



## Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Ковалева Елизавета Юрьевна

Тема работы: «Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда».

Научный руководитель: к.э.н., доцент, доцент кафедры "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" Тольяттинского государственного университета Евстигнеева Ольга Александровна

(ученая степень, звание, должность; ФИО)

Цель исследования - разработка мероприятий по повышению эффективности производительности труда.

Объект исследования –коммерческая организация ООО «КомпаньоНъ», основным видом деятельности, которого является работа с недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе, а так же прочими строительными, монтажными и отделочными работами.

Предмет исследования – заработная плата и порядок ее ведения в бухгалтерском учете

Методы исследования –детерминированный факторный анализ, расчёт абсолютного и относительного отклонение, и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: покупка программного обеспечения на базе 1С- КАМИН: «Зарплата» оптимизирует все функции бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 32 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 50 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 11, рисунков – 3.

## Abstract

The title of the graduation work is "Accounting and analysis of staff costs calculations".

The graduation work deals with the accounting of staff costs calculations in an organization.

The graduation work consists of three chapters; an introduction; conclusion, the list of 32 references including 5 foreign sources and 2 appendices.

All three parts are aimed at finding the ways to improve the effectiveness of labour productivity.

The goal of the work is to study the theoretical features of staff costs calculations in an organization, as well as the analysis of these calculations and the recommended measures to improve the efficiency of labor productivity.

The object of the graduation work is the salary and its maintenance in accounting.

The subject of the graduation work is a commercial organization Kompan'ON OOO.

We give full coverage to the theoretical procedure for the account of staff costs calculations.

We start with the statement of the problem and then logically pass over to its possible solutions.

We first discuss the theoretical aspects of the chosen topic: the concepts, types, the essence of the account of staff costs calculations.

In the project's general part, the study of the accounting treatment of employee' payroll is highlighted.

The special part of the project gives information about the analysis method of staff costs calculations on the basis of the data provided.

The third part of the work presents the recommendations for improving the effectiveness of labour productivity by introducing a new program for accounting.

Therefore, the installation of this program will allow the accounting department to make staff costs calculations accurately, on time and without errors.

## Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....	8
1.1 Понятия и нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	8
1.2 Методические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	12
1.3 Методика анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....	20
2 Особенности бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаньоНъ».....	25
2.1 Краткая экономическая характеристика ООО «КомпаньоНъ».....	25
2.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаньоНъ».....	30
3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаньоНъ» за 2016-2018 гг. и мероприятия по увеличению экономической производительности труда.....	36
3.1 Анализ и оценка заработной платы персонала в ООО «КомпаньоНъ» за 2016-2018 гг. ....	36
3.2 Мероприятия, направленные на повышение эффективности производительности труда.....	39
Заключение.....	44
Список используемой литературы.....	46
Приложения.....	49

## Введение

Без сомнения вся деятельность любого предприятия связана непосредственно с людьми, и в первую очередь с теми, которые на нем работают. Без определенного количества людей, нужной профессии и квалификации предприятие не сможет достичь поставленных целей. И этот труд должен обязательно оплачиваться. Поэтому одно из центральных направлений бухгалтерии в каждой организации является учет заработной платы работников. Процесс начисления заработной платы представляет собой одну из самых ответственных, трудоемких и требующих особого внимания процедур в рамках бухгалтерского учета.

Заработная плата является основным источником дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется стимулирование труда работников. Заработная плата, в основном используется как главный экономический рычаг управления экономикой в стране.

Актуальность данной бакалаврской работы в том что, наемный труд используется во всех сферах деятельности любой организации и оплата этого труда должна производиться обязательно в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Целью данной бакалаврской работы является теоретическое изучение порядка особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации, а так же анализ этих расчетов и рекомендуемые мероприятия для повышения эффективности производительности труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучение теоретических основ для бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- анализ нормативных документов, регулирующих бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда;

- изучение методические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труд;
- рассмотрение операций по начислению заработной платы, отпуска, больничного и компенсаций на примере ООО «КомпаньОНь»;
- предложение мероприятий для эффективной работы бухгалтерии при учете расчетов с персоналом по оплате труда;
- подведение итогов на основе собранной информации.

Предметом исследования является заработная плата и порядок ее ведения в бухгалтерском учете. Она связывает предприятие и его работника экономическими взаимоотношениями. Для работника она является основным источником для жизнедеятельности, а для организации расходы, которые прямо влияют на финансовый результат ее деятельности.

Объектом исследования бакалаврской работы является коммерческая организация ООО «КомпаньОНь», осуществляющая свою деятельность работой с недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе, а так же прочими строительными, монтажными и отделочными работами.

Теоретическая значимость заключается в том, что результаты исследования могут быть направлены на повышение эффективности производительности труда на предприятии.

Практическая значимость исследования в данной бакалаврской работе определяется тем, что будут представлены новые методы и способы для учета расчетов с персоналом по оплате труда, это позволит бухгалтеру своевременно выполнять все работы связанные с данным участком и без ошибок.

Информационной базой бакалаврской работы является научная литература по выбранной теме исследования, она составляет нормативно-законодательные документы, положения, письма, приказы, научные и учебные материалы таких авторов как Агеева, О.А., Бачуринская И.Н.,

Пятенко С. В., Савицкая Г.В и другие, а так же используются Интернет-источники.

Первая глава посвящена теории бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, понятия и нормативное регулирование, документальное оформление для учета расчетов заработной платы, а так же основные бухгалтерские проводки по учету сумм оплаты труда.

Во второй главе рассмотрена краткая характеристика ООО «КомпаньОНЪ» и произведена аналитика расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

Третья глава отражает анализ и оценку заработной платы персонала, а так же в ней представлены мероприятия по повышению эффективности производительности труда для ООО «КомпаньОНЪ».

В заключении работы сформулированы основные выводы о проделанной работе и приведены методические рекомендации для успешной работы организации.

# 1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

## 1.1 Понятия и нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством РФ[23].

Оплата труда работников - это цена трудовых ресурсов, которые задействованы в производственном процессе. А так же, заработная плата - это часть расходов на производство и реализацию продукции, направленная на оплату труда работников предприятия.

Одним из главных законодательных документов, который имеет в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а так же право на защиту от безработицы[2].

Как и в любом другом хозяйствующем субъекте, деятельность коммерческой организации полагается на эффективно организованном трудовом процессе. Главной частью которого является грамотный и законодательно обоснованный процесс учета начислений заработной платы, социальному страхованию и обеспечению.

Заработная плата захватывает все виды заработков, надбавок, премий, социальных льгот, начисленных в денежном выражении, а так же выплаты за отпуск и другие компенсации.

Новый Трудовой кодекс РФ дает широкое определение понятия «заработная плата». Заработная плата - вознаграждение за труд в

зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера[1].

Различают два вида заработной платы:

- 1) Номинальная заработная плата;
- 2) Реальная заработная плата.

Номинальная заработная плата - это начисленная и полученная заработная плата сотруднику за его работу и определенный период времени.

Реальная заработная плата - это общее количество товаров и услуг, желанных или обязательных, которые работник может себе позволить за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата – это покупательная способность номинальной заработной платы.

Начисление работнику заработной платы начинается с момента принятия его на работу и прекращается с момента окончанием срока действия трудового договора или его расторжения.

В России в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда приходится использовать массу нормативных документов, например, таких как:

- Конституция РФ[2]– определяет порядок применения законов и нормативных актов;
- Трудовой кодекс РФ[3]–основной сборник законодательных актов, регулирующих отношения всех работников;
- Гражданский кодекс РФ[1]–определяет правоспособность гражданина;
- Налоговый кодекс РФ[4] – раскрывает расходы налогоплательщика на оплату труда;
- Федеральный закон от 21.07.2007 г. N 183-ФЗ "О бюджете фонда социального страхования РФ на 2008 год"[7] – предусматривает направление денежных средств на предоставление субсидий на организацию работ по развитию системы профессиональных квалификаций;

– Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"[8]- устанавливает организационные, правовые и финансовые основы обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации.;

– Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»[7] - регламентирует основы порядка начисления заработной платы;

– Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»[9]- определяет все социальные и другие выплаты работникам предприятия, и др.

Трудовой кодекс РФ является основным сборником законодательных актов регулирующих отношения всех работников. Его целями являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, материальная ответственность сторон трудового договора, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а так же защита прав и интересов работников и работодателей.

Трудовой кодекс РФ состоит из 6 частей и детально разобран в 14 разделах, которые посвящены основным положениям трудового права, а они в свою очередь разделены на 62 главы и 42 статьи. Трудовой кодекс устанавливает порядок взаимоотношений между работником и работодателем. Размер оплаты труда работника не может быть ниже размера прожиточного минимума установленным в регионе где он работает.

Трудовой договор является основным документом, который регулирует порядок оплаты труда сотрудника (также в нем указываются права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, режим труда и отдыха, компенсации и льготы и др.). По сравнению с Трудовым кодексом, нормативными и другими актами, условия трудового договора с работником не могут быть ухудшаться.

Локальный нормативный акт - документ, который содержит нормы трудового права и принимается работодателем в пределах его компетенцией и в соответствии и нормативными правовыми актами, трудовым договором, соглашениями, положениями о системе оплаты труда, о премировании и тд.

Затраты на выплату заработной платы, а также начисление страховых взносов в ПФР, ФСС, ФФОМС Российской Федерации, составляют большую часть от себестоимости произведенной продукции или выполненных услуг. Современное законодательство страны возлагает на организацию-работодателя обязанности по социальной защите наемного работника. Конституция РФ и трудовое законодательство, в основном Трудовым кодексом РФ, требуется осуществление отплаты на охрану труда, на меры социальной защиты сотрудников организации и на обеспечение необходимых условий труда.

В Трудовом кодексе ст. 133 прописано: «Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты»[1].

За нарушение регламента выдачи зарплаты сотрудникам компании предусматривается административная и уголовная ответственность нанимателя.

Исходя из ст. 5/27 КоАП РФ административная ответственность заключается в уплате штрафа в размере:

- для должностных лиц – от 1 до 5 тыс. руб.;
- для компании – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.[14].

В соответствии с п.8 ст.136 Трудового кодекса РФ если день выплаты зарплаты попадает на выходной или праздник, то выплатить зарплату надо не позднее последнего рабочего дня перед этим выходным или праздником[1].

Помимо этого, трудовая инспекция также может приостановить деятельность предприятия на период до 90 дней. Уголовная ответственность

наступает для нанимателя, если расчеты по заработной плате не осуществлялись более двух месяцев[4]. При этом, она грозит только управленцу компании. Также, если невыплата зарплаты повлекла за собой тяжкие последствия, управленец будет обязан выплатить средства в размере от 100 до 500 тыс. руб. Таким образом, учет зарплаты в коммерческих и бюджетных компаниях является систематизированным и законодательно регламентированным процессом.

## 1.2 Методические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Открывая любую организацию, работодатели привлекают к выполнению работ труд наемных сотрудников. Они, в свою очередь, трудоустраиваются на данном хозяйствующем субъекте в качестве штатных единиц на основании индивидуальных трудовых договоров и соглашений. Именно эти документы являются главным и первоначальным основанием для начисления и выплаты зарплаты. На законодательном уровне постановлено, что работодатель обязан регулярно, без задержек и в установленные сроки осуществлять все требуемые операции касательно выплат подчиненным их заработанных денежных средств. С этой целью в компании необходимо организовать грамотный бухгалтерский учет такого трудового вознаграждения.

У каждого работодателя определена собственная система оплаты труда работников. Главное, что она должна базироваться на положениях Трудового кодекса РФ и других документах, содержащих нормы трудового права.

В ТК РФ ч.1 ст. 136 предусмотрено, что при выплате заработной платы работодателю необходимо извещать в письменном виде каждого сотрудника о:

- из чего состоит заработная плата за конкретный период;
- основание и размер удержаний с заработной платы;

- общая денежная сумма подлежащая выплате сотруднику;
- сумме компенсации в денежной выражении приходящаяся выплате за нарушение срока оплаты труда, отпускных сотруднику, а так же выплат при увольнении и других компенсационных выплат, причитающихся работнику.

В состав основной заработной платы входят:

- зарплата, начисленная за отработанное время по тарифной ставке, окладу;
- денежные и натуральные премии, а так же премиальные надбавки, включаемые в порядке утверждения на предприятии системы;
- надбавки за выслугу лет;
- доплата за сверхурочное время;
- доплата за работу в ночное время;
- основным сдельным расценкам или по среднему заработку;
- доплата сдельщикам;
- доплата сдельщикам в связи с изменением условий работы (за несоответствие материалов, непригодности инструментов и оборудования, сложности обработки);
- оплата простоев не по вине рабочего.

Организации платит во внебюджетные фонды страховые взносы за работников в размере 30% с начисленной заработной платы.

Страховые отчисления во внебюджетные фонды включают в себя:

- 1) Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) в размере 22% от фонда оплаты труда;
- 2) Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) в размере 5,1% от фонда оплаты труда;
- 3) Фонд социального страхования (ФСС) в размере 2,9% фонда оплаты труда.

Из начисленной работнику заработной платы так же могут производиться иные удержания. Но они производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

Наиболее распространенными удержаниями из заработной платы являются алименты, которые он обязан уплачивать. Удержание алиментов с заработной платы производится работодателем ежемесячно на основании исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, и т.п.

Работодатель имеет полное право удержать из заработной платы другие суммы в счет погашения им задолженности перед работодателем. Основания для таких удержаний перечислены В Трудовом кодексе РФ в ч. 2 ст. 137 прописаны основания для таких рода удержаний из заработной платы.

Удержания из зарплаты делятся на такие виды:

- обязательные;
- по инициативе нанимателя;
- по соглашению сторон.
- К обязательным удержаниям относятся:
- НДФЛ (гл. 23, ч. 2 НК РФ);
- алименты, если имеется соответствующее постановление суда или заявление работника;
- штрафы административного характера;
- удержания с осужденных лиц.

Удержание сумм НДФЛ (13%) из заработной платы производится работодателем в обязательном порядке, работодатель выступает в качестве налогового агента.

В любом случае суммарный размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.[1]

Выплата зарплаты производится в денежной форме, в рублях. Однако, есть организации которые в коллективном или индивидуальном трудовом договоре предусматривают возможность выплаты зарплаты в другой форме.

Для таких рода выплат должны соблюдаться о соблюдать следующие правила:

- доля выплаты не в денежном выражении не может превышать 20% от начисленной заработной платы;
- форма выплаты не в денежной форме, не должна противоречить российскому законодательству и международным договорам РФ;
- подобная выплата должна производиться только по письменному заявлению работника.

К выдачи заработной платы не в денежной форме можно отнести:

- выплата готовой продукцией;
- оплата проживание в съемной квартире;
- оплата питания;
- оплата коммунальных услуг и т.п.

При выплате заработной платы не допускается выплаты 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.

Частью 6 ст. 136 ТК РФ[3] установлено, что заработную плату работникам необходимо выплачивать не реже чем два раза в месяц и способом, который указан в коллективном или индивидуальным трудовым договором, в правилах внутреннего трудового распорядка или положении о системе оплаты труда, наличными или переводом на карты работников.

Когда работодатель собирает заявления со своих работников, о том, что они хотят получать заработную плату единовременно и один раз в месяц, то нарушает положения Трудового кодекса РФ и ответственные работники могут быть привлечены к административной ответственности с наложение

административного штрафа в размере от 30 до 50 тыс. руб. Иногда такие случаи встречаются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах с работниками. В случае если повторится нарушение законодательства о труде и об охране труда, то лиц ранее подвергнутых наказанию ждет дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет.

Основными источниками информации для анализа трудовых показателей являются первичные документы по учету труда и его оплаты, типовые формы которых утверждены Госкомстатом РФ.[15]

Документальное оформление является одним из главных требований для учета заработной платы, так как на их основе фиксируются начисления, исчисления и выдача денежных средств заработанных сотрудниками. В частности, основными и унифицированными документами являются:

1. Табель учета рабочего времени (форма Т12). Применяется в компаниях с целью фиксации продолжительности рабочего дня сотрудника. Он необходим для подтверждения фактического появления сотрудника на рабочем месте и последующего выполнения им соответствующих им рабочих обязанностей. В документе также имеются отдельные строки, в которых уместно производить расчет заработка конкретного лица за отработанное время (основываясь на данных, заполненных за отчетный период);

2. Табель учета рабочего времени (форма Т13). Данный вид табеля предполагает автоматическое внесение сведений с помощью компьютера. Подобная форма применяется в организациях, использующих систему электронного учета факта прихода и ухода сотрудников на рабочем месте;

3. Ведомости (формы Т49, Т51, Т53). Форма Т49 используется для осуществления процесса начисления денежных средств, с целью дальнейшей выдачи сумм работникам на руки. Т51 используется для проведения соответствующих исчислений (такая форма характерна для организаций, где выплата зарплаты осуществляется посредством банковских карт). Т53

является формой, заполняемой исключительно при процедуре фактической выдачи денежных средств сотрудникам;

4. Журнал Т53-а. применяется для регистрации платежных ведомостей;

5. Лицевой счет (формы Т54 и Т54-а). Предполагаются лицевые счета, оформляемые для каждого работника в отдельности на начало отчетного периода. В рассматриваемый бланк вносятся данные обо всех начислениях и удержаниях с зарплаты работника за каждый отдельный месяц;

6. Записка-расчет (форма Т60). Заполняется для исчисления объема отпускных сумм, предназначенных к выдаче;

7. Записка-расчет (форма Т61). Заполняется для исчисления сумм, выплачиваемых лицу при его увольнении (учитывая компенсационные выплаты);

8. Расчетно-кассовый ордер. Заполняется при выдаче одному сотруднику его заработной платы через кассу предприятия;

9. Платежное поручение. Требуется к заполнению для перечисления одному или нескольким сотрудникам денежных средств через банк. Если поручение оформляется на группу сотрудников, то в банк также необходимо подать специальный реестр, который включает в себя информацию об объеме выплаты и о номерах индивидуальных банковских карт работников.

При начислении зарплаты, сотрудники, ведущие бухгалтерский учет предприятия, работают с большим количеством первичных документов, главным из которых является расчетная ведомость начисления заработной платы. Ведомость по зарплате имеет форму, утвержденную законодательством РФ, в ней отражается только сумма, которую следует выплатить каждому работнику предприятия.

Довольно часто для начисления установленного оклада используются особые расчетно-кассовые ордера. А вот на крупных предприятиях их применение считается нецелесообразным, так как в таких организациях

работает большое количество сотрудников, а расчетно-кассовый ордер имеет срок действия только один день, следовательно, выдать зарплату по ордеру большому количеству людей за столь малый срок нереально.

Информация первичных документов обобщается в регистрах аналитического и синтетического учета. Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим всевозможных выплатам), по выплате доходов от участия в капитале организации осуществляется на пассивном счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда сотрудникам, 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 оплаты труда, причитающиеся работникам, суммы 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, суммы начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм, суммы начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п.

Сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", как правило, кредитовое и характеризует задолженность организации по заработной плате и иным аналогичным платежам перед работниками.

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

Основные бухгалтерские проводки по учету сумм оплаты труда приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Бухгалтерские проводки по учету начислений заработной платы

№	Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
1	Начисление заработной платы рабочим	20,23,25,2 6,28,44	70
2	Удержание налога на доходы физических лиц	70	68
3	Начисление пособий и выплат за счет внебюджетных фондов	69	70
4	Выплачена заработная плата работникам	70	50,51
5	Начислены отпускные и премии	96	70
6	Депонирование заработной платы	70	76

Учет начисления заработной платы составляется на основе синтетических счетов бухгалтерского учета. Согласно плану счетов, а также Инструкцией по его применению, для сопровождения выплат, осуществляемых организацией своим работникам, введен синтетический счет 70. В нем фиксируются все отчисления персоналу как виды однородных операций, включая основную и дополнительную заработную плату, начисления и выплаты материальной помощи, премии и пособия, оплата отпускных и возмещение денежных средств за неиспользованный отпуск, удерживание из зарплат в счет потерь от брака на производства, удерживание из зарплат в счет будущего отпуска. Сюда же включены недостачи, хищения, порча имущества предприятия и т. п., а также оплата профсоюзных взносов, коммунальных и прочих услуг; удержание из зарплат по исполнительным листам на основании решения суда и др.

Сейчас почти все организации перечисляют заработную плату своих сотрудников посредством их личных банковских карт.

На основе законодательства допускается перечисление заработной платы сотрудников на их банковские карты. Очень важно для работника подать заявление в банк с приложением реквизитов банковской карты, на которую будет перечисляться плата за работу. Такая форма расчёта будет являться добровольной для работника. Заработная плата будет начисляться после заключения трудового договора с работником.

Основополагающими документами, которые будут регулировать механизм перечисления заработной платы на специальный карточный счет,

являются Трудовой кодекс РФ, гл. 45 "Банковский счет" и гл. 46 "Расчеты", Гражданского кодекса РФ, Положение Банка России от 1 апреля 2003 г. N 222-П "О порядке осуществления безналичных расчетов физическими лицами в Российской Федерации" и др.

После того как работник написал заявление, чтобы получить заработную плату на индивидуальный счёт, предприятие определяет банк-эмитент, платежную систему, тип и вид пластиковой карты (расчетная или кредитная); валюту счета карты, наиболее выгодные тарифы по обслуживанию карточных счетов.

Между банком, т.е. эмитентом карт и юридическим лицом (работодателем) заключается договор на выдачу и использование зарплатной карты держателю, т.е. работнику организации. После заключения договора банк открывает каждому работнику индивидуальный карточный счет, куда и будет начисляться его заработная плата, а также изготавливает и выдает держателям, т.е. работникам юридического лица банковские пластиковые зарплатные карты.

### 1.3 Методика анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Основными источниками информации для анализа расходов организации на оплату труда сотрудникам служат данные бухгалтерского учета, оперативно-технические отчеты, а так же данные отдела кадров. Также необходимую информацию можно получить из данных статистической отчетности сдаваемой организацией (П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников»).

Анализу деятельности предприятия принадлежит значимая роль в усовершенствовании организации учета и выплаты заработной платы, обеспечение ее зависимости от количества, результатов и качества труда. В

процессе такого анализа выявляются скрытые резервы для создания ресурсов роста и совершенствования оплаты наемного труда.

Анализ фонда оплаты труда проводится с целью анализа тенденций изменения расходов на оплату труда, выбор наиболее оптимального варианта для стимулирования персонала к труду на предприятии, оценки влияния факторов на изменение оплаты труда и эффективности использования ФОТ.

Рациональное использование фонда оплаты труда тесно связано с правильной организацией зарплаты в организации, это зависит от степени выполнения производственной программы, состояние организации труда и производства.

Все сэкономленные средства с фонда заработной платы остаются в распоряжении организации и могут быть использованы для надбавок к заработной плате за достижения в работе или высокую квалификацию. Это повышает значение анализа оплаты труда.

Фонд рабочего времени зависит непосредственно от численности рабочих, количества отработанных одним сотрудником дней в среднем за один год и средней продолжительности рабочего дня.

Наибольший вес в составе денежных средств, направленных на оплату занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

Фонд заработной платы, включаемый в себестоимость продукции необходимо рассчитывать абсолютное и относительное отклонение его фактической и плановой величины.

Абсолютное отклонение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом заработной платы в целом по предприятию по формуле :

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПп} , \quad (1)$$

где ФЗПф- Фонд заработной платы фактический,

ФЗПп- Фонд заработной платы плановый.

Но как известно абсолютное отклонение не показывает использование фонда зарплаты, он определяет степень выполнения плана по выплатам.

Расчет абсолютного отклонения производится по персоналу в целом, по видам выплат и по категориям работников. Но так как, абсолютное отклонение можно определить без учета объема производства, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе ФОТ в организации. Изменение относительно плановой суммы оплаты труда может быть вызвано увеличением объема производства продукции. В связи с этим фактические затраты следует сравнивать с базовыми, пересчитанными на темпы роста объема продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактической суммой оплаты труда и плановой суммой, скорректированными на индекс объема производства продукции.

Авторы разных методик по-разному рассчитывают данный показатель, например Г.В. Савицкая корректирует только переменную часть ФОТ:

$$\text{ФОТ}_{\text{отн}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} - \text{ФОТ}_{\text{ск}} (\text{ФОТ}_{\text{пер}_0} * I_{\text{ВП}} + \text{ФОТ}_{\text{пост}_0}) \quad (2)$$

где  $I_{\text{ВП}}$  – Индекс объема производства продукции.

Г.В. Савицкая рекомендует анализировать фонд оплаты труда в тесной связи с анализом трудовых ресурсов и производительностью труда. «С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности»[21].

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФОТ Г.В. Савицкая использует следующие модели:

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \times \text{ГЗП}, \quad (3)$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{ДЗП}, \quad (4)$$

$$\PhiЗП = ЧР \times Д \times П \times ЧЗП, \quad (5)$$

где  $\PhiЗП$  - фонд заработной платы,

$ЧР$ - среднесписочная численность работников,

$Д$ - количество отработанных дней одним рабочим,

$П$ - средняя продолжительность рабочего дня в часах,

$ГЗП$ - среднегодовая зарплата одного работника,

$ДЗП$ - среднедневная зарплата одного работника,

$ЧЗП$ - среднечасовая зарплата одного работника[22].

Расчет влияния факторов по данным моделям Г.В. Савицкая предлагает произвести способом абсолютных разниц:

$$\Delta\PhiЗПчр = \DeltaЧР \times Д_0 \times П_0 \times ЧЗП_0 \quad (6)$$

$$\Delta\PhiЗПд = ЧР_1 \times \DeltaД \times П_0 \times ЧЗП_0 \quad (7)$$

$$\Delta\PhiЗПп = ЧР_1 \times Д_1 \times \DeltaП \times ЧЗП_0 \quad (8)$$

$$\Delta\PhiЗПчзп = ЧР_1 \times Д_1 \times П_1 \times \DeltaЧЗП \quad (9)$$

Большое значение при анализе использования  $\PhiЗП$  имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть проанализированы причины изменения средней зарплаты работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям[22].

При этом нужно учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты, а среднедневная зарплата от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты.

В процессе анализа необходимо установить соответствие между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы. Значение соотношения должно быть больше единицы ( $KB_{ЗП_{ср}} \geq 1$ ):

$$KB_{ЗП_{ср}} = B / ЗП_{ср} \quad (10)$$

Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой зарплаты работников можно произвести в целом по предприятию и по отдельным категориям.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Полезным будет межхозяйственный сравнительный анализ, который покажет, какое предприятие работает более эффективно [22].

## 2 Особенности бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаньОНь»

### 2.1 Краткая экономическая характеристика ООО «КомпаньОНь»

Объектом бакалаврской работы является коммерческая организация ООО «КомпаньОНь».

ООО «КомпаньОНь»- общество с ограниченной ответственностью, зарегистрированное в 2013 году по решению учредителя.

Это коммерческая организация, созданная и действующая в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью». Данное общество создается без ограничения срока действия. Дата государственной регистрации Общества - 22 июля 2013 года.

Учредителем общества является гражданин РФ. Учредитель и лица, принятые в Общество после его регистрации, именуются «Участники». Общество состоит из одного участника, что не противоречит существу соответствующих отношений. Учредитель ООО «КомпаньОНь» является директором общества.

Юридический адрес- 445008, область Самарская, город Тольятти, улица Лизы Чайкиной 67-83.

Общество создано с целью получения прибыли и для оказания различных видов работ и услуг направленных, прежде всего на удовлетворение потребностей населения.

Согласно выписке ЕГРЮЛ организация занимается управлением недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе, а так же прочими строительными, монтажными и отделочными работами.

В штате у организации, согласно сведению о среднесписочной численности , числится 8 работников на разных должностях, от директора до уборщицы.

Организационная структура управления ООО «КомпаньОНь» представлена на рисунке 1.

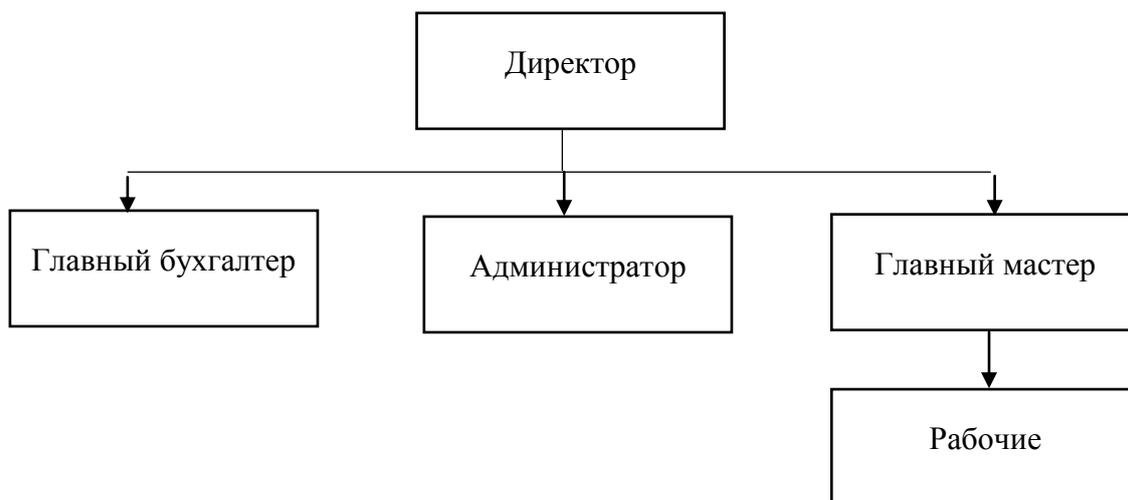


Рисунок 1 – Организационная структура управления ООО «КомпаньОНь»

Главный управляющий орган ООО «КомпаньОНь» - директор. Директор руководит финансовой и хозяйственной деятельностью общества, обеспечивает выполнение обществом возложенных на него задач, организует работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений общества.

Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю организации и несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности. Главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, производит контроль за рациональным использованием ресурсов и осуществляет руководство бухгалтерской службой.

Администратор принимает от населения других коммерческих и некоммерческих организаций заказы на услуги по ремонту помещения передает заказы с определением прейскурантной цены на исполнение заказа

в соответствии с действующими преискурантами, определяет срок выполнения работ.

Главный мастер контролирует весь рабочий процесс, руководит рабочей силой в процессе выполнения заказа. Мастер оказывает свою помощь в подборе строительных материалов, снимает замеры помещения, производит сплошной контроль на всех стадиях работы на данном объекте.

Рабочие выполняют все указания главного мастера и подчиняются непосредственно ему, отчитываются за проделанную работу на всех стадиях.

При приеме на работу на каждого нового сотрудника в ООО «КомпаньОНъ» заводится индивидуальная личная карточка. Документ оформляется в одном экземпляре и хранится в бухгалтерии. По факту составления соглашения с подчиненным также заводится его личное дело. В состав личного дела входит:

- личные данные сотрудника (копия паспорта, ИНН, СНИЛС)
- резюме;
- документы, характеризующие субъекта (характеристики с места учебы или предшествующей работы, рекомендации и т.д.);
- трудовое соглашение;
- копия приказа руководителя о назначении субъекта на должность (при наличии, также копия распоряжений о переводе, увольнении и т.д.);
- прочие документы и бумаги, относящиеся к конкретному сотруднику (трудовая книжка, свидетельство о рождении детей, если имеются, платежные реквизиты);
- опись имеющихся в деле бумаг.

Общество не имеет собственной службы бухгалтерского и налогового учета. Бухгалтерский учет в Обществе ведется специализированной организацией по договору на оказание услуг по бухгалтерскому учету.

Размер уставного капитала на начало деятельности составил минимальный размер 18000 рублей.

Рассмотрим основные технико-экономические показатели деятельности предприятия. Все данные представлены в таблице 1, составленной на основании годового отчета за 2018 год (приложение 1 и 2).

Таблица 2– Основные экономические показатели ООО «КомпаньОНЪ» за 2016-2018 гг.

Показатели	2016г.	2017 г.	2018 г.	Изменение (+,-)		Темп роста, %	
				2017-2016 гг.	2018-2017 гг.	2017/2016 гг.	2018/2017 гг.
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка, тыс. руб.	807	44672	54002	43865	9330	5535	120,8
Себестоимость продаж, тыс.руб.	(711)	(38088)	(49051)	37377	10963	5356	128,8
Прочие доходы, тыс.руб.	5	-	7297	-	7297	-	100
Прочие расходы, тыс.руб.	(25)	(95)	(7829)	70	7734	380	8241
Чистая прибыль, тыс.руб.	63	6118	3901	6055	(2217)	9711	63,7

Исходя из произведенных расчетов можно сделать вывод, что за анализируемый период выручка у организации увеличилась в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 44 672 тыс.руб., а в 2018 году по сравнению с 2017 годом на 9330 тыс.руб. или на 20,8% и составила 54002 тыс.руб. Это хорошая тенденция для предприятия.

Статья «Себестоимость продаж» в 2017 году увеличилась по сравнению с 2016 годом на 37 377 тыс.руб. и составила (38088)тыс.руб., так в 2018 году себестоимость увеличилась, на 10963 тыс.руб. и составила (49051) тыс.руб., но не так сильно по сравнению с предыдущим периодом.

А так же у организации в 2016 году присутствовали прочие доходы в размере 5 тыс.руб., но в 2017 году они не присутствовали и в 2018 году снова

появились и в крупном размере 7297 тыс.руб., возможно это произошло за счет открытия вкладов в банке, сдачи в аренду помещения или оборудования.

А вот прочие расходы увеличились на 70 тыс.руб. в 2017 году и составили (95) тыс.руб., а вот в 2018 году они увеличились на весомую сумму 7734 тыс. руб. и составили (7829) тыс.руб.

По итогам 2017 года чистая прибыль предприятия увеличилась аж на 6055тыс.руб. по сравнению с 2016 годом и составила 63тыс.руб. а вот в 2018 году она снизилась почти вдвое, на 2217 тыс.руб. или 63,87% и составила 3901 тыс.руб. Это может свидетельствовать о неэффективном использовании ресурсов в 2018 году, как трудовых так и материальных.

Бухгалтерия предприятия выплачивает заработную плату в соответствии с Трудовым кодексом РФ и строго в сроки:

10 число каждого месяца- основная заработная плата;

до15 числа каждого месяца – фиксированные взносы за работников;

25 число каждого месяца- аванс.

На рисунке 2 показана схема выплаты заработной платы и аванса на примере февраля месяца в 2018 году.

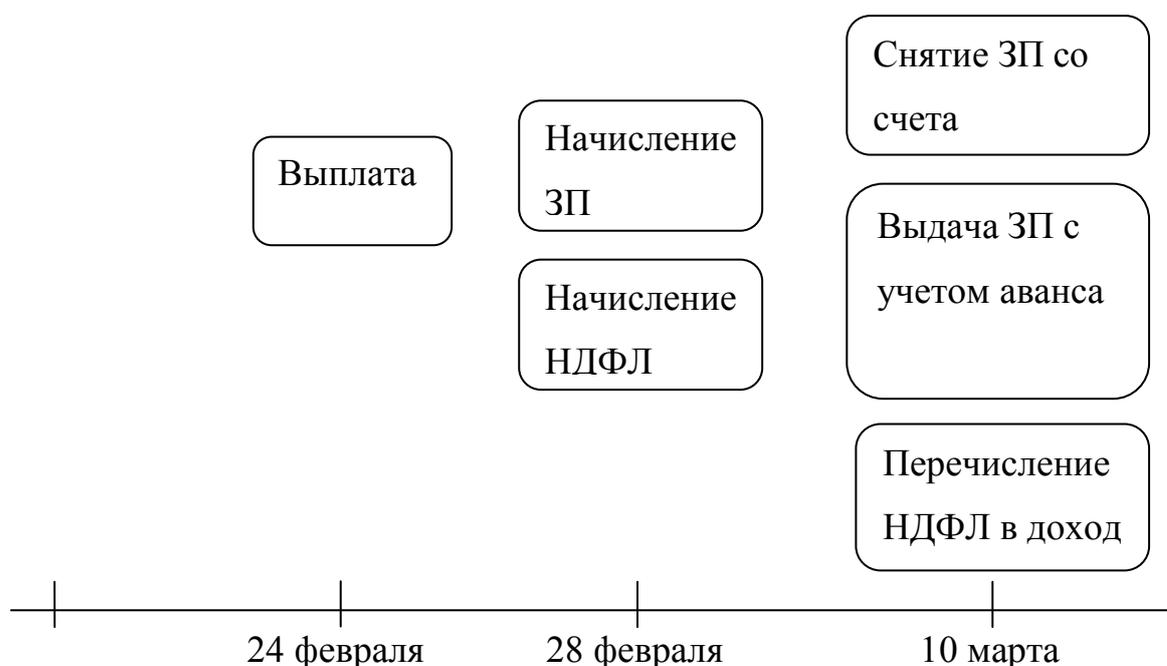


Рисунок 2 – Схема выплаты заработной платы и аванса

## 2.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаНьон»

В организации ООО «КомпаНьон» существует повременная система оплаты труда, а так же имеют место быть отпускные и премии и другие надбавки в соответствии с ТК РФ.

В таблице 11 представлены бухгалтерские проводки, касающиеся всех выплат в ООО «КомпаНьон», все по начисления, удержания и выплаты заработной платы работникам.

Таблица 11 – Бухгалтерские проводки начислений и выплат за октябрь 2018г.

Описание операции	Дт	Кт	Σ
Начислена заработная плата	26	70	154 021,86
Начислена сумма пособия по временной нетрудоспособности:			
За счет организации	26	70	1948,81
За счет ФСС	69	70	5196,83
Начислена сумма компенсации при увольнении	26	70	15316,96
Удержан НДФЛ с БЛ	70	68.2	254
Выплачено пособие по временной нетрудоспособности	70	51	1694,81
Удержан НДФЛ	70	68.2	19660
Начислены взносы в ФСС	26	69.1	4466
Начислены взносы в ПФР	26	69.2	33885
Начислены взносы в ФФОМС	26	69.3	7856
Начислены взносы на страхование от НС и ПЗ	26	69.11	308
Уплачены взносы в ФСС	69.1	51	4466
Уплачены взносы в ПФР	69.2	51	33885
Уплачены взносы в ФФОМС	69.3	51	7856
Уплачены взносы на страхование от НС и ПЗ	69.11	51	308
Уплачен НДФЛ	69.2	51	19660
Перечислена заработная плата на банковские карты сотрудников	70	51	134361

Произведем расчеты по выплате пособия по временной нетрудоспособности сотрудника ООО«КомпаньонЪ» за октябрь 2018г.

Сотрудник                    Васильев И.Н. (таб. Номер 041)  
Больничный лист    с 18.09.2018 по 28.09.2018 (по заболеванию)  
Причина нетрудоспособности    01 - заболевание  
Дата приема                    15.02.2016  
Страховой стаж            26 лет 2 мес. 2 дн.

Рассчитаем базу и средний заработок этого сотрудника, исходя предоставленных данных организации.

Таблица 4–Расчет базы и среднего заработка

Год	База	Примечания
2016	237 093,98	
	198 753,54	
	38 340,44	с пред.места работы
2017	237 116,60	
Итого	474 210,58	

Итого база составила 474 210,58 руб.

Рассчитаем средний заработок:  $474\,210,58 / 730 = 649,6035$  руб.

Дневной заработок, исходя из МРОТ:  $11\,163 * 24 / 730 = 367,0027$

По закону №255-ФЗ от 29 декабря 2016 года установлено, что работодатель обязать оплатить первые три дня заболевания работника, если лист нетрудоспособности выдан в связи с общим заболеванием или травмой самого сотрудника, а не по уходу.

Исходя из этого ООО «КомпаньонЪ» в обязательном порядке оплачивает 3 дня в размере 100%, а остальные дни будет выплачивать ФСС в течение 10 рабочих дней в размере 100%.

Расчет пособия по временной не трудоспособности будет представлении в таблице 5.

Таблица 5–Расчет пособия

Период	Дней	%	Средний заработок	Среднее пособие для расчета	Сумма пособия
18.09.2018 - 20.09.2018	3	100	649,6035	649,6035	1 948,81
21.09.2018 - 28.09.2018	8	100	649,6035	649,6035	5 196,83
ИТОГО	11				7145,64

Исходя из расчета пособия, видим что больничный сотрудника Васильева И.Н составил 11 дней, рассчитав его среднедневной заработок из расчета в 3 дня мы получили сумму равную 1 948,81 руб., ее обязан заплатить работодатель. А выплату в размере 5 196,83 руб. за оставшиеся 8 дней, будут оплачены за счет средств Фонда социального страхования, но только после подачи работодателем туда всех сведений.

Произведем расчеты по выплате за основной ежегодный оплачиваемый отпуск одного из работников ООО «КомпаньонЪ» за октябрь 2018г.

Сотрудник Голобоков Н.А. (таб. Номер 032)

За период с 15.02.2018 по 14.02.2019

Основной отпуск с 29.10.2018 по 12.11.2018

Расчетный табель 40-часовая неделя

Рассчитаем базу и средний заработок этого сотрудника, исходя предоставленных данных организации.

Таблица 6–Расчет базы и среднего заработка

№ п/п	Месяц	Норма		Отраб.		Календарные дни		Расч. время	Итого база
		Дн.	Час.	Дн.	Час.	Отр.	Всего		
1	Октябрь 2017 г.	22	176	15	120	22	31	20,794	18211,48
2	Ноябрь 2017 г.	21	167	18	144	24	30	23,440	22300,10
3	Декабрь 2017 г.	21	168	21	168	31	31	29,300	27351,00
4	Январь 2018 г.	17	136	19	168	31	31	29,300	35130,76

Продолжение таблицы 6

5	Февраль 2018 г.	19	151	19	151	28	28	29,300	27064,00
6	Март 2018 г.	20	159	20	159	31	31	29,300	28169,50
7	Апрель 2018 г.	21	167	17	136	24	30	23,440	21770,77
8	Май 2018 г.	20	159	4	32	6	31	5,671	5462,740
9	Июнь 2018 г.	20	159	20	159	30	30	29,300	29145,00
10	Июль 2018 г.	22	176	22	176	31	31	29,300	30547,50
11	Август 2018 г.	23	184	23	184	31	31	29,300	29802,00
12	Сентябрь 2018 г.	20	160	20	160	30	30	29,300	32871,00
Итого		246	1962	218	1757			307,745	307825,85

Исходя из расчетов, мы видим, что база составила 307825,85 руб. за период с 15.02.2018г. по 14.02.2019г.

Рассчитаем средний заработок:  $307825,85 / 307,745 = 1000,26$  руб. Эту сумму работник получает в среднем за день.

Сотрудник взял ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней. Из расчета что средний заработок составил 1000,26 руб., то отпускные будут начислены в размере 14003,64 руб.

Так как сотрудник уходит в конце месяца, то выплаты разбиваются относительно дням. В таблице 7 представлено распределение выплат.

Таблица 7–Распределение выплат

№ п\п	Период	Дни	Сумма
1	Октябрь 2018г.	3	3000,78
2	Ноябрь 2018г.	8	11002,86
Итого		11	14003,64

Отпускные будут оплачены сотруднику за 3 дня до начала отпуска. С начисленной суммы отпуска в размере 14003,64 руб. так же будет оплачен НДФЛ 13% в день выплаты отпускных.

В октябре 2018г. были произведены так же и компенсация при увольнении неиспользованного отпуска. Произведем расчеты по выплате компенсации за неиспользованный отпуск.

Сотрудник Елистратова А.А. (таб. номер 135)

За период с 01.08.2017г. по 31.10.2018г.

Расчетный табель 40-часовая неделя

Рассчитаем базу и средний заработок этого сотрудника, исходя предоставленных данных организации.

Таблица 8–Расчет базы и среднего заработка

№ п/п	Месяц	Норма		Отраб.		Календарные дни		Расч. время	Итого база
		Дн.	Час.	Дн.	Час.	Отраб.	Всего		
1	Ноябрь 2017 г.	21	167	21	167	30	30	29,300	21500,00
2	Декабрь 2017 г.	21	168	21	168	31	31	29,300	23569,00
3	Январь 2018 г.	17	136	17	136	31	31	29,300	21500,00
4	Февраль 2018 г.	19	151	19	151	28	28	29,300	21500,00
5	Март 2018 г.	20	159	9	71	16	31	15,123	9900,62
6	Апрель 2018 г.	21	167	21	168	30	30	29,300	21500,00
7	Май 2018 г.	20	159	7	56	13	31	12,287	7572,32
8	Июнь 2018 г.	20	159	19	151	29	30	28,323	20418,24
9	Июль 2018 г.	22	176	22	176	31	31	29,300	21500,00
10	Август 2018 г.	23	184	12	96	16	31	15,123	11217,40
11	Сентябрь 2018 г.	20	160	20	160	30	30	29,300	21500,00
12	Октябрь 2018 г.	23	184	23	184	31	31	29,300	21500,00
Итого		247	1970	211	1684			305,256	223177,58

Исходя из расчетов видно, что база составила 223177,58 руб. за период с 01.08.2017г. по 31.10.2018г.

Рассчитаем средний заработок:  $223177,58 / 305,256 = 731,12$  руб.

Сотрудник не отгулял в данном периоде 20,95 дней, исходя из этого, ему будут начислены вместе с увольнительными компенсация в размере 15316,96 руб.

На рисунке 2 показан порядок учета и выплаты заработной платы в ООО «Компаньон».

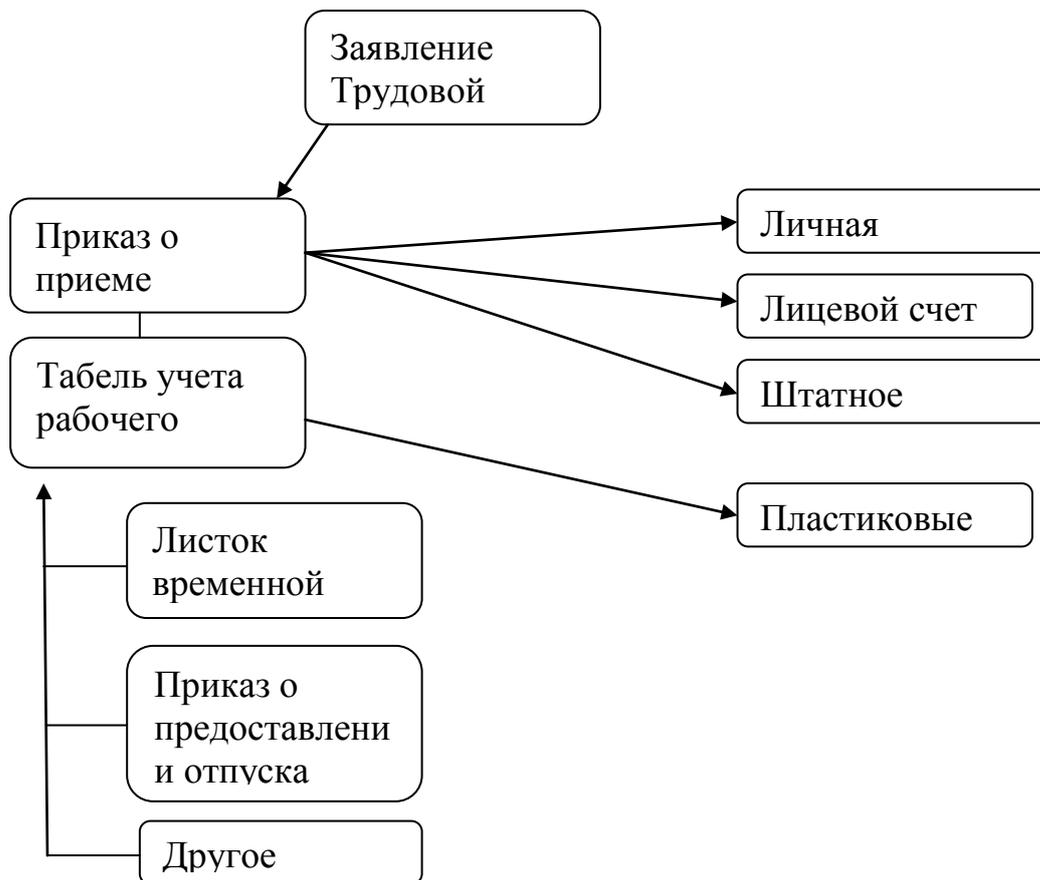


Рисунок 3–Порядок учета и выплаты заработной платы

Исходя из рисунка видно, что приказ о приеме сотрудника на работу является главным документом для начисления заработной платы и НДФЛ, так как в нем прописывается оклад работника, его должность и часовая ставка.

Перечисление заработной платы на банковские карты допускается на основе Законодательства. Для этого необходимо заявление работника с указанием счета в банке, на который будет перечисляться заработная плата. Отметим, что такая форма расчетов является добровольной для работников. Перечисление заработной платы на банковский счет работника возможно после заключения договора.

### 3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «КомпаньОНъ» за 2016-2018 гг. и мероприятия по увеличению экономической производительности труда

#### 3.1 Анализ и оценка заработной платы персонала в ООО «КомпаньОНъ» за 2016-2018 гг.

ООО «КомпаньОНъ» в вопросе оплаты труда самостоятельно устанавливает формы, системы и размер оплаты труда, а так же иные виды доплат персоналу предприятия в соответствии с законодательством.

В ООО «КомпаньОНъ» устанавливаются следующие выплаты сотрудникам за их труд:

- Тарифная ставка
- Должностной оклад
- Доплаты в виде компенсаций
- Премии
- Надбавки стимулирующего характера

Произведем анализ начислений изучив все расчеты, начисления и выплаты сотрудникам, так же составим и рассмотрим свод НДФЛ за октябрь 2018г.

Таблица 9–Свод НДФЛ октябрь 2018г.

№	Тип дохода/ Сотрудник/	Таб. номер	Сумма дохода	Стандарт ные вычеты	Вычеты предостав - ленные	Налог исчис-ый	Налог удержанный (по документа м "Выплата")
	13%		154 021,96	2 800,00	2 800,00	19 660,00	18 005,00
1	Васильев И.Н.	041	12 709,68			1 652,00	1 115,00
2	Голобоков Н.А.	032	39 590,03			5 147,00	6 094,00
3	Катаев А.К.	150	19 500,00			2 535,00	2 535,00
4	Селиванов В.В.	140	3 743,76			486,00	2 142,00
5	Сухаревич А.В.	034	24 256,00			3 154,00	3 158,00
6	Тихонов А.М.	027	29 847,39	2 800,00	2 800,00	3 517,00	1 440,00

Продолжение таблицы 9

7	Ульянов В.М.	139	24 375,00			3 169,00	1 521,00
	ИТОГО		154 021,86	2 800,00	2 800,00	19 660,00	18 005,00

Из произведенных расчетов видно, что ООО «КомпаньОНь» в октябре 2018 года начислила заработную плату своих сотрудников, сумма дохода составила 154 021,86 руб. за октябрь 2018 года. Так же сотруднику Тихонову предоставляются стандартные вычеты, так как у него имеется 2 детей не достигших 18 лет. Исчисленный налог в этом месяце составил 19660 руб.

В бюджетные фонды ООО «КомпаньОНь» за октябрь 2018г. перечислила суммы:

- Пенсионный фонд- 33884,80 руб. (Дт 69.1 Кт 51)
- Медицинское страхование- 7855,11руб. (Дт69.2 Кт 51)
- Социальный фонд- 4466,60 руб. (Дт 69.3 Кт 51)
- Страховые взносы от НС и ПЗ- 308,04 (Дт 69.11 Кт 51)

Организации обязаны оплачивать страховые взносы только с расчетного счета и обязательно не позднее 15 числа месяца, в котором была начислена и выплачена заработная плата работникам.

Проведем анализ структуры заработной платы (таблица 10).

Таблица 10–Анализ структуры заработной платы ООО «КомпаньОНь» за октябрь-декабрь 2018 гг., тыс. руб.

Показатели	Октябрь		Ноябрь		Декабрь		Отклонение		Темп роста Декабрь/ Октябрь
	сумма	Уд. Вес %	сумма	Уд. Вес %	сумма	Уд. Вес %	Руб.	%	
Оплата труда всего	154	100	150	100	170	100	16	0	110,3
-выплата по окладу	75	48	75	50	75	44	0	-4	100
-премирова-ние	62	40,3	75	50	72	42,3	10	2	116.1
-компенсир-ующиевыплвты	15	9,7	0	-	20	11	5	1,3	133,3
-выплаты за неотр. время	2	2	0	-	3	2,7	1	0,7	150

(б/л)									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Из расчетов таблицы можно сделать вывод что, наибольшую часть выплат приходится на оклады сотрудникам. Но премии выплачиваются не так уж мало, они почти на уровне с окладами. Компенсации выплачиваются редко, в основном при увольнении сотрудника, в декабре была выплачена компенсация 20 тыс. руб, эта сумма была выплачена за неиспользованный отпуск одного из сотрудника, так как он не ходил в ежегодные отпуска два года, по данным бухгалтерии.

В декабре 2018г. Была самая большая выплаты в рассматриваемом периоде, она составила 170 тыс. руб, и увеличилась по сравнению с октябрём 10,3%. Так же в декабре была самая большая выплата премии, она составила 72 тыс. руб. по сравнению с октябрём она больше на 10 тыс. руб или на 16%.

Декабрьские выплаты были увеличены за счет увеличения выплат на больничных сотрудникам, компенсации при увольнении и решение руководства об увеличении сумм премирования своих подчиненных, возможно за счет их хорошей и эффективной работы в организации за этот период.

Рассчитаем абсолютное отклонение фонда заработной платы исходя из анализа штатного расписания :

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПп} = 75\,000 - 112\,500 = -37\,500 \text{ руб.}$$

Из расчета видно, что у предприятия есть сэкономленные денежные средства на оплату труда, так как присутствуют свободные штатные единицы в некоторых должностях.

Рассчитаем относительное отклонение фонда заработной платы:  
 $\text{ФЗПотн} = \text{ФЗПп} - (\text{ФЗПпер}_0 * I_{ВП} + \text{ФЗПпост}_0) = 112\,500 - (25\,000 * 1,254 + 75\,000) = 6\,150 \text{ руб.}$

Следовательно, на предприятии присутствует экономия фонда оплаты труда на 6 150 руб., хоть и не большая.

Изучив ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, порядок начисления и выплат ООО «КомпьюНЬ», можно выделить несколько недочетов в данном вопросе:

- Неправильный расчет среднесписочного количества сотрудников;
- Не учтены при начислении заработной платы или аванса выплаты по отпускным, а так же больничным листам;
- Проводки по начислению зарплаты не формируются, то есть корреспонденция счетов составляется при выдаче средств;
- Неправильно исчислен и уплачен НДФЛ с заработной платы сотрудников;
- Фактические ошибки при исчислении сумм зарплаты, нарушение порядка расчета (например, вычет алиментов из полной суммы заработной платы, не облагаемой НДФЛ);
- В налоговой базе при расчете НДФЛ учитывается стоимость обучения подчиненных, проводимого по инициативе компании, в ее интересах;
- Налоговые вычеты являются безосновательными.

### 3.2 Мероприятия, направленные на повышение эффективности производительности труда

Работа над устранением данных недочетов может быть произведена в разных областях деятельности предприятия. Рассмотрим возможные примеры.

В современных технических условиях эффективная деятельность работы бухгалтерии при расчете оплаты труда зависит от многих факторов, среди которых обеспечение учетной программой. Немаловажную роль при обеспечении данного фактора играет необходимость на предприятии

системы цифрового усовершенствования программы для учета расчетов с персоналом по оплате труда. Создание такой системы актуально и для исследуемого предприятия - ООО «КомпаньоНъ».

На исследуемом предприятии в процессе работы по учету заработной платы бухгалтер работает с множеством первичных документов. Работа с этими документами очень кропотливая и требует много времени, которого из без этого у бухгалтера нету. Но не всегда эти документы следует вести на бумажном носителе и в ручную записывать туда все данные. А так же, далеко не каждая программа в своей работе их формирует и сопоставляет между собой.

Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда на ООО «КомпаньоНъ» возможно с совершенствованием программы для этого самого учета. Полностью автоматизированный учет позволит без особых усилий формировать все необходимые сведения.

Например, Личные карточки (Т-2) в организациях сначала заполняются в программе, путем внесения всех личных данных сотрудника, а потом считается необходимым заводить на сотрудника бумажную личную карточку и записывать туда те же самые данные, что и в программы, получается у бухгалтера двойная работа.

Программное усовершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда на ООО «КомпаньоНъ» будет способствовать правильному и своевременному оформлению всех документов. Этого можно добиться путем разделения в организации учета зарплаты и кадров и учета всей остальной деятельности организации. Рассмотрев все возможные варианты мы остановились на программе «1С- КАМИН: Зарплата». Выбор на данную программу и ее разработчика пал по следующим причинам:

- 1) система «1С- КАМИН: Зарплата» является российской системой на платформе 1С, оптимизированной под большой объем работы;
- 2) механизмы программы имеют гибкие настройки, которые позволяют подстроить процессы под нужды предприятия;
- 3) на сайте разработчика есть полная информация о системе, стоимости ее внедрения и сопровождения, что позволит составить примерный план о стоимости внедрения программы на складском комплексе предприятия.

Конфигурация «1С- КАМИН: Зарплата» представляет собой информационные процессы, которые оптимизируют все функции бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. Данные функции, как правило, начинаются с приема сотрудника на работу и заканчивая его увольнением. Она предназначена для расчета заработной платы, ведение кадрового учета, расчета налогов и страховых взносов, подготовки отчетности.

Преимущества этой конфигурации:

- универсальность;
- дружественный интерфейс;
- легкость в освоении и работе;
- возможность ведения расчетов для нескольких фирм в одной базе данных;
- встроенный сервис «1С- Отчетность» - отправка отчетов в ПФР, ФСС, ИФНС из программы

Эта программа привлекла внимание дополнительно тем, что для ее установки не требуется дополнительных трат, кроме как на ее покупку.

Для бухгалтера, который рассчитывает заработную плату будет возможно производить следующие операции в этой конфигурации программы:

- расчёт и начисление заработной платы в разрезе подразделений, статей затрат, источников доходов, периодов начислений, статусов работы;

- расчёт и начисление оплаты труда по окладу и тарифу, сдельной, по договору подряда, а также премий и надбавок;
- расчёт и начисление оплаты по среднему заработку (отпускные, командировочные);
- расчёт социальных пособий (по временной нетрудоспособности, по уходу за ребёнком);
- расчёт сложных начислений, зависящих от стажа работы (за выслугу лет) и различных показателей (оплата по КТУ);
- формирование регламентированной отчетности, как в электронном так и в бумажном виде (2-НДФЛ, 6-НДФЛ, РСВ, СЗВ-М, 4-ФСС и др.);

Вариант	Многофирменный учет	Одновременная работа нескольких пользователей	Цена
Основная поставка	Да	Да	21 600 руб.
Базовая поставка	Нет	Нет	7 500 руб.
Конфигурация	Да	Да	15 200 руб.
Методические материалы	книга		600 руб.
On-line курс по изучению программы	консультации по электронной почте, оценка полученных знаний – тестирование		2 500 руб.

- получение унифицированных печатных форм и отчётов (карточек, справок, сводов, расчётных листков);
- выгрузка данных по зарплате в «1С:Бухгалтерию 8».

#### Таблица 11–Варианты поставки и стоимость внедрения программы «1С-КАМИН: Зарплата

В таблице 11 произведен расчет общих первоначальных капиталовложений в проект, которые включают расходы на реализацию технического проекта и общую стоимость программного обеспечения.

Инвестиции компании, вложенные в покупку данного информационного процесса, приведет сначала к правильному ведению учета расчетов с персоналом, затем к легкому и быстрому начислению и выплате

заработной платы сотрудников, тем самым следует повышение эффективности производительности труда.

Безусловно, применение систем Конфигурация «1С- КАМИН: Зарплата» окупает затраты на приобретение системы, а так же самое главное это время работника бухгалтерии на данном участке.

При использовании этой программы она обеспечит бухгалтерию минимальными штрафами, а в дальнейшем окончательным их отсутствием. Так как программа следит за правильностью учета заработной платы и своевременной сдачи отчетности.

Решение о приобретении данной программы будет верным, так как она предназначена для автоматизации расчета и начисления зарплаты, а также для ведения кадрового учета на предприятиях и в организациях любых форм собственности.

Так же с приобретением этого информационного процесса будет предоставлено 3 месяца бесплатного обслуживания и пользователь имеет право получать консультации у разработчика, а также обновления программы и конфигурации без дополнительной оплаты.

## Заключение

Заработная плата связывает предприятие и его работника экономическими взаимоотношениями. Для работника она является основным источником для жизнедеятельности, а для организации расходами, которые прямо влияют на финансовый результат ее деятельности.

Целью работы являлось теоретическое изучение порядка особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации, а так же анализ этих расчетов и рекомендуемые мероприятия для повышения эффективности производительности труда.

Она была достигнута путем детального изучения понятий, всех возможных законодательных и нормативных документов, так же были изучены теоретические материалы по бухгалтерскому учету заработной платы работников.

В данной работе были рассмотрены расчеты отпуска, больничного и компенсационных выплат. Исходя из произведенных расчетов, на основе предоставленной бухгалтерской отчетности можно сказать, что в предприятии заработная плата выплачивается в срок и в соответствии с законодательством.

Изучив ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, были так же рассмотрены проблемы и типичные ошибки бухгалтерии в учете расчетов с персоналом по оплате труда. Следовательно, для устранения всех несовершенств в данной области бухучета предложены мероприятия для повышения эффективности работы.

Предлагается покупка программного обеспечения на базе 1С- КАМИН: Зарплата. Она оптимизируют все функции бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. Так же она очень полезна для ведения кадрового учета на предприятиях и в организациях любых форм собственности, кроме бюджетных.

Программное усовершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда на ООО «КомпаныНь» будет способствовать правильному и

своевременному оформлению всех документов, выплат заработной платы сотрудникам, налоговым исчислениям во внебюджетные фонды и сдачи необходимой отчетности.

Можно предположить, что принятое решение о приобретении данной программы будет верным, так как она предназначена для автоматизации расчета и начисления зарплаты, и других функций связанных с выплатами работникам организации.

## Список используемой литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации
2. 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 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ в ред. от 3 декабря 2014 г. [Электронный ресурс] // Гарант: Высшая школа. Выпуск 12. – электронный опт.диск (CD-ROM). (с изменениями и дополнениями от 4 октября 2017 года).
4. Уголовный кодекс Российской Федерации (ст. 145.1)
5. Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" N 54-ФЗ от 20.04.2007
6. Федеральный закон «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год» N 166-ФЗ от 8 декабря 2003 года.
7. (ст. 109 СК РФ, пп. 3 п. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" ).
8. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"
9. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»- определяет все социальные и другие выплаты работникам предприятия, и др.
10. Постановление Госкомстата РФ "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" от 05.01.2004 № 1.

11. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» - регламентирует основы порядка начисления заработной платы
12. План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению (Приказ МФ РФ от 31 октября 2000 г. №94н)
13. Положение Банка России от 16 июля 2012 г. № 385-П "О правилах ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях, расположенных на территории Российской Федерации".
14. КоАП РФ ст. 5/27
15. Постановление Госкомстата РФ "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" от 05.01.2004 № 1.
16. Письмо Минфина России от 6 марта 2002 г. № 04-04-06/48.
17. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99"
18. Агеева, О.А. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 509 с.
19. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. - М.: Проспект, 2016. - 424 с.
20. Бачуринская И.Н., Горячих С.П., Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие, 1 изд., 2011 г.
21. Дмитриева, И.М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для академического бакалавриата / И.М. Дмитриева, И.В. Захаров, О.Н. Калачева. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 358 с.
22. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: Учебник. / Н.П. Кондраков. - М.: Проспект, 2015. - 496 с.
23. Пятенко, С. В. 9 основ менеджмента. / С. В. Пятенко. - СПб.: Питер, 2004. - 608 с.

24. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. // М.: ИНФРА-М, 2012, С.173.
25. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 512 с. — (Библиотека словарей «ИНФРА-М»)
26. Чувицова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / В.В. Чувицова, Т.Б. Иззука. - М.: Дашков и К, 2015. - 248 с.
27. <http://www.consultant.ru/popular/bank/> Официальный сайт компании "КонсультантПлюс"
28. Atseye F.A., Ugwu J.I., Takon S.M. Determinants of working capital management / International Journal of Economics, Commerce and Management Vol. III, Issue, 2015. URL: <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2015/02/3248.pdf>
29. Dr. Kandpal V. An Analysis of Working Capital Management in Select Construction Companies / Journal of Commerce & Management Thought Vol. 6-1, 2015, - PP. 7-31.
30. Nobanee, H., Abraham, J. Current Assets Management of Small Enterprises / Journal of Economic Studies, 42(4), 2015, - PP. 549-560
31. Nuhiu1 A., Dërmaku A. A Theoretical Review on the Relationship between Working Capital Management and Company's Performance / AUDCE, Vol. 13, no. 3, 2017, - PP. 56-69
32. Wiczorek-Kosmala M., Doś A., Błach J., Gorczyńska M. - Working capital management and liquidity reserves: The context of risk retention / Journal of Economics and Management Vol. 23 (1), 2016, URL: [https://www.ue.katowice.pl/fileadmin/user\\_upload/wydawnictwo/JEM\\_Artykuły\\_1\\_30/JEM\\_23/01.pdf](https://www.ue.katowice.pl/fileadmin/user_upload/wydawnictwo/JEM_Artykuły_1_30/JEM_23/01.pdf)

# Приложение 1

Приложение № 1  
к Приказу Министерства финансов  
Российской Федерации  
от 02.07.2010 № 66н  
(в ред. Приказов Минфина России  
от 05.10.2011 № 124н,  
от 06.04.2015 № 57н)

## Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2018 г.

Организация <u>ООО «КомпаньонЪ»</u>		по ОКПО	11017498	
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	6321316374	
Вид экономической деятельности <u>Управление недвижимым имуществом за вознаграждение</u>		по ОКВЭД	68.32	
или <u>на договорной основе</u>		ОКВЭД	68.32	
Организационно-правовая форма/форма собственности _____		по ОКФС/ОКФП	65	16
_____		по ОКЕИ	384 (385)	
Единица измерения: <u>тыс. руб.</u> (млн. руб.)		по ОКЕИ	384 (385)	
Местонахождение (адрес) _____				

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код строки	На 31 Декабря 2018г.	На 31 Декабря 2017г.	На 31 декабря 2016г.
	<b>АКТИВ</b>				
	Материальные внеоборотные активы	1140	-	-	-
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Запасы	1210	4 826	3 633	3
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	545	136	98
	Финансовые и другие оборотные активы	1230	10 321	7 762	77
	<b>БАЛАНС</b>	1600	15692	11531	179
	<b>ПАССИВ</b>				
	Капитал и резервы	1370	10 168	6266	152
	Долгосрочные заемные средства	1410	-	-	-
	Другие долгосрочные обязательства	1420	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	4	4	-
	Кредиторская задолженность	1520	5 520	5 261	27
	Другие краткосрочные обязательства	1530	-	-	-
	<b>БАЛАНС</b>	1700	15692	11531	179

