность по труду. Необходимо рассмотреть вопрос о выделении средств на установку дополнительных прикладных программных обеспечений по данному разделу учета.

Для минимизации появления ошибок, при ручном переносе данных с участков учёта и при единой информационной системе, система учёта будет представлять собой отдельные автоматизированные рабочие места, объединённые в сеть и которые работают в одной базе данных с едиными классификаторами, рабочими массивами для ведения количественно-суммового учёта и журналом бухгалтерских проводок.

Но необходимо быть осторожными на данном этапе организации сетевого учета, потому что угроза может исходить как извне (хакерские атаки), так и от пользователей корпоративных сетей (взлом с целью искажения информации).

В данной связи приоритетными направлениями защиты считается система паролей, какие предотвращают действия, не допустимые со стороны специалистов, имеющих доступ к информации учетных документов через терминал в диалоговом режиме.

В целях увеличения результативности оплаты труда, ее оптимизации и учета на предприятии, необходимо провести следующие мероприятия:

- автоматизировать расчет заработной платы по работам, оформляемым нарядами на выполнение работ;

- организовать единую сеть по информации по труду отдела кадров и компьютер главного бухгалтера и бухгалтера по учету заработной платы, рекомендуется это сделать в функции «просмотр» или «ознакомление».

- установить новые критерии по премиальным выплатам по результатам работ. Предлагается не привязывать премиальные начисления к базовым ставкам оплаты труда, чтобы заинтересовать в качественном выполнении работ и неквалифицированных работников;

- выделить по существенности расчетные показатели для оплаты труда, это даст возможность заинтересовать в их повышении всех сотрудников и рабочих предприятия;

- упростить процедуры утверждения документов для правильного и своевременного перераспределения денежных средств на выплату оплаты труда и разных материальных поощрений сотрудников компании, что поможет избегать задержек выплат на предприятии и уменьшит вероятность задолженности;

- рассмотреть пути для разработки на будущее программы материального стимулирования сотрудников для применения различного рода материальных поощрений в виде премий, выплат на социальное обеспечение и единовременные социальные выплаты.

Перечисленные возможности предоставят повысить заинтересованность сотрудников в качественном выполнении своих профессиональных обязанностей. А также создаст условия для предоставления определенных гарантий в образовании трудового коллектива как единого целого. Заинтересует каждого сотрудника в стремлении удержать собственное рабочее место и результативно выполнять закрепленные обязанности.

Эффект от внедрения автоматизированной программы на ООО «Деталь-Плаза» для сферы управления проявится экономией живого труда и в улучшении показателей следственно-аналитических связей функционирования предприятия.

Заключение

Российское законодательство предусматривает включать в фонд оплаты труда любые начисления сотрудникам в денежной и натуральной формах, премии, предусмотренные законодательными актами и трудовыми и коллективными договорами.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Бухгалтерия компании осуществляет подсчет совокупных выплат, которые причитаются сотрудникам: начисления за выполненные работы, премиальные выплаты за результативность выполненных работ, установленные законодательно размеры пособий, а также организует процесс учет вышеназванных сумм на счетах бухгалтерского учета в соответствующих регистрах.

Учет на оплату труда ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Объектом исследования является ООО «Деталь-Плаза», а предметом исследования - бухгалтерский учет заработной платы и трудовые ресурсы предприятия.

Факты хозяйственной и финансовой жизнедеятельности ООО «Деталь-Плаза» отражаются в бухгалтерском учете предприятия без изъятий и пропусков в том отчетном периоде, в котором они осуществлены. Данные факты формируют информацию для бухгалтерской финансовой отчетности.

Стоимость активов организации на исследуемый период активно снижается. Собственный капитал имеет также тенденцию к снижению в 2016 г. по сравнению с 2014 г. стоимость его снизилась на 27,5%, и впоследствии на протяжении 2014-2016 гг. так же снижается - в 2015 г. по сравнению с 2014 г. стоимость собственного капитала организации снизилась на 18,11%, в 2016 г. по сравнению с 2015 г. – на 11,45%.

Заемный капитал в свою очередь также произвел снижение, но для предприятия это положительная тенденция развития. Несмотря на то, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. произошел рост данного показателя на 6%, если сравнивать весь трехгодичный период, то за 2014-2016 гг. данный показатель снизился. В 2014 г. заемный капитал составлял 1097 тыс. руб., то по итогам трех лет до 2016 г. показатель составил уже 968 тыс. руб.

Начисление оплаты труда в ООО «Деталь-Плаза» производится бухгалтером на основании данных первичных документов по учету фактически отработанного работником времени.

Учет на оплату труда в ООО «Деталь-Плаза» ведётся на синтетическом счёте 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда. По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы по начислению различных видов оплаты за текущий

месяц, а по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы начисленных выплат, доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Данные для проведения анализа необходимо использовать из следующих документов предприятия:

- табелей учета рабочего времени и документов отдела кадров;
- формы «Бухгалтерский баланс»;
- формы «Отчёт о финансовых результатах»;
- формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении сотрудников»;
- штатного расписания специалистов и служащих;
- документов по начислению заработной платы рабочим компании.

Отчет по труду и первичные учетные документы предприятия являются источником информации при экономической оценке результатов применения трудовых ресурсов предприятия.

На протяжении трех лет численность работающих в ООО «Деталь-Плаза» возрастает. В 2016 г увеличение по данному показателю составило 1,5 % по сравнению с 2015 г., и 2,4% в 2015 г. по сравнению с 2014 г.

Увеличение числа рабочих по предприятию в 2016 г. на 3,68% в сравнении с 2015 г. произошло за счет набора дополнительного персонала из-за увеличения производства продукции в соответствии плановых показателей и договоров на поставку узлов и деталей для автомобилей.

В 2015-2016 году ООО «Деталь-Плаза» было обеспечено трудовыми ресурсами на 101,5 % в 2015 году, а в 2016 году уже на 102,46 %, что на 0,96 % выше. Категория руководителей показывает полную обеспеченность и соответствует установленным критериям подбора кадров.

Несмотря на то, что численность категории руководителей верхнего звена не изменилась, показатель результативности управления снизился. В 2015 г по сравнению с 2014г. произошло увеличение показателя на 51600

руб., что подтверждает правильность выбранной стратегии руководства по управлению персоналом и производством. Но в 2016 г. в сравнении с 2015 г. произошло значительное снижение данного показателя.

В целях увеличения результативности оплаты труда, ее оптимизации и учета на предприятии, необходимо провести следующие мероприятия:

- автоматизировать расчет заработной платы по работам, оформляемым нарядами на выполнение работ;

- организовать единую сеть по информации по труду отдела кадров и компьютер главного бухгалтера и бухгалтера по учету заработной платы, рекомендуется это сделать в функции «просмотр» или «ознакомление».

- установить новые критерии по премиальным выплатам по результатам работ. Предлагается не привязывать премиальные начисления к базовым ставкам оплаты труда, чтобы заинтересовать в качественном выполнении работ и неквалифицированных работников;

- выделить по существенности расчетные показатели для оплаты труда, это даст возможность заинтересовать в их повышении всех сотрудников и рабочих предприятия;

- упростить процедуры утверждения документов для правильного и своевременного перераспределения денежных средств на выплату оплаты труда и разных материальных поощрений сотрудников компании, что поможет избегать задержек выплат на предприятии и уменьшит вероятность задолженности;

- рассмотреть пути для разработки на будущее программы материального стимулирования сотрудников для применения различного рода материальных поощрений в виде премий, выплат на социальное обеспечение и единовременные социальные выплаты.

Перечисленные возможности предоставят повысить заинтересованность сотрудников в качественном выполнении своих профессиональных обязанностей. А также создаст условия для предоставления определенных гарантий в образовании трудового коллектива

как единого целого. Заинтересует каждого сотрудника в стремлении удержать собственное рабочее место и результативно выполнять закрепленные обязанности.

Эффект от внедрения автоматизированной программы на ООО «Деталь-Плаза» для сферы управления проявится экономией живого труда и в улучшении показателей следственно-аналитических связей функционирования предприятия.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2016 N 2-ФКЗ, от 21.07.2016 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 06.04.2015)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 07.04.2015)
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 08.03.2015)
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 06.04.2015).
6. Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 20.04.2015).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015).
8. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2016).
9. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 01.12.2016).
10. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 23.05.2015).

11. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2016).

12. О Типовых рекомендациях по организации бухгалтерского учета для субъектов малого предпринимательства [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 21.12.1998 N 64н.

13. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010).

14. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)», «Положением по бухгалтерскому учету «изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)») [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 18.12.2014).

15. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010).

16. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010).

17. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) [Электронный ресурс]: Приказ № 33н Минфина от 06 мая 1999 года. (в редакции от 06.04.2015 г.).

18. Проект Положения по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждения работников» [Электронный ресурс]//Консультант Плюс. Высш. школа.- 2015.- Вып. 19. – 1 CD ROM (комп. диск).

19. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1.

20. Азиева З.И. Сравнительный анализ нормативно-правовых актов в области регулирования заработной платы (вознаграждений работников) российской и международной практики [Текст] // Научный журнал КубГАУ. – №97, 2016.
21. Александер Д.А. Международные стандарты финансовой отчетности: от теории к практике [Текст]: учебное пособие / Д.А. Александер, А. Бриттон, Э. Йориссен. – М.: Вершина, 2016. – 768 с.
22. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие / Г.И. Алексеева. – М.: Юрайт, 2015. – 720 с.
23. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие / Ю.А. Бабаев, И.П. Комиссаров. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 623 с.
24. Богатая И.Н. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие / И.Н. Богатая. – Р-н/Д.: Феникс, 2015. – 628 с.
25. Бородина Е.М. Анализ финансовой отчетности: учеб. пособие для студентов / Е.М. Бородина, Н.В. Володина, П.Л. Дроздова - Омега-Л, 2016. - 408 с.
26. Бровкина Н.Д. Практический аудит: учеб. пособие / Н.Д. Бровкина, М.В. Мельник. – М.: Инфра-М, 2016. – 208с.
27. Бочкарев И.И. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие / И.И. Бочкарева, Я.В. Соколов. – М.: Проспект, 2015. – 260 с.
28. Вахрушина М.А. Международные стандарты финансовой отчетности [Текст]: учебное пособие/ М.А. Вахрушина, Л.А. Мельникова, Н.С. Пласкова. – М.: Омега-Л, 2014. – 330 с.
29. Гасанова К.К. Трудовое право [Текст]: учебное пособие / К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. – М.: Дело и Сервис, 2014. – 503 с.
30. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – 412 с.
31. Гетьман В.Г. Бухгалтерский финансовый учет [Текст]: учебное пособие / В.Г. Гетьман, В.А. Терехова. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 504 с.

32. Гетьман В.Г. Международные стандарты финансовой отчетности: учебник / под ред. В.Г. Гетьмана. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 654 с.
33. Грянина Е.А. Настольная книга по оплате труда и её расчету в «1С: Зарплата и управление персоналом 8» [Текст]: учебное пособие / Е.А. Грянина. – М.: 1С-Публишинг, 2015. – 555 с.
34. Дудченко О.Н. Заработная плата: расчет и учет: учеб. пособие / О.Н. Дудченко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Экзамен, 2015. - 192 с.
35. Захаров И.В. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: учебное пособие / И.В. Захаров, О.Н. Калачева. – М.: Юрайт, 2015. – 423 с.
36. Зонова А.В. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах [Текст]: учебное пособие / А.В. Зонова, С.П. Горячих, Р.В. Ливанова. – М.: Магистр, 2015. – 224 с.
37. Зотова Н.Н. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: учебное пособие / Н.Н. Зотова, О.Т. Зырянова. – Курган: КГУ, 2016. – 225 с.
38. Касаева Т.В. Системный подход к исследованию трудового ресурса [Текст] // Социально-экономические явления и процессы. – №11, 2014.
39. Касьянова Г.Ю. Заработная плата [Текст]: практическое руководство / Г.Ю. Касьянова. – М.: Абак, 2015. – 768 с.
40. Королева Н.Н. Понятие трудовых ресурсов как социально-экономической категории [Текст] // Вестник экономики транспорта и промышленности. – №39, 2015.
41. Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда [Текст]: учебное пособие / Э.И. Крылов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 272 с.
42. Ланина И.Б. Первичные документы в бухгалтерском и налоговом учете: учебник / И.Б. Ланина. – М.: ЭКСМО, 2016. – 414с.

43. Подольский В.И. Аудит: учебник / В.И. Подольский, А.А. Савин. – М.: Юрайт, 2016. – 605с.
44. Полковский А.Л. Бухгалтерское дело [Текст]: учебное пособие / А.Л. Полковский. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 288 с.
45. Поросеч Д.А. Актуальные аспекты управления трудовыми ресурсами [Текст] // Вестник ЮУрГУ. – №21, 2011.
46. Харитонов С.А. Бухгалтерский и налоговый учет в «1С: Бухгалтерия 8» [Текст]: практическое руководство / С.А. Харитонов. – М.: Омега-Л, 2016. – 796 с.
47. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 415 с.

Основные показатели, характеризующих использование труда

№ п/п	Наименование показателя	Формула расчета
1	Среднесписочная численность	$\bar{ч} = \frac{N}{B}$
2	Результат труда сотрудника за исследуемый период	$B = \frac{N}{ч}$
3	Результат труда сотрудника за час работы	$B = ч \cdot t$
4	Фонд заработной платы	$\Phi^3 = \bar{з} \cdot ч$
5	Средняя заработная плата	$\bar{з} = \frac{\Phi^3}{ч}$
6	Уровень заработной платы	$Y_\phi = \frac{\Phi^3}{N} \cdot 100\%$ $Y_\phi = \frac{\bar{з}}{B} \cdot 100\%$

Показатели, рекомендуемые для проведения комплексного анализа расчетов
с персоналом по заработной плате

Наименование показателя	Методика расчета
Темп роста кредиторской задолженности	$\frac{\text{Кт. задолженность за текущий год}}{\text{Кт. задолженность за предыдущий год}} * 100\%$
Темп роста кредиторской задолженности перед внебюджетными фондами	$\frac{\text{Кт. задолженность ГВФ за текущий год}}{\text{Кт. задолженность ГВФ за предыдущий год}} * 100\%$
Доля задолженности перед персоналом	$\frac{\text{Кт. задолженность за текущий год}}{\text{Валюта баланса}} * 100\%$
Коэффициент внутреннего долга перед персоналом	$\frac{\text{Кт. задолженность за период}}{\text{Среднемесячная выручка}} * 100\%$
Коэффициент задолженности фискальной системе	$\frac{\text{Кт. задолженность ГВФ за период}}{\text{Среднемесячная выручка}} * 100\%$
Коэффициент оборота задолженности перед персоналом	$\frac{\text{Выручка за период}}{\text{Кт. задолженность за период}} * 100\%$
Коэффициент налоговой нагрузки по НДФЛ	$\frac{\text{Начисленный за период налог}}{\text{Налогооблагаемые доходы}}$
Коэффициент налоговой нагрузки по социальным страховым платежам	$\frac{\text{Начисленные за период страх. взносы}}{\text{Прибыль до налогообложения}}$
Коэффициент оборота задолженности	$\frac{\text{Выручка за период}}{\text{Кт. задолженность ГВФ за период}} * 100\%$
Доля отчислений во внебюджетные фонды	$\frac{\text{Начисленные за период страх. взносы}}{\text{Общие расходы}}$

Приложение 3

Приложение 1
к Приказу Министерства
финансов Российской
Федерации от 02.07.2010 №
66н

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2016 г.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

Организация ООО «Деталь-Плаза» по ОКПО

Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН 6382070657

Вид экономической деятельности Производство частей и принадлежностей автомобиля по ОКВЭД

Организационно-правовая форма/форма собственности Общество по ОКОПФ/ОКФС

с ограниченной ответственностью

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ 384 (385)

Местонахождение (адрес) Самарская обл., г Тольятти

Коды	
0710001	
6382070657	
384 (385)	

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u> 20 <u>16</u> г. ³	20 <u>15</u> г. ⁴	20 <u>14</u> г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы			
	Результаты исследований и разработок			
	Нематериальные поисковые активы			
	Материальные поисковые активы			
	Основные средства	1570	1768	1902
	Доходные вложения в материальные ценности			
	Финансовые вложения			
	Отложенные налоговые активы	43	29	
	Прочие внеоборотные активы	38	38	38
	Итого по разделу I	1651	1835	1940
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	179	318	351
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	9	7	3
	Дебиторская задолженность	357	426	532
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	25	3	9
	Прочие оборотные активы			
	Итого по разделу II	570	754	895
	БАЛАНС	2221	2589	2835

Продолжение приложения 3

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На декабря	20 15 г. ⁴	20 14 г. ⁵
		20 16 г. ³		
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1103	1103	1103
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов			
	Добавочный капитал (без переоценки)	792	792	792
	Резервный капитал	7	7	7
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	(649)	(487)	(174)
	Итого по разделу III	1253	1415	1728
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства			
	Отложенные налоговые обязательства	11	13	5
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства			
	Итого по разделу IV	11	13	5
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	105	144	164
	Кредиторская задолженность	852	597	518
	Доходы будущих периодов			
	Оценочные обязательства			
	Прочие обязательства		420	420
	Итого по разделу V	957	1161	1102
	БАЛАНС	2221	2589	2835

Руководитель _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.
4. Указывается предыдущий год.
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.
6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Приложение 4

(в ред. Приказа Минфина России от 06.04.2015 № 57н)

Отчет о финансовых результатах за 31 декабря 20 15 г.

Организация	ООО «Деталь-Плаза»	по ОКПО	Коды	
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	0710002	
Вид экономической деятельности	Производство частей и принадлежностей автомобиля	по ОКВЭД	6382070657	
Организационно-правовая форма/форма собственности	Общество	по ОКОПФ/ОКФС		
с ограниченной ответственностью				
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)		по ОКЕИ	384 (385)	
Дата (число, месяц, год)		Форма по ОКУД		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За <u>31 декабря</u>	
		<u>20 15</u> г. ³	<u>20 14</u> г. ⁴
	Выручка ⁵	2801	2543
	Себестоимость продаж	(2852)	(2473)
	Валовая прибыль (убыток)	51	70
	Коммерческие расходы	(48)	()
	Управленческие расходы	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	(99)	70
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	(40)	(78)
	Прочие доходы	106	735
	Прочие расходы	(282)	(429)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	(315)	(298)
	Текущий налог на прибыль	(0)	(49)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	(8)	(5)
	Изменение отложенных налоговых активов	29	(54)
	Прочее	(19)	(1)
	Чистая прибыль (убыток)	(313)	189

Продолжение приложения 4

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За <u>31 декабря</u> 20 <u>15</u> г. ³	За <u>31 декабря</u> 20 <u>14</u> г. ⁴
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	(313)	189
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

“ _____ ” _____ 20 ____ г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности незначителен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

