

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(наименование кафедры)

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

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

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате»

Студент

Д.В. Гречкина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.А. Евстигнеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

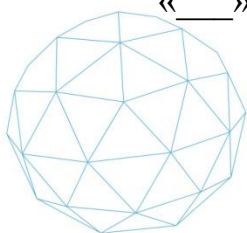
Заведующий кафедрой канд. экон. наук, доцент М.В. Боровицкая

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

(личная подпись)

« » _____ 2018 г.

Тольятти 2018



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Тема бакалаврской работы: "Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате".

Объем работы 67 листов (без приложений), в том числе 15 таблиц и 9 рисунков.

Приложений в работе 9. При выполнении данной работы использовалось 42 источников.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, заработная плата, анализ расчетов, сотрудник.

Предметом исследования является порядок организации и ведения бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и анализа расходов на оплату труда на современном коммерческом предприятии.

Объект исследования - экономическая деятельность ТД «Руском».

Цель выпускной квалификационной работы - разработать рекомендации по совершенствованию организации бухгалтерского учета и управления расчетов по оплате труда организации в ТД «Руском».

Для того, чтобы достичь поставленную цель, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда;
- исследовать организацию бухгалтерского учета и проведение анализа расчетов по оплате труда в ТД «Руском»;
- разработать рекомендации по совершенствованию эффективности бухгалтерского учета и управления фондом оплаты труда в ТД «Руском».

Хронологический период: 2015-2018 гг.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате	7
1.1 Сущность заработной платы, формы и системы оплаты труда	7
1.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате	20
1.3 Методические основы анализа расчетов по заработной плате	29
2 Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате на материалах ТД «Руском»	37
2.1 Краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности ТД «Руском»	37
2.2 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате	40
2.3 Анализ динамики, структуры и эффективности использования фонда оплаты труда	47
3 Совершенствование эффективности бухгалтерского учета и управления фондом оплаты труда в ТД «Руском»	58
3.1 Мероприятия по повышению эффективности учета и управления фондом оплаты труда	58
3.2 Экономическая эффективность предложенных мероприятий	64
Заключение	68
Список используемых источников.....	71
Приложения.....	78

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что учет расчетов с персоналом организации по оплате труда присутствует во всех хозяйствующих субъектах и является из сложных участков учета. Учет расчетов с персоналом является важнейшей бухгалтерской задачей для предприятия. Требования, предъявляемые к учету вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат персоналу организации, объясняется местом рабочей силы в производстве новой продукции, которая является составляющей ВВП страны. Во многих предприятиях заработная плата занимает значительную часть себестоимости готовой продукции, в связи с этим организация учета заработной платы в соответствие с требованиями законодательства, выбор целесообразного способа премирования и снижение перерасхода заработной платы позволяет повышать прибыльность предприятия.

Экономическая сущность вознаграждения за труд определяется выполняемыми функциями, которые позволяют стимулировать персонал на выполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда. Организации в соответствии с ТК РФ имеют право устанавливать режим труда работника. При этом же ТК РФ содержит нормы защиты прав сотрудников. Оплата труда представляет собой долю дохода, которая зависит от конечных результатов работы штата организации, и которая распределяется пропорционально вкладу сотрудника в создание добавочного продукта, качества и объема затраченного труда.

Проблемы организации системы расчетов с персоналом по заработной плате в настоящее время наиболее актуальны в экономической деятельности любого хозяйствующего субъекта. Решением этих проблем занято многие ученые-экономисты, что указывает на дискуссионный характер предмета

исследования.

Объект исследования - экономическая деятельность ТД «Руском».

Предмет исследования - порядок организации и ведения бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и анализа расходов на оплату труда на современном коммерческом предприятии.

Цель выпускной квалификационной работы - разработать рекомендации по совершенствованию организации бухгалтерского учета и управления расчетов по оплате труда организации в ТД «Руском».

Для того, чтобы достичь поставленную цель, необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда;
- исследовать организацию бухгалтерского учета и проведение анализа расчетов по оплате труда в ТД «Руском»;
- разработать рекомендации по совершенствованию эффективности бухгалтерского учета и управления фондом оплаты труда в ТД «Руском».

Методической основой выпускной квалификационной работы является комплекс общенаучных методов: анализ, синтез, аналогия, прогнозирование, системный подход, а также ряд специальных методов: запрос, инспектирование, наблюдение и др.

Степень разработанности темы исследования достаточно высока. Отдельные статьи или разделы в монографиях по данной тематике опубликованы М.А. Баташевой, Т.Л. Безруковой, В.В. Даниловой, Д.Ю. Ивановым и др.

Информационной основой исследования послужили законодательные нормативные акты РФ, монографии отечественных экономистов, научные публикации.

Теоретическая значимость данной квалификационной работы заключается в том, что результаты исследования помогут разобраться в такой

важной теме, как "Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате". Теоретические знания данной работы помогут быстрее разобраться в вопросе, что же такое бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате и будет первым шагом в работе данной сферы.

Практическая значимость данной квалификационной работы заключается в том, что приведенные в данной работе примеры мероприятий по повышению эффективности учета и управления фондом оплаты труда могут быть полезны для организации в сфере бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате. Которые в последствии организация может использовать или доработать по своему усмотрению.

Структура работы включает в себя: введение, три главы, заключение, список использованных источников и приложения.

Во введении представлена актуальность темы исследования, цель исследования и задачи, определены предмет и объект исследования, методологическая база.

В первой главе работы рассмотрена сущность заработной платы, рассмотрены существующие формы и системы оплаты труда, изучено нормативное регулирование оплаты труда на предприятии, порядок организации бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда.

Во второй главе работы дана краткая характеристика организации ТД «Руском», рассмотрены применяемые формы и системы оплаты труда на предприятии, изучена организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, проведен анализ динамики, структуры и эффективности использования фонда оплаты труда.

В третьей главе разработаны мероприятия по совершенствованию по повышению эффективности учета и управления фондом оплаты труда и проведена оценка экономической эффективности предложенных мероприятий.

1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плате

1.1 Сущность заработной платы, формы и системы оплаты труда

Начнем с того, что же такое трудовые отношения между работником и работодателем. Данные отношения основаны на определенном соглашении, которое заключается между двумя лицами, которыми являются работник и работодатель. В соглашении прописывается, какие функции должен выполнять работник, чтобы в последствии получить вознаграждение за выполнение данной работы, которым и является заработная плата. Помимо функций, которые должен выполнять сотрудник, в данном соглашении прописываются также распорядок внутреннего труда, который предусмотрен трудовым законодательством, а также и другими правовыми нормативными актами.

То есть, сотрудники, выполняющие свои служебные обязанности, получают вознаграждение за труд, т.е. это все расходы, которые работодатель должен заплатить в соответствии с заключенным трудовым договором сотруднику за выполняемые трудовые функции. Другими словами, вознаграждение труда - это определенная сумма денег, которую один человек платит другому лицу. Человеком, выплачивающим и получающим вознаграждение может быть частный предприниматель и физическое лицо, так же им может являться государство. Вознаграждение обычно оплачивается в обмен на оказанные услуги, выполненную работу и т.д.

Также, кроме того, что работнику выплачивается заработная плата, могут производиться и другие выплаты. Такие как различные пособия и командировочные. Сотрудник может быть отправлен в служебную командировку. Эта поездка на определенный срок по распоряжению

работодателя для выполнения каких либо служебных поручений вне места определенного места работы. Но, не нужно путать данные командировки со штатными поездками работников. То есть работу, если работник имеет разъездной характер, например, курьер или проводник, то такие поездки не будут считаться служебными.

Для служебных поездок тоже выделяются денежные средства, но перед этим перечислим документы, которые сопровождают при оформлении:

- служебное задание, оно оформляется для направления в командировку, а в последствии прикладывается в отчет.
- распоряжение о направлении сотрудника в командировку
- командировочное удостоверение, оно позволяет удостоверить время нахождения работника в служебной командировке
- журнал учета работников, в него записываются все сотрудники, которые находятся в командировке
- расходный кассовый ордер, он оформляется для перечисления сотруднику аванса для оплаты расходов при командировке,
- авансовый отчет, также используется для отчета от расходов в командировке.
- приходный кассовый ордер, он используется для возвращения остатков денежных средств
- табель сотрудника по учету времени, в нем отмечается время сотрудника, которое он провел в командировке
- расчетные документы по начислению заработной платы.

Из-за командировки может измениться средний заработок работника, но он не должен быть ниже заработка, заявленного в трудовом договоре, так как это будет нарушением прав сотрудника.

В трудовом кодексе понятие заработной платы используется для описания вознаграждения за работу. Понятие заработной платы определяется ст. 129 ТК РФ, согласно которой заработная плата является вознаграждением

работнику за работу в зависимости от квалификации, сложности, количества и качества его работы, к заработной плате относятся компенсационные выплаты и поощрительные выплаты [1].

По мнению А. Смита, заработной платой следует называть цену труда. Как утверждал А.Смит, рост богатства страны приводит к росту спроса на труд, что в свою очередь приводило к росту оплаты труда и соответственно росту уровня жизни населения. Результатом данных событий является ускорение прироста рабочей силы. Далее происходит избыток трудовых ресурсов, и руководитель снижает оплату труда. Далее при снижении уровня оплаты труда происходит снижение трудовых ресурсов, и соответственно в дальнейшем данная ситуация приводит к недостатку работников. И снова работодатель прибегает к увеличению оплаты труда. Т.е. процесс формирования уровня оплаты труда имеет замкнутый характер.

В связи с этим А. Смит утверждал, что повышение оплаты труда необходимо осуществлять только по тем видам труда, которые требуют высокого уровня квалификации и долгой подготовки, на которых существует высокий спрос на рынке труда. На современном этапе российский рынок труда присутствует данная тенденция: высокая оплата труда у тех специалистов, которые более востребованы. В настоящее время это IT-специалисты, финансисты, менеджеры, бухгалтера [10, с. 131].

Знаменитый экономист У. Петти, наоборот, опровергал необходимость высокой оплаты труда, он утверждал, что размер оплаты труда необходимо приближать к минимуму средств существования. Так как У. Петти был приверженцем низкой оплаты труда, он утверждал, что, только при установлении не высокой оплаты труда, сотрудник предприятия будет работать эффективно, с максимальным напряжением сил. Однако он утверждал, что низкая оплата труда не стимулирует развитие человеческого потенциала. Поэтому оплата труда должна быть разумной, т.е. быть способной удовлетворить текущие потребности работника, но при этом она не должна

быть чрезмерно высокой. Т.е. Петти предлагал найти некую «золотую середину» в уровне оплаты труда, которая бы не ложилась тяжелым бременем на расходы организации, но при этом стимулировала работника на осуществление эффективной работы [10, с. 131].

Вознаграждением за труд является оплата труда, выраженная в денежной или натуральной форме. Становление термина «заработная плата» осуществлялось одновременно с развитием человеческого общества и трудовых отношений. С развитием товарного производства и развитием промышленного капитала возникла необходимость стимулировать труд работников для получения лучших производственных результатов.

В современных рыночных условиях вознаграждение за труд представляет важный интерес для всех участников трудовых отношений: наёмных работников, работодателей и государства в целом. Для большинства работников приоритетным для выбора места работы является именно уровень оплаты труда.

По сути, вознаграждение за труд является главным источником доходов для основной части населения, т.к., каждый работник берет плату за свой проделанный труд вне зависимости от выполняемой им работы. От размера оплаты труда зависят условия жизни работника, уровень удовлетворения его повседневных потребностей, а также возможность сохранения работоспособности.

Следует сказать, что оплата труда выполняет несколько функций. С нашей точки зрения наиболее значимыми являются воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная).

Воспроизводственная функция заключается в том, что заработная плата позволяет воспроизводить рабочую силу на требуемом уровне, т. е. это способность оплаты труда быть достаточной для покрытия физических, умственных и других затрат, которые были истрачены в процессе любой трудовой деятельности работника [14, с. 519].

Оплата труда и расчет вознаграждения работнику всегда производятся с целью воспроизведения, возвращения получения этих средств с прибылью. В частности, оплачивая работу человека, организация поощряет его оставаться на рабочем месте, а также улучшать свои навыки, чтобы заработать больше.

Обучение сотрудников приводит к улучшению производства и получению компанией крупных прибылей в единицу времени, таким образом, происходит воспроизведение возврата инвестированного капитала.

Статусная функция оплаты труда означает наличие определенного статуса в зависимости от уровня заработной платы. Трудовым статусом работника при этом является положение сотрудника в системе социальных отношений и связей. Трудовой статус определяет положение сотрудника по отношению к другим сотрудникам организации по вертикали и по горизонтали.

В соответствии с этим, размер оплаты труда является основным показателем данного статуса, а его сравнение с затраченными усилиями предоставляет возможность работнику судить о справедливости установленного уровня оплаты труда. Суть статусной функции вознаграждения заключается в получении большего количества денег за труд, человек поднимается в статусе, в словаре социальных наук это увеличение называется вертикальной социальной мобильностью. Например, человек может подняться со статуса работников до статуса директора предприятия [14, с. 520].

Статус позволяет зафиксировать человека на определенной должности - у директора предприятия нет желания возвращаться к статусу работника, чтобы получать меньше денег за работу, поэтому директор будет стремиться оставаться на месте. В результате улучшаются деловые навыки, и это позволяет увеличивать прибыль организации.

Стимулирующая функция вознаграждения за труд, с нашей точки зрения, является наиболее важной для работодателя, т.к. установленный уровень оплаты труда, способы стимулирования и премирования оказывают влияние на производительность работников.

Отсюда следует, что степень реализации стимулирующей функции заработной платы определяется прежде всего ее организацией, а не количеством заработной платы. Наличие стимула к определенной деятельности побуждает человека продолжать работать. Стимулы исходят из потребностей - если человек хочет удовлетворить определенную потребность, у него есть стимул для участия в определенных видах деятельности. Наличие стимула, в свою очередь, обеспечивает работу за вознаграждение, а затем воспроизводство капитала организации.

Регулирующая функция - когда предприниматель или работодатель назначает вознаграждение в определенной форме, он создает определенный баланс на рынке спроса и предложения. Для низкой заработной плате будет меньше предложения, но требования, соответственно, должны быть ниже.

Увеличение доли вознаграждения позволит компании завышать требования к производству, поскольку людей, желающих работать, станет больше. Таким образом, выплачивая больше вознаграждения за работу, компания получает высококвалифицированных специалистов и качественную продукцию, которая будет востребована на рынке.

Производственно-долевая функция - вознаграждение, получаемое сотрудником, может быть грубо, но достаточно точно определить вклад, который он вносит в производственный процесс. Если взять, например, обычную школу, то заработная плата учителей в большинстве случаев превышает зарплату технического персонала, поскольку основной вклад в деятельность - обучение детей делают учителя [14, с.521].

Вознаграждение за труд является наиболее большой статье расходов предприятия, кроме того на заработную плату начисляются страховые взносы в размере 30% от ФОТ, которые так же являются расходов организации. При этом данные расходы входят в себестоимость товаров, работ, услуг, поэтому правильная организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда имеет важное значение для любого предприятия.

Целью бухгалтерского учета труда и расчетов по его оплате является обеспечение правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы работникам и налоговых и неналоговых платежей.

Указанная цель определяет основные задачи бухгалтерского учета расчетов по оплате труда. Задачами учета расчетов с персоналом являются:

- своевременное начисление, выплата заработной платы, расчет отпускных и пособий по временной нетрудоспособности в соответствии со сроками, установленными в законодательстве;
- реализация выплат социального характера;
- соблюдение ТК РФ и НК РФ;
- своевременное предоставление отчетности.

В бухгалтерском учете должны быть правильно и достоверно отражены начисления и выплаты заработной платы, документально подтверждены удержания из заработной платы, своевременно исчислены и уплачены налоги и взносы. Соблюдение законодательства позволяет осуществлять отлаженную работу и управление персоналом. Важным показателем качества бухгалтерского учета является результативный контроль.

Следует сказать, что этапом развития бухгалтерского учета вознаграждения за труд является сближение российского порядка учета с правилами по МСФО 19. В настоящее время производится изменение российских ПБУ в сторону сближения с основными принципами и правилами МСФО. Важную роль бы сыграло принятие нового положения по учету расчетов с персоналом в соответствии с МСФО [14, с. 522].

По видам оплата труда может разделяться на основную и дополнительную заработную плату.

Основная заработная плата — это заработная плата, которая начисляется работникам за отработанное время, количество, а также за качество выполненных работ (тарифным ставкам, оплата по сдельным расценкам, премии, за сверхурочную работу и т.д.).

Дополнительная заработная плата — это выплаты за неотработанное время, которые предусмотрены законодательством (оплата очередных отпусков, льготных часов подросткам, выходных пособий при увольнении и т.п.).

К дополнительной зарплате относится совокупность выплат, имеющих разовый характер и стимулирующую или компенсационную направленность (таблица 1)

Таблица 1

Состав дополнительной заработной платы

Виды дополнительных выплат	Форма	Условия получения
1	2	3
Стимулирующие	Доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, в том числе премии	Разовое желание работодателя или закрепление условий в локальном акте
Компенсационные	Доплаты, надбавки	Согласно ст. 129 ТК: работа в особых климатических условиях (на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах, в пустынных, безводных, высокогорных местностях); работа в условиях, имеющих отклонения от нормативных (сверхурочно, ночью, по совмещению и т.д.) и др. Согласно перечню видов выплат, утв. приказом Минздравсоцразвития от
		29.12.2007 № 822: работа в тяжелых, вредных, опасных трудовых условиях; Работа, связанная с гос. тайной, шифрами.

Расчет дополнительной части заработной платы производится индивидуально. Размер и порядок расчета стимулирующих платежей устанавливается работодателем, а надбавки оцениваются в соответствии с нормативным актом,

который их установил (например, например, постановлением Правительства РФ «Об установлении для работников предприятий...» от 07.10.1993 № 1004), или более благоприятные для работника по акту работодателя.

Существуют следующие виды заработной платы: основная и дополнительная заработная плата. Основная заработная плата является основной частью зарплаты работников, представляет вознаграждение за работу в фиксированной форме [20, с. 13].

Однако есть две формы такого вознаграждения. Оклад - ежемесячно фиксированная сумма. Эту форму можно назвать гарантированным минимумом, на который полагается каждый добросовестный сотрудник.

В то же время важно понимать, что заработная плата не всегда равна установленному окладу: она может быть выше, если заработная плата добавляется к выплатам стимулирующего или компенсаторного характера. Однако возможна противоположная ситуация - когда доход сотрудника меньше оклада.

Тарифная ставка - это плата за выполненную в оговоренный срок норму (п. 9 методических рекомендаций, утв. приказом Минтруда от 30.09.2013 № 504):

- времени, т. е. количества, потраченных на выполнение работы часов (минут, суток и т. п.);
- численности, т. е. затрат усилий определенного количества работников на выполнение работы;
- обслуживания, т. е. числа объектов, которые сотрудник обслуживает в рабочее время.

Размер ставки определяется работодателем [20, с. 14].

Как указал Верховный Суд РФ в определении от 19.09.2016 № 51-КГ16-10, основная часть зарплаты может быть меньше МРОТ, если общий доход сотрудника равен или превышает его, т. е. недостающая сумма покрывается дополнительной частью заработной платы.

Также работнику может начисляться и выплачиваться:

1. Оплата труда за совмещение должности. Порядок оплаты устанавливается индивидуально на каждом предприятии.

2. За не полный месяц оплата осуществляется в зависимости от применяемой формы оплаты. При повременной форме рассчитывается фактическое время работы, и, исходя из него определяется соответствующий оклад. Премии таким работникам обычно не начисляют.

Организации имеют право самостоятельно разрабатывать и утверждать формы и системы оплаты труда. Оклады и тарифные ставки в организациях используются как основные показатели для классификации оплаты труда. Они зависят от интеллектуальной и физической сложности выполняемой работы, квалификации и профессии работников.

Для вычисления зарплаты каждому трудящемуся работодатель должен:

- Определить размер основной зарплаты.
- Выявить наличие причитающихся трудящемуся дополнительных частей заработка.
- Вычислить общую сумму дохода.

Доход сотрудника должен быть выше минимального размера оплаты труда (МРОТ), иначе возможно привлечение нанимателя к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП. Размер МРОТ часто изменяется в сторону увеличения [22, с. 47].

Заработная плата работникам организаций в соответствии с законодательством о труде выплачиваются не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором.

Применяется авансовый и базовый порядок расчетов по заработной плате за первую половину месяца. Порядок выплаты аванса приведен в письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 февраля 2016 г. № 14-1/10/В-660. В одном случае работникам выдается аванс, остальной расчет производится в день выплаты заработной платы.

В ином случае работникам вместо планового аванса выдается оплата фактического времени за первую половину месяца. Авансы начисляются в размере 40% оклада или 50 % за вычетом налогов.

В соответствии со ст. 131 ТК РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) [1].

По письменному заявлению работника организации заработная плата может быть выдана в иных формах, которые не противоречат ТК РФ и международным договорам, и если это предусмотрено коллективным договором предприятия. Доля заработной платы, которая выплачивается в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Системами оплаты труда являются повременная и сдельная (рисунок 1).

Повременная заработная плата – это оплата работы человеку на определенный период времени.

Так, например, если руководитель нанимает продавца в магазин, то заработная плата будет оплачиваться, за месяц работы. При этом неважно, сколько товара будет продано продавцом.



Рис. 1. Системы оплаты труда

В данном случае повременная оплата труда является самым актуальным способом оплаты, поскольку объем продаж во многом зависит от притока посетителей, не только от мастерства продавца, это совершенно другая ситуация по сравнению с производством товаров [29, с.91].

Существуют также более короткие периоды времени для выплаты и получения заработной платы, например, ежедневные платежи или еженедельные платежи. Использование повременной заработной платы может привести к пустому просиживанию рабочего времени сотрудником, чтобы избежать такого эффекта, предприниматели прибегают к мотивационным стимулам.

Сдельная заработная плата - это вознаграждение за определенный объем работы. Чем больше работы будет выполняться сотрудником, тем больше будет

у него зарплаты.

Простейшим примером сдельной зарплаты является работа производственного работника, который получает оплату за производство одного продукта. Данный вид оплаты труда имеет преимущества как для работника, так и для работодателя: работодатель уверен, что заплатил деньги не только за потраченное время, потому что вместо денег он получает товарный эквивалент, а работник работает не зря, потому что полный объем работ будет выплачен. При сдельной заработной плате исключается возможность «сидения» на работе, которая часто возникает при повременной плате [29, с. 92].

Также необходимо выделять сверхурочное вознаграждение - денежное начисление, которое работодатель передает работнику для улучшения выполненной работы.

В свою очередь, каждая из форм вознаграждения позволяет использовать несколько систем. Система вознаграждения отражает взаимосвязь показателей, характеризующих ставку (меру) работы, размер его вознаграждения по этим правилам или выше их.

Это гарантия того, что работник получит заработную плату в соответствии с фактическими результатами своей работы (в отношении вышеупомянутых норм) и стоимостью его труда, согласованной между работодателем и работником.

Повременная форма оплаты труда подразумевает повременно-премиальную и простую систему оплаты труда.

Премиальные вознаграждения – это единовременные денежные начисления работникам с целью мотивации их дальнейшей деятельности за особые успехи в работе.

Некоторые предприниматели устанавливают систематическое начисление премий за особые успехи в работе, денежная мотивация обычно очень хорошо срабатывает и поднимает производительность труда на предприятии.

Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает

выплату премии за итоги работы по результатам отчетного периода. Условия начисления премии определены коллективным договором либо положением о премировании [29, с. 93].

Таким образом, заработной платой является вознаграждение за труд работнику, выполняемый в пределах его должностных обязанностей. В заработную плату включается как оплата исходя из оклада сотрудника, так и различные доплаты. Уровень заработной платы на предприятии является основным стимулом для повышения производительности труда и повышения качества труда персонала организации. Целями учета расчетов по оплате труда является обеспечение правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы работникам и налоговых и неналоговых платежей. При этом к задачам следует отнести своевременный расчет и выплату заработной платы, выплат социального характера, соблюдение Трудового Кодекса РФ и своевременное предоставление отчетности. Применяемые формы и системы оплаты труда зависят от целей организации, вида деятельности.

1.2 Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате

Правовое регулирование учета труда и его оплаты имеет многоуровневую систему [35, с. 111]:

1. Законодательный уровень:
 1. Конституция РФ.
 2. Трудовой кодекс РФ.
 3. Налоговый кодекс РФ.
 4. Федеральные законы, обязательные к применению по всей территории РФ.

Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право российских граждан на труд. Конституция РФ содержит нормы, закрепляющие, что гражданин имеет право свободно распоряжаться своими трудовыми способностями, выбирать

профессию и род работы.

ТК РФ является основным нормативным документом, регламентирующим трудовые отношения. ТК РФ содержит порядок осуществления взаимоотношений между работодателем и сотрудником. На работодателя возложена обязанность консультирования с представительным органом работников и, по возможности, учитывать его мнение, но право окончательного решения принадлежит работодателю [1].

Согласно ст. 139 ТК РФ при оплате больничных, отпусков, пособий, командировочных расходов работодатель должен использовать в расчете средний заработок сотрудника. Для расчета среднего заработка в расчет не берутся выплаты социального характера и выплаты, которые не являются оплатой труда. Например, это выплаты материальной помощи, обучения, питания и др.

Трудового Кодекса РФ определяет следующий порядок оплаты пособий по временной нетрудоспособности [1]:

- расчет пособия производится исходя из заработной платы сотрудника за последние два года, предшествующие году нетрудоспособности;
- в расчет берется оплата труда, начисленная другими страхователями при предоставлении соответствующей справки;
- если у нетрудоспособного заработок отсутствует, то пособие рассчитывается исходя из МРОТ;
- для того чтобы увеличить размер пособия, застрахованное лицо может написать заявления о замене лет, применяемых для расчета среднего заработка, что позволяет повысить пособие.

Налоговый кодекс РФ содержит порядок признания расходов организацией для целей исчисления налогов. Ст. 65 Налогового кодекса РФ определяется, что расходами являются обоснованные документально подтвержденные затраты. Налоговый Кодекс РФ классифицирует затраты предприятия на расходы, связанные с производством и реализацией, и

внебюджетные расходы [3].

Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» определяет общие правила организации бухгалтерского учета на предприятии. Согласно ст. 9 Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 факты хозяйственной жизни предприятия должны оформляться первичными документами. Организация может применять как унифицированные формы первичных документов, так и разработанные самой организацией. При этом формы должны быть утверждены приказом руководителя и иметь обязательные реквизиты [4].

Так же важным законом по регулированию оплаты труда является закон устанавливающий минимальный размер оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Данный закон изменяется очень часто в связи с регулярными повышениями МРОТ. Так с 01.07.2016 базовое значение МРОТ в Смоленской области было установлено в размере 7500 руб. С 01.07.2017 МРОТ был увеличен до 7800 руб. В настоящее время Минтруд России подготовил законопроект о поэтапном повышении МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения, по которому с 2018 года МРОТ вырастет на 21,7 процента. Следует отметить, что ранее предполагалось, что МРОТ с 1 января 2018 года может быть повышен до 10 047 рублей [5].

Однако по поручению Президента РФ Министерство труда подготовило законопроект об увеличении МРОТ с 1 января 2018 года до 9489 рублей. Ее отношение к прожиточному минимуму вырастет с текущих 73 до 85 процентов.

2. Нормативный уровень:

- положения по бухгалтерскому учету (ПБУ);
- план счетов и инструкция по его применению и т.п.

Положения по бухгалтерскому учету содержат общий порядок ведения бухгалтерского учета по основным объектам учета, принципы организации бухгалтерского учета на предприятии.

Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99,

утвержденное приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н. регулирует порядок отражения в учете расходов организации по выплате вознаграждения [6].

Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008, утвержденное приказом Минфина России от 06.10.2008 № 106н регулирует порядок формирования учетной политики организации. В учетной политике должны быть отражены основные аспекты учета расчетов по оплате труда [7].

Положение по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» ПБУ 8/2010, утвержденное приказом Минфина России от 13.12.2010 № 167н регулирует порядок создания резервов на оплату отпусков и выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет. В соответствии с п. 3 ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» отражать оценочные обязательства в бухгалтерском учете и отчетности обязаны все организации, за исключением тех, которые вправе применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, включая упрощенную бухгалтерскую (финансовую) отчетность [8].

Организации, которые вправе вести упрощенный бухгалтерский учет перечислены в п. 4 ст. 6 Закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», к ним относятся, в том числе и субъекты малого предпринимательства (за исключением перечисленных в п. 5 ст. 6 Закона № 402-ФЗ). Следовательно, субъекты малого предпринимательства могут не формировать резерв на оплату отпусков [4].

Создание резерва на оплату отпусков позволяет более равномерно формировать себестоимость готовой продукции, выполнение работ и оказание услуг. При этом формирование резерва каждый месяц является достаточно трудоемким процессом. Поэтому каждая организация выбирает для себя наиболее оптимальные периодичность и метод формирования резерва на оплату отпусков и закрепляет их в учетной политике.

3. Методический уровень образуют инструкции, рекомендации и методические указания по ведению бухгалтерского учёта, которые принимаются Минфином РФ, федеральными органами исполнительной власти. К документам этого уровня относятся инструкция по применению плана счетов, инструкции по заполнению форм бухгалтерской отчетности, методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, методические рекомендации по бухгалтерскому учёту затрат.

К методическому уровню относятся Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [9].

Планом счетов Бухгалтерский учет должен вестись с применением Плана счетов в организациях (кроме кредитных и государственных (муниципальных) учреждений) всех форм собственности и организационно-правовых форм, ведущих учет методом двойной записи. Он обеспечивает согласованность учётных показателей с показателями действующей отчётности

4. Организационный уровень:

- учетная политика;
- должностные инструкции;
- положение об оплате труда;
- коллективные договоры и трудовые договоры.

В учетной политике закрепляется порядок учета расчетов по оплате труда, утверждаются первичные учетные документы по оформлению расчетов по оплате труда в организации.

В организациях в целях регулирования взаимоотношений по трудовой деятельности между работодателем и работниками предприятия, начисления вознаграждения за труд разрабатываются внутренние приказы и положения.

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда организуется на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Кредитовое

сальдо счета 70 показывает задолженность предприятия перед сотрудниками по зачислению не выданной заработной плате [27, с. 751].

Начисление заработной платы оформляется на основании табелей учета рабочего времени, в которых отражается фактически отработанное время сотрудниками организации за месяц. Расчет заработной платы оформляется расчетной ведомостью либо расчетно-платежной ведомостью. В которых отражается начисленная заработная плата за период, отражены все удержания и сумма заработной платы к выплате. Организация может использовать как унифицированные формы, так и разработанные форму документов. Собственные формы должны быть утверждены приказом руководителя организации.

Сотрудникам по окончании расчета заработной платы выдаются расчетные листки, которые содержат всю информацию о начислениях и удержаниях за прошедший месяц. В том, случае, если сотрудник не получает в срок свою заработную плату, бухгалтер ее депонирует, что отражается по кредиту счета 76 «Расчет с разными дебиторами и кредиторами», на котором для этих целей заводится субсчет «Депоненты» (дебет счета 70, кредит счета 76) [27, с. 752].

Депонированная заработная плата должна быть сдана на расчетный счет в банк. Не востребованная депонированная оплата труда должна храниться на расчетном счете не менее трех лет. По истечению 3 лет организация может отнести ее на финансовый результат.

Организация, как налоговый агент, обязана удержать и уплатить в бюджет НДФЛ. Нормативное регулирование порядка расчета НДФЛ осуществляется гл. 23 НК РФ. При расчете НДФЛ учитываются все доходы сотрудника, которые были выплачены как в денежной, так и не денежной форме (ст. 210 НК РФ) [3].

При этом сотрудник имеет право на получение налоговых вычетов на детей. Размер вычета на первого, второго ребенка составляет 1400 руб.

Налоговая процентная ставка, которая является основной равна 13% от дохода. Но, хотелось бы заметить, что ставка процентная на выборочные виды доходов могут отличаться от стандартной. К таким доходам могут относят:

- выигрыши и призы, которые получает физическое лицо, которое является налогоплательщиком, участвуя в различных играх, конкурсах и других мероприятиях, на сумму, которая превышает 4 тысячи рублей (35%);

- процентные доходы, которые начисляются от вкладов, открытых в банках, если сумма больше 9% годовых в иностранной валюте или была увеличена на 5 пунктов от действующей на данный момент ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации (35%);

- сумма экономии на процентах при получении физическим лицом кредитных средств. Кроме той материальной выгоды, которая получена за использование кредитов, фактически потраченных на покупку жилого дома, квартиры или на новое строительство их же (35%);

- дивиденды, которые получены резидентов Российской Федерации от долевого участия в деятельности организаций (13%);

- дивиденды, приобретенные нерезидентами РФ от долевого участия в деятельности российских организаций (15%);

- прямой заработок нерезидентов Российской Федерации (35%).

По законодательству РФ, в соответствии со ст. 217 НК РФ, существует целый перечень доходов, не подлежащих налогообложению НДФЛ. Рассмотрим более часто встречаемые варианты. Итак, суммы не облагаемые НДФЛ [3]:

- государственные пособия, выплаты и компенсации, которые выплачиваются согласно действующему законодательству. Сюда также относятся пособия по безработице, беременности и родам;

- государственные и трудовые пенсии, которые были назначены в порядке, установленном законодательством РФ;

- компенсационные выплаты, базирующиеся на решениях органов районного самоуправления;
- алименты;
- гранты, которые даны для поддержки образования, науки, культуры и искусства в РФ отечественными или же зарубежными организациями, в соответствии с перечнем Правительства РФ;
- иностранные, международные или российских премий за выдающиеся заслуги в области техники, науки, образования, литературы, культуры и искусства;
- суммы, предоставленные работодателями членам семьи погибшего сотрудника или же работнику в связи со смертью кого-то из семьи;
- стипендии аспирантов, студентов и других учащихся;
- доходы от выращенных в собственных хозяйствах птиц, животных, а также товаров пчеловодства, растениеводства и цветоводства;
- доходы деревенского или фермерского хозяйства, которые получены в данном хозяйстве;
- доходы, полученные в наследство в денежном и материальном виде;
- доходы в натуральном и денежном виде, которые налогоплательщик получает в результате дарения. Тут стоит уточнить некоторые факторы. НДФЛ с подарков не изымается, за исключением случаев дарения транспортных средств, недвижимого имущества, промоакций, паев, долей.

Кроме удержания НДФЛ, работодатель может осуществлять другие виды удержаний, к ним могут относиться удержания по исполнительным листам, удержания в счет возмещения причиненного ущерба [27, с. 753].

Планом счетов бухучета для вычисления по возмещению материального ущерба и фактических потерь от утраты и порчи товарно-материальных ценностей предназначен счет 73, субсчет 3 «Расчеты по возмещению материального ущерба». Возмещение материального ущерба осуществляется на

основании документально подтвержденных фактов хищений: инвентаризационные описи, протоколы расследований, приказы руководителя об удержании недостачи с материально-ответственного лица.

По дебету счета 73 отражаются суммы, которые подлежат взысканию с виновных, по кредиту счета 73 - возмещение сумм материального ущерба путем удержания из зарплаты, взносов в погашение долгов наличными в кассу организации или на расчетный счет.

На счетах бухгалтерского учета стоимость окончательного брака отражается по дебету счета 28, кредиту счета 20, стоимость лома - по дебету счета 10 и кредиту счета 28. Потери от брака выявляются как разность между дебетовым и кредитовым оборотами счета 28 [27, с. 754].

Рассмотрим основные бухгалтерские записи по учету расходов на оплату труда (таблица 2).

Таблица 2

Бухгалтерские записи по учету расходов на оплату труда

Содержание операции	Корреспондирующий счет	
	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата	20(08,10,23,25,26,44)	70
Депонирована не выданная заработная плата	70	76
Начисление НДФЛ	70	68
Списывается фактическая себестоимость недостачи	94	10
Списывается НДС от покупной стоимости	94	19
Отнесено на виновного:	73.3	94
На сумму недостачи	73.3	98
На сумму разницы	50	73.3
Погашена задолженность виновным лицом:	70	73.3
Удержано из оплаты труда	51	73.3
Внесено на расчетный счет	94	91
Одновременно на сумму разницы	28	10
Расход материалов на исправление брака	28	70

Начислена заработная плата рабочим за исправление брака	28	69
Отчислено во внебюджетные соц. фонды	73.3	28
Отнесено потерь от брака на виновных лиц	70	73.3
Удержано из зарплаты	51	73.3
Перечислено на расчетный счет		

Таким образом, регулирование учета труда и его оплаты осуществляется Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Федеральными законами, обязательными к применению по всей территории РФ.

Основным документом по регулированию бухгалтерского учета расчетов по оплате труда является федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [4], который устанавливает обязанность хозяйствующих субъектов вести бухгалтерский учет. Так же важное место в регулировании бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда занимает ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [7], ПБУ 10/99 «Расходы организации» [6], ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» [8].

Учет оплаты труда ведется на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражаются все начисленные (зарплаты, отпускные по временной нетрудоспособности, премии и т.д.) по дебету удержания из начисленной суммы; выплата начисленных видов оплаты труда за минусом удержаний; депонированная заработная плата.

1.3 Методические основы анализа расчетов по заработной плате

Фонд оплаты труда считается важным объектом управления всякого финансового субъекта, потому что в значительной степени создаются совместные потери фирмы. Проверка фонда оплаты труда представляет собой

одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления предприятием.

Изучение фонда оплаты труда проводят в тесной связи с анализом применения трудовых ресурсов и уровнем производительности труда, например как при подъеме производительности труда формируются предпосылки для увеличения его оплаты. Впрочем средства на оплату труда обязаны применяться так, чтобы темпы подъема производительности труда превышали темпы подъема его оплаты. При этих критериях формируются способы для наращивания темпов подъема расширенного производства [19, с. 110].

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

Главными задачами анализа использования средств на оплату труда являются:

- оценка оправданности форм и систем оплаты труда;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- исследование темпов роста оплаты труда, их соотношения с темпами роста объема производства и реализации продукции;
- систематический контроль за использованием средств на оплату труда;
- выявление возможностей экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости.

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

Анализ расходов на оплату труда должно начинаться с оценки суммы превышения расходов на оплату труда в сравнении с данными, которые установлены планом, изучения причин отклонений, определения эффективных решений по устранению выявленных отклонений [19, с. 111].

Абсолютное отклонение фонда заработной платы рассчитывают, как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta ЗПа_{\text{бс}} = ЗП_{\text{ф}} - ЗП_{\text{п}}, \quad (1.1)$$

где, $ЗП_{\text{ф}}$ фактический уровень оплаты труда, $ЗП_{\text{п}}$ плановый уровень оплаты труда.

Относительное отклонение заработной платы рассчитывается как разница между фактической начисленной суммой выплат и запланированным фондом, скорректированной по коэффициенту выполнения производственного плана. Следует иметь ввиду, что соответственно корректируется лишь только переменная доля фонда заработной платы, которая меняется пропорционально размеру производства. Эта заработная плата рабочих по ставке сдельной работы, бонусы работникам и управленческому персоналу за результаты производства и размер отпуска, что соответствует доле переменной заработной платы.

Неизменная доля оплаты труда не меняется при повышении или же регрессе производства (зарплата сотрудников по тарифным ставкам, заработная

плата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда сотрудникам строй бригад, жилищно-коммунального хозяйства, общественной сферы и сообразная им сумма отпускных) [21, с. 369].

Относительное отклонение фонда заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\Delta ЗП_{отн} = ЗПф - ЗПск - (ЗПп.пе * Квн + ЗПп.пост), \quad (1.2)$$

где, $\Delta ЗП_{отн}$ – относительное отклонение по фонду оплаты труда, $ЗПф$ – фонд оплаты труда фактический, $ЗПск$ – фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции, $ЗПп.пер$ и $ЗПп.пост$ – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда оплаты труда, $Квн$ – коэффициент выполнения плана по реализации продукции.

При изучении влияния на совокупный показатель двух факторов (количественного и качественного) принято отклонение по количественному фактору умножать на плановый качественный фактор, а отклонение по качественному фактору умножать на фактический количественный фактор.

При расчете влияния на экономический показатель не двух, а трех или более факторов, количественные и качественные факторы целенаправленно помещаются от большего к меньшему. Более того, влияние первого наиболее количественного фактора на экономические показатели определяется путем умножения его отклонения на плановое или основное значение других факторов. Влияние второго фактора определяется путем умножения его отклонения на фактическое значение первого и планового значений третьего и следующих факторов. Влияние третьего фактора определяется путем умножения его отклонения на фактическое значение первого и второго факторов, а затем у на плановые значения четвертого и последующих факторов.

Факторный анализ служит для установления взаимосвязи между двумя или несколькими переменными. Соответственно, для фонда заработной платы первой и самой важной переменной выступает его фактический абсолютный размер [21, с. 370].

Для оценки использования фонда заработной платы в бухгалтерской и аналитической практике хозяйствующих субъектов и в специальной экономической литературе используется разделение фонда общей заработной платы на постоянные и переменные части. Правильное определение этих показателей во многом определяет результаты аналитической работы. Переменная часть вознаграждения работников включает в себя заработную плату сдельщиков, которая напрямую зависит от объема выпуска, бонусов и надбавок за производственные результаты и навыки, а также от размера отпуска, относящегося к переменной части. Постоянная часть заработной платы работников включает в себя повременную оплату (оплату по тарифным ставкам или оклад), а также дополнительные выплаты за опыт работы, сверхурочные, простои по вине предприятия и соответствующую сумму отпускных [32].

Для проведения факторного анализа фонда заработной платы можно использовать следующую систему моделей:

$$\Phi ЗП = Ч_{ср} * ЗП_{срг}, \quad (1.3)$$

$$\Phi ЗП = Ч_{ср} * Д_{раб} * ЗП_{срд}, \quad (1.4)$$

$$\Phi ЗП = Ч_{ср} * Д_{раб} * Т_{дня} * ЗП_{срч}, \quad (1.5)$$

где, $Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работников, чел., $Д_{раб}$ – количество дней, отработанных одним работником в год, $Т_{дня}$ – средняя

продолжительность рабочего дня, $ЗП_{срг}$, $ЗП_{срд}$, $ЗП_{срч}$ – среднегодовая, среднедневная и среднечасовая заработная плата одного работника, тыс. руб.

Расчет влияния факторов можно провести методом абсолютных разниц или интегральным методом.

Поскольку оплата труда, как уже отмечалось, служит мотивирующим фактором, необходимо проанализировать динамику средней заработной платы по организации в целом, по отдельным структурным подразделениям и категориям персонала.

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

$$K_{В/ЗПсрг} = \frac{В}{ЗПсрг}, \quad (1.6)$$

Для обеспечения расширения деятельности и повышения ее эффективности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы. Это соотношение считается одним из базовых для оценки пропорциональности и эффективности деятельности организации. Изменение соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы может привести к экономии или перерасходу фонда заработной платы [32]:

$$\Delta_{фзп} = \Phi ЗП_1 * \frac{\text{Темп роста } ЗПсрг - \text{Темп роста } В}{\text{Темп роста } ЗПсрг}, \quad (1.7)$$

Для оценки эффективности использования фонда заработной платы изучается динамика показателя зарплатоотдачи:

$$Z_0 = \frac{N}{\text{ФЗП}}, \quad (1.8)$$

где, N – объем выпуска продукции, тыс. руб., ФЗП – фонд заработной платы, тыс. руб.

Расчет влияния факторов по этим моделям проводится с помощью метода цепных подстановок [32].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что анализ фонда оплаты труда производится в целях изучения структуры фонда оплаты труда, объективной оценки правильности фактических расходов на оплату труда, уровня влияния факторов на его формирование и изменение.

Анализ оплаты труда на предприятии начинают с определения абсолютного отклонения суммы превышения или снижения расходов на оплату труда персонала предприятия по сравнению с показателями, установленными планом, изучают причины этих отклонений, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению. Относительное отклонение фонда заработной платы рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

В данном разделе работы были рассмотрены теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов по заработной плат. На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Фондом оплаты труда является вся совокупность выплат сотрудникам организации, включающих как оплату по окладу, так и компенсационные, стимулирующие выплаты. Данная статья расходов в большинстве компаний является наиболее большой и ложиться на себестоимость готовой продукции, товаров, работ, услуг, увеличивая их стоимость.

Формами оплаты труда являются денежная и неденежная форма. Среди систем оплаты труда выделяют сдельную и повременную. Повременная оплата

труда применяется для сотрудников, у которых результаты работы не связаны с объемом выполненной работы, сдельная система оплаты труда применяется в основном к производственным рабочим. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда регулируется законом 402-ФЗ, ПБУ 10/99. Задолженность по расчетам с персоналом по заработной плате отражается на счете 70. Анализ фонда оплаты труда осуществляется в следующей последовательности. В первую очередь проводится оценка динамики и структуры фонда оплаты труда, проводится оценка ФОТ по видам выплат. Далее проводится анализ эффективности использования фонда оплаты труда на основании финансовых коэффициентов. В результате анализа выявляются резервы снижения расходов на оплату труда. При этом организация должна учитывать установленные государством минимальный размер оплаты труда и трудовое законодательство, действующее на территории РФ. Факторный анализ изменения фонда оплаты труда проводится в целях определения влияния на оплату труда среднесписочной численности работников, количества дней, отработанных одним работником в год, средней продолжительности рабочего дня.

2 Бухгалтерский учет и анализ расчетов по заработной плате на материалах ТД «Руском»

2.1 Краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности ТД «Руском»

Общество с ограниченной ответственностью «ТД Руском» было зарегистрировано Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 19 по Самарской области 12 декабря 2005 года.

ООО «ТД Руском» является юридическим лицом и свою деятельность организует на основании действующего законодательства РФ.

Полное фирменное наименование предприятия – Общество с ограниченной ответственностью «ТД Руском».

Сокращенное – ООО «ТД Руском».

Юридический адрес: 445045, Самарская область, г. Тольятть, ул. Ярославская, 12.

Согласно Устава предприятия, основным видом деятельности является торговля розничная санитарно-техническим оборудованием. Численность организации на 01.01.18 г. составляет 70 человек. Структура управления ООО «ТД Руском» имеет линейную структуру (рисунок 2). Во главе организации стоит генеральный директор. Генеральный директор руководит общей деятельностью компании, действует от имени организации без доверенности, заключает и подписывает договоры, открывает счета в банках, доверяет другим сотрудникам действовать от имени организации. Заместитель директора по продажам отвечает за координацию деятельности розничного отдела по предоставлению персонала лесозаготовительным организациям и отдела закупок. Заместитель директора контролирует качество закупаемых и продаваемых товаров, а также их соответствие требованиям стандартов и безопасности.



Рис. 2. Организационная структура ООО «ТД Руском»

Начальник юридического отдела осуществляет контроль соответствия деятельности организации законодательству РФ, представляет организацию в судах по искам, ведет работу по полученным и выставленным претензиям.

Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке приказом генерального директора организации. Главный бухгалтер подчиняется непосредственно генеральному директору Общества.

Проведем анализ технико-экономических показателей ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг. (таблица 3).

Таблица 3

Анализ технико-экономических показателей ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Показатели	Анализируемый период, годы			Абсолютные отклонение		Темп роста,%	
	2015	2016	2017	2015/ 2016 гг.	2017/ 2016 гг.	2015/ 2016 гг.	2017/ 2016 гг.
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	42354	35671	33406	-6683	-2265	84,22	93,65
Себестоимость продаж	42503	33666	31900	-8837	-1766	79,21	94,75

1	2	3	4	5	6	7	8
Прочие доходы	303	13504	4971	13201	-8533	4456,77	36,81
Прочие расходы	548	14366	1453	13818	-12913	2621,53	10,11
Чистая прибыль	-394	1223	5024	1617	3801	-310,41	410,79
Кредиторская задолженность	1802	1731	7188	-71	5457	96,06	415,25
Среднесписочная численность	49	52	70	3	18	106,12	134,62
Производительность труда	864,37	685,98	477,23	-178,39	-208,75	79,36	69,57
Оборачиваемость кредиторской задолженности	941,20	758,96	618,63	-182,24	-140,33	80,64	81,51
Рентабельность продаж, %	-0,93	3,43	15,04	4,36	11,61	-368,56	438,65

Анализ данных таблицы 3 показал, что прибыльность компании в 2016 г. возросла на 1617 тыс. руб. по сравнению с данными 2015 г.. Не смотря на то, что выручка предприятия снизилась на 6683 тыс. руб. или на 15,78 %, темп снижения себестоимости продаж был еще выше, она уменьшилась на 8837 тыс. руб. или на 20,79 %. Рост прочих доходов составил 13201 тыс. руб., рост прочих расходов 13818 тыс. руб. Оборачиваемость кредиторской задолженности снизилась на 15,96 оборотов. Рентабельность деятельности компании возросла – на 4,36 %.

Изменилась так же чистая прибыль предприятия в 2017 г. возросла на 3801 тыс. руб. или на 310,79 %. На данное изменение повлияло снижение выручки предприятия на 2265 тыс. руб. или на 6,35 %, снижение себестоимости продаж на 1766 тыс. руб. или на 5,25 %, снижение прочих доходов на 8533 тыс. руб. или на 63,19 % и прочих расходов - на 12913 тыс. руб. или на 89,89 %. Оборачиваемость кредиторской задолженности снизилась на 15,96 оборотов в год. Рентабельность деятельности компании возросла – на 11,61 %.

Таким образом, основным видом деятельности ООО «ТД Руском» является розничная торговля санитарно-техническим оборудованием.

Структура управления - линейно-функциональная. Списочная численность на начало 2018 г. составляет 70 человек.

Анализ финансового положения показал, что прибыльность компании в 2017 г. возросла, в первую очередь за счет роста прочих доходов предприятия, при этом доходы по основному виду деятельности значительно снизились в 2017 г. В 2017 г. произошел рост численности персонала предприятия на 42,86 % по сравнению с 2015 г.

2.2 Организация бухгалтерского учета расчетов по заработной плате

Бухгалтерский учет в организации осуществляется отделом бухгалтерии под руководством главного бухгалтера. Структура бухгалтерии ООО «ТД Руском» представлена на рисунке 3.



Рис. 3. Структура бухгалтерии ООО «ТД Руском»

В обязанности бухгалтера по учету денежных средств входит ежедневный контроль кассовой дисциплины, отражение кассовых операций в бухгалтерском учете, оплата счетов организации с расчетного счета, предоставление ежедневного отчета об исполнении плана движения денежных средств из кассы организации и расчетного счета.

В обязанности бухгалтера по учету заработной платы входит начисление заработной платы сотрудников Общества, предоставление информации о

начисленном НДС и страховых взносах бухгалтеру по учету денежных средств для перечисления их в бюджет, в фонды социального страхования и пенсионного обеспечения, составление расчетно-платежных ведомостей на выплату аванса и заработной платы.

Бухгалтер по учету МПЗ осуществляет учет поступающих товаров и материалов в организацию, проводит инвентаризацию материальных запасов, списание материалов на основании подтверждающих документов. [23]

Бухгалтер по учету розничных продаж осуществляет учет реализации товаров в розничных точках организации, контроль сохранности товаров в магазинах.

Бухгалтерский и управленческий учет в организации ведется автоматизированным способом с помощью программы 1 С: Предприятие 8.1. Т.к. программа регулярно обновляется, то при формировании учитываются все текущие изменения в бухгалтерском учете. [23]

Учетная информация формируется автоматизировано на счетах бухгалтерского учета на основании первичной документации, оформленной по утвержденным формам.

Основными регистрами компании являются:

- анализ счета;
- карточка счета;
- главная книга;
- оборотно-сальдовая ведомость.

Бухгалтерская отчетность компании состоит из следующих форм: бухгалтерского баланса отчета о финансовых результатах. Периодичность составления отчетности: 1 год. Отчетность составляется по упрощенной форме.

Организация бухгалтерского учета осуществляется в соответствии с принятой учетной политикой компании.

Учетной политикой установлена организация, форма и способы ведения бухгалтерского учета на основании действующих нормативных документов:

– Федеральный закон от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»:[4]

– Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного Приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н;

– Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), утвержденного Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н, утвержденного Приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 43н;

– Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организаций» (ПБУ 1/2008), утвержденного Приказом Минфина РФ от 6 октября 2008 г. № 106н:[7]

– Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению, утвержденных Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н.[9]

Учетная политика содержит порядок учета имущества и обязательств, порядок погашения стоимости внеоборотных активов, погашения обязательств, порядок признания доходов и расходов предприятия. Учетной политикой утвержден рабочий план счетов, график документооборота, перечень первичных учетных документов.

В ООО «ТД Руском» широко применяются унифицированные формы документов по учету труда и его оплаты. При проведении хозяйственных операций, для оформления которых не предусмотрены типовые формы первичных документов, используются самостоятельно разработанные формы.

На каждого работника заводится лицевой счет. Сотрудники бухгалтерского отдела составляют форму № Т-2 «Личная карточка работника», которая хранится в течение пяти лет. В данной карточке содержатся общие сведения о работнике, такие как фамилия, имя, отчество, дата и место рождения сотрудника, а также образование, сведения об отпусках работника и др. Кроме того в личной карточке заполняются сведения об отпусках.

Для того, чтобы вести учет рабочего времени работника, составляется табель учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени (форма №Т-13) составляют руководители подразделений на основе фактически отработанного времени сотрудниками. Табель учета рабочего времени предоставляется в бухгалтерию 1 числа месяца, следующего за отчетным. Табель учета рабочего времени подписывает руководитель подразделения и бухгалтер.

На основании табеля составляется расчетная ведомость (форма №Т-51). Расчетная ведомость составляется автоматически с использованием программы 1 С. При этом учитываются оклады, тарифные и сдельные ставки, установленные при приеме сотрудников на работу. В расчетной ведомости отражается начисленная заработная плата, удержанный НДФЛ, задолженность за организацией и задолженность за персоналом, сумма заработной платы к выплате. Расчетную ведомость подписывает бухгалтер, производящий расчет.

Заработная плата выплачивается как из кассы организации, так и перечислениями на карты сотрудников.

При выплате заработной платы из кассы организации, оформляется платежная ведомость, в которой при получении денежных средств расписываются получатели. В конце дня на выданную сумму составляет единый расходный кассовый ордер. Не выданная заработная плата депонируется.

Для перечисления заработной платы с расчетного счета на личную карту сотрудника пишется заявление с указанием необходимых реквизитов на перечисление.

При выплате заработной платы на банковские карты сотрудников, бухгалтер оформляет реестр платежей, который электронно отправляется в обслуживающий банк.

Расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «ТД Руском» отражаются на балансовом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По дебету счета отражается выплата заработной платы, удержание НДФЛ и другие удержания по исполнительным листам, по кредиту - начисление заработной платы сотрудникам предприятия.

Сальдо по счету 70 отражает сумму кредиторской задолженности по заработной плате.

Последний показатель расчетной ведомости является основанием для заполнения платежной ведомости для выдачи заработной платы для окончательного расчета.

Аналитический учет на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» организован по каждому сотруднику предприятия.

Заработная плата работникам организации в соответствии с законодательством о труде выплачивается ежемесячно, при этом применяется авансовый порядок расчетов по заработной плате за первую половину месяца. Выплата аванса производится до 15 числа текущего месяца, выплата заработной платы производится до 5 числа месяца следующего за месяцем начисления заработной платы.

Затраты по основному виду деятельности отражаются на счете 44 «Расходы на продажу». К счету 44 «Расходы на продажу» открываются следующие субсчета:

44/1 - Расходы по заработной плате коммерческого персонала;

44/2 - Отчисления в фонды социального страхования;

44/3 - Материальные затраты;

44/4 - Амортизация основных средств;

44/5 - Прочие расходы, связанные с основной деятельностью.

Начисление заработной платы осуществляется в конце месяца. Рассмотрим порядок отражения начисления заработной платы за август месяц 2018 года (таблица 4).

Порядок бухгалтерского учета начисления заработной платы.

Наименование хозяйственной операции	Сумма, тыс. руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата коммерческого персонала	1158	44/1	70
Начислена заработная плата управленческому персоналу	430	26	70
Начислен НДФЛ	197,5	70	68/3
Заработная плата перечислена на банковские карточки	1400	70	51
Депонирована не выданная сумма заработной платы	188	70	76/3

К основным удержаниям из заработной платы в ООО «ТД Руском» следует отнести:

- НДФЛ;
- выплаты по решению суда в ходе исполнительного производства;
- удержания, осуществляемые по инициативе работодателя;
- удержания, осуществляемые по инициативе работников.

Расчеты по социальному страхованию ведутся с использованием балансового счета 69, к которому открываются следующие субсчета:

69/1 – Расчеты по социальному страхованию ставка 2,9%;

69/2 – Расчеты по пенсионному страхованию, ставка 22%;

69/3 – Расчеты с федеральным фондом обязательного медицинского страхования ставка 5,1 %;

69/4 – Расчеты по страхованию от несчастных случаев и проф. заболеваний ставка 0,2 %.

Начисление страховых взносов отражается бухгалтерскими записями (таблица 5).

Отдел бухгалтерии ООО «ТД Руском» контролирует использование фонда заработной платы.

Порядок начисления страховых взносов с заработной платы основного персонала

Наименование хозяйственной операции	Сумма, тыс. руб.	Дебет	Кредит
Начислены страховые взносы по социальному страхованию	33,58	44/2	69/1
Начислены страховые взносы по пенсионному страхованию	254,76	442	69/2
Начислены страховые взносы в ФФОМС	59,06	44/2	69/3
Начислены страховые взносы от НСиПЗ	2,32	44/2	69/4

При этом проверяется правильность заполнения документов на начисление заработной платы, соответствие сумм, указанных в них ставкам, зарплатам, сигнализируется о случаях незаконного использования средств, предназначенных для оплаты труда, и устраняются причины отклонений от норм и стандартов. Для целей контроля подготавливаются сгруппированные ведомости учета.

Группировка заработной платы по категориям работников, структурными подразделениями, а также по типам начислений позволяет использовать данные для анализа использования фонда заработной платы и подготовки статистических отчетов. При сравнении фактических результатов с планом выявляются отклонения и выясняются причины их возникновения. Особое внимание уделяется депонированной заработной плате. Оставшаяся зарплата, не выплаченная бухгалтером в установленный срок подлежит депонированию. Размер внесенной на расчетный счет заработной платы считается невостребованным после установленного законом срока давности, который составляет три года. После этого периода заработная плата регистрируется как часть дохода ООО «ТД Руском» по статье «Прибыль, не связанная с основным видом деятельности».

В бухгалтерском учете делается следующая запись:

- учтена депонированная заработная плата в составе прочих доходов:

Дебет 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами» субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам»

Кредит 91 «Прочие доходы и расходы» субсчет 1 «Прочие доходы».

Книга учета депонированной заработной платы в ООО «ТД Руском» хранится в течение 5-ти лет, кроме тех случаев, где документы используются для судебных дел.

Таким образом, расчеты по оплате труда в ООО «ТД Руском» оформляются унифицированными документами. Начисление заработной платы осуществляется на основании табелей рабочего времени. Выплата заработной платы осуществляется как из кассы организации, так и на банковские карты сотрудников. Синтетический учет заработной платы ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» организован по каждому сотруднику. Контроль использования заработной платы в ООО «ТД Руском» осуществляется путем сопоставления аналитических счетов, главной книги, особое внимание уделяется депонированной заработной плате.

2.3 Анализ динамики, структуры и эффективности использования фонда оплаты труда

Оплата труда работников предприятия ООО «ТД Руском» производится в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда и премировании работников, исходя из установленных месячных должностных окладов и часовых тарифных ставок:

- рабочих - сдельщиков - за фактически выполненный объем продаж по укрупненным, комплексным и другим действующим в организации нормам и расценкам;
- рабочих - повременщиков - за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;

– управляющих розничных магазинов, кладовщиков и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на участке/подразделении, - за фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов). Часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов).

Премирование работников осуществляется в соответствии с действующим в ООО «ТД Руском» Положением об оплате труда и премировании в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

В ООО «ТД Руском» применяется сдельная и сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

В целях повышения производительности труда и заинтересованности работников в увеличении объемов продаж устанавливается сдельно-прогрессивная система оплаты труда для следующих категорий работников:

– продавец-консультант.

Сдельная система оплаты труда предусмотрена для водителя автомобиля по доставке.

Оплата производится в соответствии со сдельными расценками и объемом выполненных работ.

Премирование по итогам работы за месяц производится по итогам месяца согласно показателям и условиям премирования, установленным на предприятии.

Оплата труда по тарифным окладам, установленным в штатном расписании, производится для следующих категорий работников:

Транспортный отдел:

– начальник транспортного участка;

Отдел закупок:

- начальник отдела;
- менеджеры по закупу;

Юридический отдел:

- начальник юридического отдела;
- юристы.

Технический персонал:

- кладовщик;
- уборщик производственных помещений.

Оплата производится в соответствии с утвержденными окладами и количеством отработанного времени.

При выполнении сотрудником с повременной оплатой труда работ разной квалификации его выполненная работа оплачивается по той работе, которая является более значимой квалификации.

При выполнении сотрудником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его деятельность оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Величина доплаты устанавливается по согласию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) размера дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном объеме, за дальнейшие часы - не менее чем в двойном объеме.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Данное положение распространяется на работников, выполняющих работу не вахтовым методом работы.

Динамика фонда оплаты труда ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг. (таблица 6) (приложение 1, 2, 3, 4).

Анализ динамики фонда оплаты труда ООО «ТД Руском» за 2015-2017

гг., тыс. руб.

Показатели	Исследуемый период, год			Абсолютные отклонение		Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016/ 2015 гг.	2017/ 2016 гг.	2016/ 2015 гг.	2017/ 2016 гг.
1	2	3	4	5	6	7	8
Среднесписочная численность, чел.	49	52	70	3	18	106,12	134,62
Годовой ФОТ, в т.ч:	20991,6	23150,4	32424	2158,8	9273,6	110,28	140,06
1. Управленческий персонал	6489,6	7257,6	11178	768	3920,4	111,83	154,02
2. Коммерческий персонал, в т.ч.	13267,2	14582,4	19487,6	1315,2	4905,2	109,91	133,64
-Администратор	561,6	595,2	660,4	33,6	65,2	105,98	110,95
-Грузчики	496,8	513,6	585	16,8	71,4	103,38	113,90
-Охранники	648	1003,2	1027,2	355,2	24	154,81	102,39
-маркетологи	1123,2	1839,6	2133,6	716,40	294,00	163,78	115,98
-продавец-консультант	2764,8	4867,2	6012	2102,40	1144,80	176,04	123,52
-товароведы	844,8	1663,2	2217,6	818,40	554,40	196,88	133,33
-кассиры	3276	3048	4905,6	-228,00	1857,60	93,04	160,94
3. Работники транспортного отдела	3552	1052,4	1946,2	-2499,6	893,80	29,63	184,93
4. Технический персонал	1234,8	1310,4	1758,4	75,60	448,00	106,12	134,19
Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника, тыс. руб.	35,7	37,1	38,6	1,4	1,5	103,92	104,04

По данным таблицы 6 можно сделать вывод, что годовой фонд оплаты труда в 2017 г. возрос на 11432,4 тыс. руб. или на 42,86% по сравнению с 2013 г. Больше влияние на данное изменение оказало увеличение заработной платы управленческого персонала рост ФОТ по данной категории составил 4688,4 тыс. руб. или на 72,24%, и коммерческого персонала - на 6220,4 тыс. руб. или на 46,69%. Рост расходов по заработной плате коммерческого рабочих произошел за счет увеличения оплаты труда маркетологов на 1010,4

тыс. руб. или на 89,96%), заработной платы продавцов-консультантов на 3247,2 тыс. руб. или на 117,47%, кассиров на 1629,6 тыс. руб. или на 49,74%. Таким образом, наибольший темп роста фонда оплаты труда наблюдается по следующим группам коммерческого персонала: продавцы-консультанты, охранников. Динамика среднемесячной оплаты труда одного сотрудника представлена на рисунке 4.

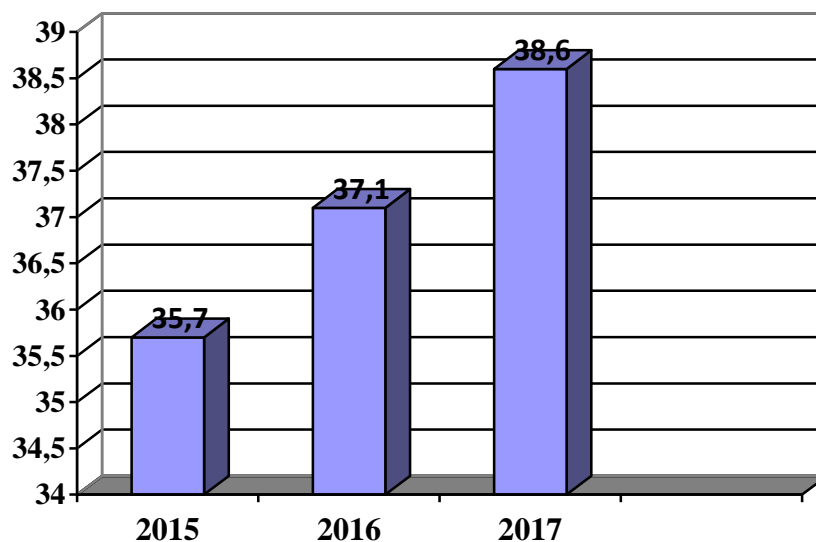


Рис.4. Динамика среднемесячной оплаты труда одного сотрудника ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Проведем анализ структуры фонда оплаты труда ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг. (таблица 7).

По данным таблицы 7 можно сделать вывод, что наибольшую долю в ФОТ предприятия за исследуемый период занимает оплата труда коммерческого персонала, доля которой в 2017 году составила 60,1 %, что на 2,89 % ниже 2016 года.

Наибольшую долю в ФОТ коммерческого персонала занимает заработная плата продавцов-консультантов - 18,54 %, что на 5,37 % выше показателей 2016 г. Увеличение ФОТ продавцов-консультантов связано с ростом доплат за

сверхурочные работы. Доля фонда оплаты труда кассиров составила 15,13 %, что на 0,46 % ниже 2016 года. Увеличение ФОТ кассиров связана в большей степени с увеличением численности на 4 человека.

Таблица 7

Анализ структуры фонда оплаты труда ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг., %.

Показатели	Исследуемый период, годы			Отклонение удельного веса		
	2015	2016	2017	2016/2015 гг.	2017/2016 гг.	2017/2015 гг.
Годовой ФОТ, тыс. руб., в т.ч:	100	100	100	-	-	-
1. Управленческий персонал	30,92	31,35	34,47	0,43	3,12	3,56
2. Коммерческий персонал, в т.ч.	63,20	62,99	60,10	-0,21	-2,89	-3,10
-Администратор	2,68	2,57	2,04	-0,10	-0,53	-0,64
-Грузчики	2,37	2,22	1,80	-0,15	-0,41	-0,56
-Охранники	3,09	4,33	3,17	1,25	-1,17	0,08
-маркетологи	5,35	7,95	6,58	2,60	-1,37	1,23
-продавец-консультант	13,17	21,02	18,54	7,85	-2,48	5,37
-товароведы	4,02	7,18	6,84	3,16	-0,34	2,81
-кассиры	15,61	13,17	15,13	-2,44	1,96	-0,48
3. Работники транспортного отдела	16,92	4,55	6,00	-12,38	1,46	-10,92
4. Технический персонал	5,88	5,66	5,42	-0,22	-0,24	-0,46

Удельный вес ФОТ управленческого персонала составляет 34,37 %, что на 3,12 % выше 2015 г. Увеличение заработной платы управленческого персонала связано с ростом премиальных выплат на одного сотрудника административного персонала.

Структура фонда оплаты труда предприятия за 2017 год представлена на рисунке 5.

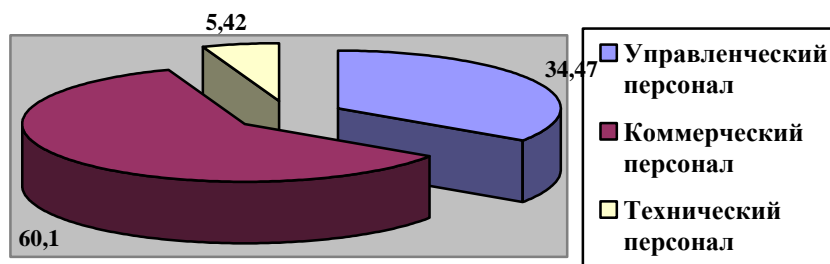


Рис. 5. Структура фонда оплаты труда ООО «ТД Руском» за 2017 г., %

Проведем анализ структуры заработной платы (таблица 8).

Таблица 8

Анализ структуры заработной платы ООО «ТД Руском» за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Показатели	2015		2016		2017		Отклонение 2017/2015		Темп роста 2017/2015
	сумма	удельный вес, %	Сумма	Доля, %	Сумма	Доля, %	тыс. руб.	%	
Оплата труда всего:	6040,8	100	7915,2	100	10917,6	100	4876,8	0	180,73
выплаты по тарифным ставкам, окладам	2869,38	47,5	3941,77	49,8	5524,31	50,6	2654,93	3,1	192,53
надбавки за сверхурочную работу	743,02	12,3	831,10	10,5	1102,68	10,1	359,66	-2,2	148,41
премиальные выплаты	1985,01	32,86	2746,57	34,7	3853,91	35,3	1868,91	2,44	194,15
выплаты компенсирующего характера связанные с разъездным характером работы	36,24	0,6	71,24	0,9	43,67	0,4	7,43	-0,2	120,49
выплаты за неотработанное время (больничный, отпуск)	407,15	6,74	324,52	4,1	393,03	3,6	-14,12	-3,14	96,53

Основную долю в структуре заработной платы занимают выплаты по тарифным ставкам, окладам, их удельный вес составлял в 2017 г. 50,6 %, что на 3,1 % выше 2015 г. Удельный вес надбавок за сверхурочную работу в 2017 г. составил 10,5 %, что на 2,2 % ниже 2015 г. Доля премиальных выплат составила 34,7 % от общей величины фонда оплаты труда, что на 2,44 % выше 2015 г. Выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями труда в 2017 г. составляли 0,9 % фонда оплаты труда, что на 0,2 % ниже 2015 г. Доля выплат за неотработанное время (больничный, отпуск) в 2017 г. составила 4,1 %, что на 3,14 % ниже 2015 г.

Проведем анализ эффективности использования фонда оплаты труда (приложение 6).

Из данных приложения 6 видно, что фактическая выручка на 1 рубль заработной платы в 2015 году выше запланированного значения на 0,15 руб. или на 8,01%. На данное изменение оказало влияние снижение фактической выручки на 796 тыс. руб. или на 1,84%, по сравнению с запланированным уровнем, снижением фонда оплаты труда на 2108 тыс. руб. или на 9,13%.

Прибыль на рубль заработной платы фактическая ниже запланированного уровня на 0,01 руб. На данное изменение оказало влияние снижение прибыли от продаж на 216 тыс. руб. по сравнению с запланированным уровнем и снижением фонда оплаты труда на 2108 тыс. руб. (или на 9,13%).

Фактическая выручка на 1 рубль заработной платы в 2016 году выше запланированного значения на 0,036 руб. (или на 2,38%). На данное изменение оказало влияние снижение фактической выручки на 749 тыс. руб. (или на 2,06%) по сравнению с запланированным уровнем, снижением фонда оплаты труда на 1050 тыс. руб. (или на 4,34%).

Прибыль на рубль заработной платы фактическая выше запланированного уровня на 0,005 руб. На данное изменение оказал влияние рост прибыли от продаж на 25 тыс. руб. (или на 1,26%) по сравнению с

запланированным уровнем и снижением фонда оплаты труда на 1050 тыс. руб. (или на 4,34%).

Фактическая выручка на 1 рубль заработной платы в 2017 году ниже запланированного значения на 0,01 руб. (или на 0,58%). На данное изменение оказало влияние снижение фактической выручки на 894 тыс. руб. (или на 2,61%) по сравнению с запланированным уровнем, снижением фонда оплаты труда на 676 тыс. руб. (или на 2,04%).

Прибыль на рубль заработной платы фактическая выше запланированного уровня на 0,003 руб. (или на 7,51%) На данное изменение оказало влияние рост прибыли от продаж на 76 тыс. руб. (или на 5,31%) по сравнению с запланированным уровнем и снижением фонда оплаты труда на 676 тыс. руб. (или на 2,04%). Динамика показателей представлена на рисунке 6.

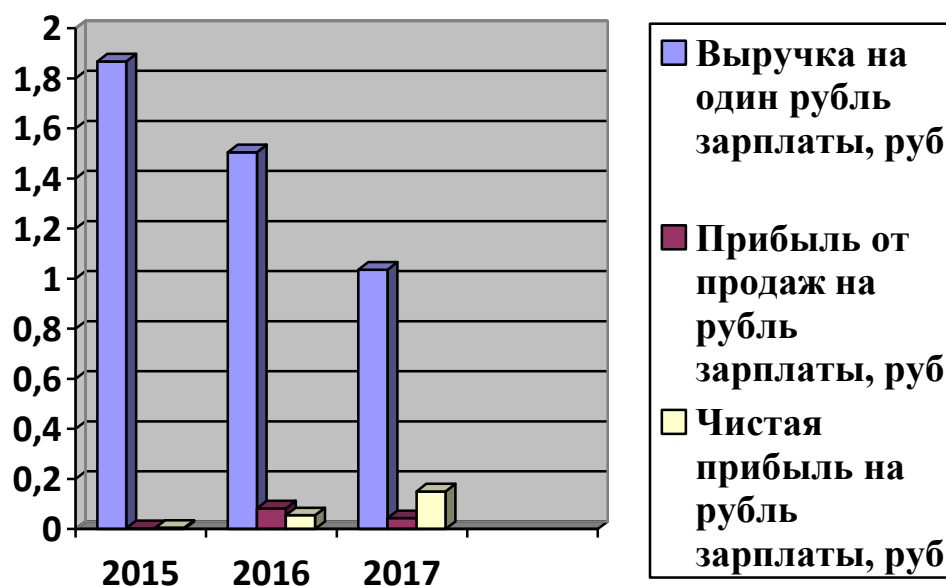


Рис. 6. Динамика показателей выручки и прибыли на рубль ФОТ ООО «ТД Руском» за 2015-2017 г., тыс. руб.

Индекс заработной платы характеризует долю выполнения плана по заработной плате. Данный показатель в 2016 году возрос на 4,8% по сравнению

с 2015 годом, в 2017 году рост показателя составил 2,3% по сравнению с 2016 годом. Общий рост показателя составил 7,1%.

Индекс роста годовой выработки характеризует долю выполнения плана по выручке предприятия. Данный показатель в 2016 году снизился на 0,2% по сравнению с 2015 годом, в 2017 году рост показателя составил 3,9% по сравнению с 2016 годом. Общий рост показателя составил 3,7%.

Для организации оптимальным является превышение темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда. В случае если это соответствие не соблюдается, то выходит перерасход фонда заработной платы, увеличение себестоимости продукции и, в соответствии с этим, уменьшение прибыли.

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда, свидетельствует о перерасходе фонда заработной платы предприятия в отчетном периоде в сумме 186,72 тыс. рублей $((0,98-0,974)/0,98*32424)$, в связи с опережающим ростом объема заработной платы (98%) по сравнению с индексом роста объемов производства (97,4%). В 2017 году наблюдается снижение экономии предприятия от заработной платы (рисунок 7).

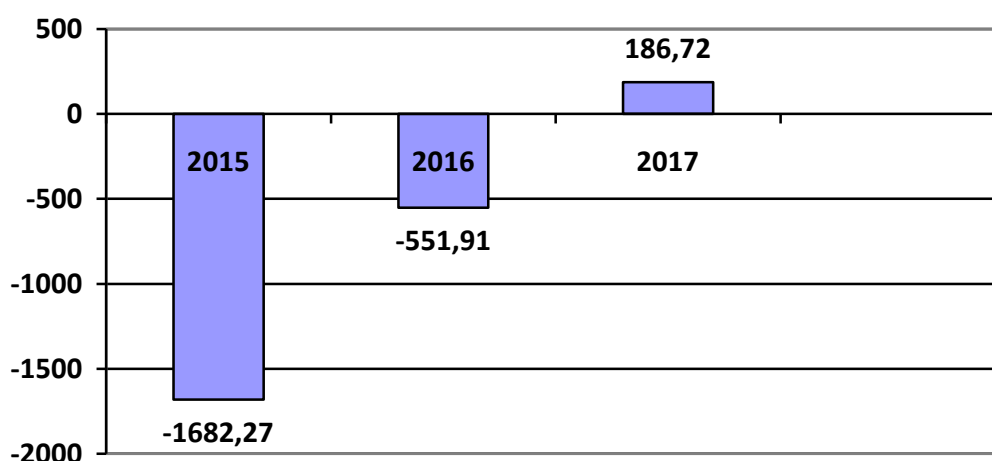


Рис. 7. Динамика экономии и перерасхода ФОТ ООО «ТД Руском» за 2015-2017 г., тыс. руб.

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

В ООО «ТД Руском» применяются сдельная и сдельно-прогрессивная системы оплаты труда, повременно-премиальная часовая оплаты труда, а так же оплата по тарифным окладам.

Анализ показал значительное увеличение фонда оплаты труда в 2017 году, рост составил 11432,4 тыс. руб., на это в больше степени оказало влияние увеличение заработной платы коммерческих рабочих на 6220,4 тыс. руб. Наибольшую долю в фонде оплаты труда организации занимает заработная плата коммерческих рабочих, доля которых составляет более 60% фонда оплаты труда. Среди коммерческих рабочих наибольшую долю составляет оплата труда продавцов-консультантов и кассиров. Анализ эффективности использования оплаты труда показало снижение эффективности в 2017 году. С 2015-2016гг. у организации была экономия фонда оплаты труда, тогда как в 2017 году наблюдается перерасход в сумме 186,72 тыс. руб.

В данном разделе работы был проведен анализ организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и проведен анализ расчетов по оплате труда. На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда организован в соответствие с требованиями законодательства. Однако в организации не организован внутренний контроль, не создается резерв на выплату отпусков, кроме того анализ показал, что в организации не эффективно используется фонд оплаты труда, что приводит к его перерасходу.

3 Совершенствование эффективности бухгалтерского учета и управления фондом оплаты труда в ТД «Руском»

3.1 Мероприятия по повышению эффективности учета и управления фондом оплаты труда

В ходе исследования было выявлено, что бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в соответствии с законодательными актами РФ и учетной политикой ООО «ТД Руском».

Однако были выявлены отдельные недостатки в организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

1. В соответствии со ст. 19 Федерального закона № 402-ФЗ в организации должен быть организован внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни.

В ООО «ТД Руском» не разработан порядок внутреннего контроля. Отсутствие отдела внутреннего контроля может привести к ошибкам в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда, а также к риску не обнаружения данных ошибок. В связи с этим рекомендуется организовать службу внутреннего контроля. В состав которой будет входить аудитор и бухгалтер, осуществляющий первичный контроль. Предполагаемая структура отдела внутреннего контроля представлена на рисунке 8.



Рис. 8. Структура отдела внутреннего контроля ООО «ТД Руском»

Отдел должен подчиняться непосредственно директору предприятия.

Обязанности, которые выполняет внутренний аудитор, должны сводиться к следующему:

- обзор состояния, а также оценка надежности, адекватности и использования бухгалтерского, денежного и иных видов операционного контроля и способствование развитию эффективного контроля, осуществляемого при небольших затратах;

- определение степени соблюдения принятой политики, намерений и процедур, а также определение степени учета активов фирмы и степени их охраны от какого-либо рода потерь;

- определение надежности управленческих данных, получаемых в системе предприятия;

- оценка качества выполнения обязательств и заданий;

- рекомендации организационного улучшения.

Положение об отделе внутреннего контроля представлено в Приложении 7. Проект положения о внутреннем контроле, в части расчетов по оплате труда, представлен в Приложении 8.

При создании отдела внутреннего контроля ООО «ТД Руском» понесет дополнительные затраты.

2. Так как организация применяет упрощенную систему бухгалтерского учета, она имеет право не применять «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» ПБУ 8/2010, поэтому ООО «ТД Руском» воспользовалось правом не формировать резерв на оплату отпусков. Однако следует отметить, что одна из основных целей формирования резерва является выравнивание себестоимости.

Проведем анализ расходов на выплату отпусков по месяцам (рисунок 9).

Из рисунка 9 видно, что наибольшая доля выплат по отпускным приходится на июнь-август, т.е. себестоимость продаж будет значительно выше.

Поэтому формирование резерва на оплату отпускных в ООО «ТД Руском», по нашему мнению является целесообразной.

Методика создания резерва на выплату отпускных должна быть закреплена учетной политикой предприятия.

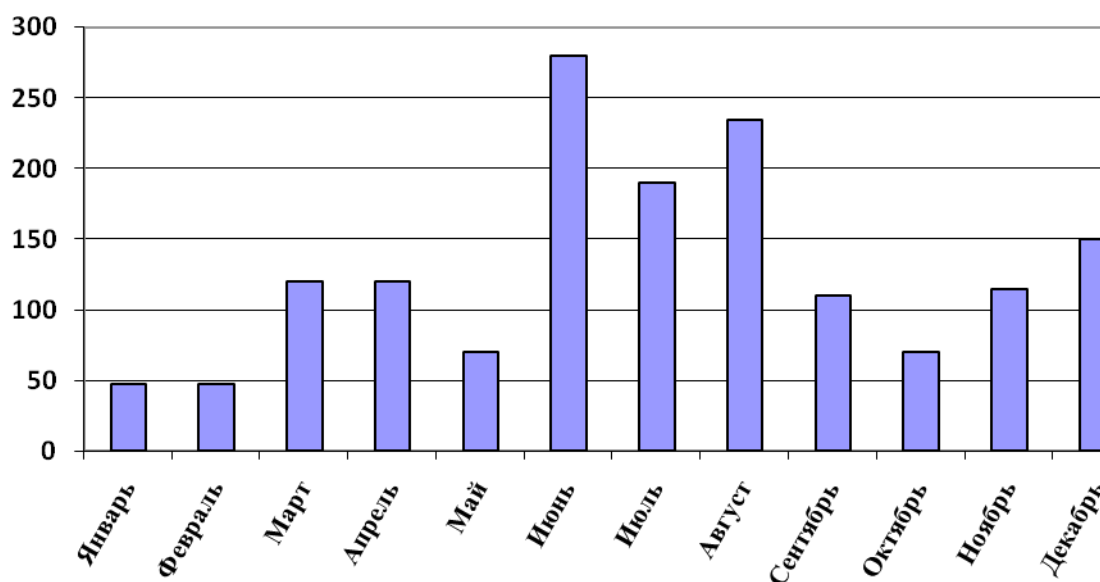


Рис. 9. Динамика расходов на оплату отпускных по месяцам за 2017 г.
ООО «ТД Руском»

Согласно нашему мнению, оценочную обязанность в виде запасов в оплату отпусков следует устанавливать на конец каждого квартала. Далее поквартально осуществлять пересчет средств запасов. При этом резерв рассчитывается на год по категориям работников исходя из количества дней отпуска, которые сотрудники не использовании, среднедневного заработка и среднего числа дней в месяце. Величина запаса на оплату отпусков в бухучете на конец каждого квартала должна покрывать ту сумму задолженности, которая могла бы понадобиться мгновенно для оплаты абсолютно всем сотрудникам отпускных. При этом должны учитываться и суммы страховых взносов.

Зарезервированные суммы отражаются по кредиту счета 96, на субсчете 1 - «Резерв на оплату отпусков». Проект приложения к учетной политике -

раздел «О формировании резерва на оплату отпускных» представлен в приложении 9. Рассмотрим пример расчета резерва на оплату отпусков на 1 квартал 2018 г.

Порядок бухгалтерского учета, формируемого на оплату отпусков представлен в таблице 9.

Таблица 9

Бухгалтерские записи по учету резерва на оплату отпусков в ООО
«ТД Руском»

Содержание операции	Сумма, тыс. руб.	Дебет	Кредит.
Начислен резерв на оплату отпусков управленческому персоналу	200,88	26	96-1
Начислен резерв на оплату отпусков торговому персоналу	136,65	44	96-1
Начислен резерв на оплату отпусков техническому персоналу	188	26	96-1

Создание резерва на оплату отпусков позволит организации ООО «ТД Руском» равномерно признавать в бухгалтерском учете расходы на оплату отпусков, а, следовательно, не допускать резкого увеличения себестоимости продаж, особенно в летние месяцы.

3. Применяемая система оплаты труда приводит к перерасходу заработной платы персонала, что в свою очередь влияет на завышение себестоимости продаж.

Как показал анализ, в 2017 г. наблюдается перерасход фонда оплаты труда, наибольшую долю в заработной плате за 2017 г. занимает оплата труда продавцов-консультантов - 21,02 %, и кассиров - 15,13 %.

Проведем анализ оплаты труда на одного работника вышеперечисленных категорий сотрудников (таблица 10).

Из таблицы 10 видно, что продавец-консультант получает заработную плату большую, чем кассиры. Данная разница в заработной плате связана со

значительными переработками продавцов, что связано с частыми проведениями инвентаризаций и другими учетными процедурами.

Таблица 10

Анализ фонда оплаты труда на одного работника в 2017 г. ООО

«ТД Руском», тыс. руб.

Показатели	Анализируемый период, годы						Абсолютное отклонение		
	2015		2016		2017		2016/ 2015 гг.	2017/ 2016 гг.	2017/ 2015 гг.
	Сумма	Удельный вес, %	Сумма	Удельный вес, %	Сумма	Удельный вес, %			
Оплата труда всего:	6040,8	100	7915,2	100	10917,6	100	1874,4	3002,4	4876,8
-продавец-консультант	2764,8	45,77	4867,2	61	6012	55,07	2102,4	1144,8	3247,2
-кассир	3276	54,23	3048	39	4905,6	44,93	-228	1857,6	1629,6
Заработная плата на одного работника в месяц:									
-продавец-консультант, в т.ч:	25,6	0,42	31,2	0,39	33,4	0,31	5,6	2,2	7,8
оплата за сверхурочную работу	8,5	33,2	10,4	33,3	15,3	45,8	1,9	4,9	6,8
-кассир, в т.ч:	27,30	0,45	25,4	0,32	29,2	0,27	-1,9	3,8	1,9
оплата за сверхурочную работу	0,2	0,73	0,6	2,4	0,9	3,08	0,4	0,3	0,7

Так, выплаты за сверхурочную работу продавцам за исследуемый период возросли и к 2017 г. составили 15,30 тыс. руб. в месяц, что на 6,8 тыс. руб. выше 2015 г. Рост выплат за сверхурочные работы кассирам так же наблюдается, однако темп роста выплат данным работникам ниже, чем продавцам.

Для сокращения выплат, связанных с оплатой сверхурочных часов рекомендуем внедрить для отдельных категорий работ суммированный учет.

Суммированный учет рабочего времени применяется при работе сотрудников по сменам, когда практически невозможно соблюдать установленную ТК РФ норму рабочего времени.

При общем учете рабочего времени учитывает норма работы времени работника за учетный период. При этом учетным периодом может быть месяц, квартал, год - его организация выбирает самостоятельно.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период учитывается, что из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы. Это ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, учебный отпуск и т. д.

В этих случаях норма рабочего времени уменьшается на количество часов отсутствия.

В случае переработок в рамках суммированного учета рабочего времени время работы в отдельные дни учетного периода уменьшается, что позволяет не превышать норму времени за учетный период.

Суммированный учет рабочего времени позволит исключить переработки и соответственно не потребуются осуществлять доплаты за сверхурочную работу. В качестве учетного периода определить - один месяц.

Суммированный учет рекомендуется применять для работников: продавцов-консультантов.

Таким образом, основными направлениями совершенствования учета расчетов по оплате труда и снижения перерасхода ФОТ является создание отдела внутреннего контроля, создание резерва на оплату отпусков, введение суммового учета рабочего времени.

Далее произведем расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

3.2 Экономическая эффективность предложенных мероприятий

Первым мероприятием является создание отдела внутреннего контроля. В первую очередь необходимо оценить затраты на его создание. Структура затрат по созданию отдела внутреннего контроля представлена в таблице 11.

Таблица 11

Структура затрат на создание отдела внутреннего контроля

Статьи затрат	Сумма, тыс. руб.	Доля, %
Затраты на оплату труда	540	67,16

Продолжение таблицы 11

Отчисления в социальные фонды	163,08	20,28
Расходы на оборудование рабочего места	53	6,59
Материальные затраты	48	5,97
Итого	804,08	100

Проведем расчет влияния затрат на создание отдела внутреннего контроля на финансовый результат ООО «ТД Руском» (таблица 12).

Таблица 12

Расчет влияния затрат на создание отдела внутреннего контроля на финансовый результат ООО «ТД Руском» по данным 2017 г., тыс. руб.

Показатель	2017 г.		Абсолютные отклонение
	Фактическое значение	с учетом затрат на создание отдела внутреннего контроля	
Выручка	33406	33406	0
Себестоимость, в т.ч.:	31900	32704,08	804,08
-расходы по созданию отдела	-	804,08	804,08
Прибыль от продаж	1506	701,92	-804,08
Чистая прибыль	5024	4219,92	-804,08
УСН 15%	327	327	0

Из проведенных расчетов видно, что дополнительные затраты по созданию отдела внутреннего контроля составят 804,08 тыс. руб. В связи с этим прибыль от продаж снизится и составит 701,92 тыс. руб. Данные изменения не повлияют на УСН к уплате, т.к. в 2015 г. предприятие оплатило минимальный налог за налоговый период.

Создание отдела внутреннего контроля позволит повысить эффективность и корректность отражения данных в бухгалтерском учете.

Далее проведем расчет резерва на оплату отпусков (таблица 13).

Таблица 13

Данные для расчета резерва на оплату отпусков на 1 квартал 2018 г.

Категория работников	Количество человек	Общая сумма выплат по заработной плате по месяцам, план, тыс.руб.	Неиспользованные дни отпуска на начало отчетного периода
Управленческий персонал	23	931,50	112
Торговый персонал	40	1623,97	76
Технический персонал	7	146,53	120
Итого	70	2702	308
Порядок расчета резерва на оплату отпускных	Расчет показателей		Значение показателей
Среднедневной заработок	2702 тыс. руб. /70 чел./ 29,4 дн.		1,31 тыс. руб.
Сумма резерва на оплату отпускных	1,31 тыс. руб.* 308 дн.		403,48 тыс. руб.
Сумма страховых взносов	403,48 тыс. руб. *30,2 %		121,85 тыс. руб.
Итоговые отчисления в резерв на оплату отпускных	403,48 тыс. руб.+ 121,85 тыс. руб.		525,33 тыс. руб.

Таким образом, сумма создаваемого резерва рассчитывается исходя из общей суммы неиспользованных отпусков на отчетную дату, исходя из среднемесячной заработной платы сотрудников по их группам, с учетом страховых взносов на сумму рассчитанного резерва. Общая сумма резерва с учетом страховых взносов составит 525,33 тыс. руб.

Проведем расчет влияния внедрения суммированного учета на финансовый результат ООО «ТД Руском» по данным таблицы 14.

Таблица 14

Расчет экономического эффекта от изменения системы оплаты труда продавцов-консультантов в 2017 г. ООО «ТД Руском», тыс. руб.

Показатель	2017	После внедрения суммированного учета	Отклонение
Численность продавцов	15	15	0
Фонд оплаты труда, в т.ч.	6012	3258	-2754
Доплаты за сверхурочные работы	2754	0	-2754
Страховые взносы	1815,62	983,92	-831,71
Итого ФОТ с отчислениями	7827,62	4241,92	-3635,7
Прибыль от продаж	1506	5141,7	3635,7

Фонд оплаты труда = 6012 - 2754 = 3258 тыс. руб.

Страховые взносы = 3258 тыс. руб. * 30,2% = 983,92 тыс. руб.

Итого ФОТ с отчислениями = 3258 тыс. руб. + 983,92 тыс. руб. = 4241,92 тыс. руб.

Экономия заработной платы = 7827,62 - 4241,92 = 3635,7 тыс. руб.

Из расчетов видно, что за счет предложенных мер расхода на оплату труда сократиться на 2754 тыс. руб., при этом сократятся страховые взносы на 983,92 тыс. руб. Данные изменения окажут влияние на увеличение прибыли от продаж предприятия на 3635,71 тыс. руб.

Совокупное влияние предложенных мероприятий представлено в таблице 15.

Таким образом, общий экономический эффект составит: -804,08 + 3635,71 = 2831,63 тыс. руб. Кроме того, предприятие сможет повысить качество учета и повысить достоверность отчетности.

В данном разделе работы были предложены мероприятия по совершенствованию эффективности бухгалтерского учета и управления

фондом оплаты труда в ТД «Руском». На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Таблица 15

Совокупное влияние предложенных мероприятий

Мероприятие	Оценка влияния на эффективность учета и управления ФОТ	
	Количественная характеристика	Качественные характеристики
Создание отдела внутреннего контроля	снижение прибыли от продаж на 804,08 тыс. руб.	Снижение ошибок в учете, повышение качество учета и достоверности отчетности
Создание резерва на оплату отпусков		Распределение расходов на оплату отпусков в течение года
Использование суммирования рабочего времени	Увеличение прибыли от продаж на 3635,71 тыс. руб.	

Основными направлениями совершенствования учета расчетов по оплате труда и управления ФОТ являются:

- Создание отдела внутреннего контроля;
- Создание резерва на оплату отпусков;
- Использование суммированного рабочего времени.

Расчеты показали эффективность применения данных мероприятий. Общий экономический эффект составит: $-804,08 + 3635,71 = 2831,63$ тыс. руб.

Заключение

По итогам проведенного исследования организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в ООО «ТД Руском», можно сделать вывод, что цель, поставленная нами в начале работы – разработка предложений по совершенствованию применяемой системы оплаты труда в организации – достигнута.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы были решены следующие задачи:

- рассмотрены теоретические основы бухгалтерского учета и проведен анализ расчетов по оплате труда;
- исследована организация бухгалтерского учета и проведение анализа расчетов по оплате труда в ТД «Руском»;
- разработаны рекомендации по совершенствованию эффективности бухгалтерского учета и управления фондом оплаты труда в ТД «Руском».

Регулирование учета труда и его оплаты осуществляется на законодательном, нормативном и организационном уровнях. К законодательному уровню относятся Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Налоговый кодекс РФ; Федеральные законы, обязательные к применению по всей территории РФ. Нормативный уровень представлен Положениями по бухгалтерскому учету, Планом счетов и инструкцией по его применению. К организационному уровню регулирования оплаты труда относятся учетная политика организации, должностные инструкции, Положение об оплате труда, коллективный и трудовой договор.

Анализ финансового положения ООО «ТД Руском» показал, что прибыльность компании в 2017 году возросла, что произошло за счет роста прочих доходов предприятия, при этом доходы по основному виду

деятельности значительно снизились к отчетному году. Снижение оборачиваемости кредиторской задолженности свидетельствует о плохой платежной дисциплине организации.

За организацию бухгалтерского учета отвечает главный бухгалтер организации. Бухгалтерский учет заработной платы ведет бухгалтер по учету заработной платы.

Применяются унифицированные формы документов, утвержденные учетной политикой организации. Начисление заработной платы осуществляется на основании табелей рабочего времени. Выплата заработной платы осуществляется как из кассы организации, так и на банковские карты сотрудников. Синтетический учет заработной платы организован на счете 70.

В организации применяется сдельно-премиальная система оплаты труда, повременная и тарифная система. На основании собранных и изученных материалов можно сделать вывод о наличии недостатков в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда.

Анализ показал значительное увеличение фонда оплаты труда в 2017 году, рост составил 11432,4 тыс. руб., на это в большей степени оказало влияние увеличение заработной платы коммерческих рабочих на 6220,4 тыс. руб. Наибольшую долю в фонде оплаты труда организации занимает заработная плата коммерческих рабочих, доля которых составляет более 60% фонда оплаты труда. Среди коммерческих рабочих наибольшую долю составляет оплата труда продавцов-консультантов и кассиров. Анализ эффективности использования оплаты труда показало снижение эффективности в 2017 году. С 2015-2016гг. у организации была экономия фонда оплаты труда, тогда как в 2017 году наблюдается перерасход в сумме 186,72 тыс. руб.

Основными недостатками учета расчетов по оплате труда являются:

- в структуре управления не создан отдел внутреннего контроля, что является нарушением Федерального закона №402-ФЗ;

- учетной политикой не предусмотрен порядок создания резерва на выплату отпускных, что является нарушением ПБУ 8/2010;

- перерасход заработной платы основного персонала, что приводит к завышению себестоимости продаж.

В целях совершенствования системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда ООО «ТД Руском» целесообразно:

- создать отдел внутреннего контроля;
- учетной политикой утвердить порядок создания резервов на выплату отпусков;

- изменить систему оплаты труда для продавцов на окладную систему и ввести суммовой учет рабочего времени;

Соблюдение данных рекомендаций позволит повысить качество бухгалтерского учета расчетов по оплате труда ООО «ТД Руском».

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 20.12.2017) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2017) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 18.07.2017) [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
5. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
6. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
7. Приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106н «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)») [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>
8. Приказ Минфина России от 13.12.2010 № 167н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные

обязательства и условные активы» (ПБУ 8/2010)» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>

9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>

10. Атамазова, А.А. Заработная плата: ее роль и функции // Молодой ученый. - 2016. - №16. - С. 131-133.

11. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник / Л.Н. Чечевицына, К.В. Чечевицын. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 368 с.

12. Артеменко, В.Г., Остапова, В.В. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / В.Г. Артеменко, В.В. Остапова– М.: Омега-Л, 2012. – 436 с.

13. Барнгольц, С.Б. Методология экономического анализа деятельности хозяйственного субъекта. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 239с.

14. Баташева, М.А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда // Молодой ученый. - 2015. - №10. - С. 519-522.

15. Баянова, О.В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда // Международный бухгалтерский учет. – 2013. - № 47. - С. 89-90.

16. Безрукова, Т.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации / Т.Л. Безрукова, А. Н. Борисов, И. И. Шанин // Общество: политика, экономика, право. - 2013. - № 1. - С. 44–49.

17. Данилова, В.В. Как правильно рассчитаться с работником? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №1. - С. 36-38.

18. Джабазян, Е.Л. НДСЛ: введение ежеквартальной отчетности // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №6. - С. 3-5.

19. Иванов, Д.Ю. Анализ целесообразности выплат заработной платы с использованием пластиковых карт // Конференция Вопросы экономики. (25 июня 2016 г., г. Москва). - 2016. - С. 110-113.

20. Калтаева, С.А. Регулирование рынка труда в РК и мировой опыт регулирования рынка труда и политики занятости в зарубежных странах // Молодой ученый. - 2016. - №8.9. - С. 11-13.

21. Кузнецова, Я.В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. - 2014. - №1. - С. 369-374.

22. Кузьмин, А.А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда // Молодой ученый. - 2014. - №4.2. - С. 47-50.

23. Коробова, Я.А., Яковенко, М.С. Бухгалтерская отчетность и ее роль в анализе деятельности организации // Молодой ученый. - 2015. - №11.3. - С. 40-42.

24. Лермонтов, Ю.В. Правовые последствия уплаты НДФЛ налоговым агентом до момента выплаты физическому лицу дохода, облагаемого НДФЛ // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №1. - С. 8-12.

25. Макарова, В.А. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства // Материалы XII Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире». (07 мая 2015г., г. Санкт-Петербург). - 2015. - № 12–4. - С. 91–97.

26. Манохова, С.В. Письмо Минтруда РФ от 23.08.2016 № 14-1/В-800 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 12-14.

27. Мурзаева, Е.В. Роль первичного учета на предприятия при формировании расчетов по оплате труда // Молодой ученый. - 2015. - №10. - С. 751-754.

28. Нестеров, С.Е. ФСС о начислении страховых взносов на отдельные выплаты работникам // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №6. - С. 9-10.

29. Остроухова, В.В. Проблемы правового регулирования оплаты труда // Молодой ученый. - 2016. — №6.6. - С. 91-95.

30. Ропотан, С.В. Расчеты по оплате труда - современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 946-948.
31. Типухин, С.В. Постановление Правления ПФ РФ от 09.06.2016 № 482П // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 21-23.
32. Файзуллина, А.А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии [Электрон. ресурс] / А.А. Файзуллина// Международный студенческий научный вестник. – URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=13385>.
33. Факторный анализ фонда оплаты труда [Электрон. ресурс]. – URL:// <http://fotrss.ru/fond-oplaty-truda/>
34. Чернов, С.А. Письмо МинФина РФ от 15.08.2016 № 03 04 09/47707 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 25-28.
35. Чернышева, С.Ю. Особенности правового регулирования труда сезонных работников // Молодой ученый. - 2016. - №6.6. - С. 111-114.
36. Шадрина, Т.В. Перевод как основание для увольнения // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №6. - С. 16-18.
37. Шарифуллина, Г.Р. Заработная плата как социально экономическая категория // Молодой ученый. - 2013. - №6. - С. 481-482.
38. Шевалгин, С.Е. Совершенствование системы оплаты труда производственного персонала - составляющая стратегического развития современного предприятия: условия и необходимость // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 586-589.
39. Чернига Д.П. Исследование региональных различий в разработанных плагиатах выпускников вузов В сборнике: НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ сборник научных трудов: в 10 частях. 2017. С. 259-261.
40. Козисова Е.О., Мулюкина В.Е., Оценка влияния минимального размера оплаты труда на среднемесячную заработную плату в Самарской

области Нечипоренко Л.В.
Молодой ученый. 2017. № 8 (88). С. 551-555.

41. Архипова М.Ю., Галактионова Е.А.
Влияние вредных привычек на занятость и заработную плату: опыт России
Друкерровский вестник. 2016. № 3 (11). С. 179-188.

42. Балабашина Ю.В., Козлов В.В. Влияние характеристик преподавателей вуза на трудоустройство и заработную плату выпускников
Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2016. № 10-3-1. С. 28-31.

Бухгалтерский баланс за 2016 год ООО «ТД Руском»

Наименование показателя	На 31 декабря 20 16 г. ¹	На 31 декабря 20 15 г. ²	На 31 декабря 20 14 г. ³
АКТИВ			
Материальные внеоборотные активы ⁴		10006	
Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ⁵			
Запасы	910	870	890
Денежные средства и денежные эквиваленты	135	12	291
Финансовые и другие оборотные активы ⁶	21340	10034	2169
БАЛАНС	22385	20922	3350
ПАССИВ			
Капитал и резервы ¹⁰	321	-902	-508
Долгосрочные заемные средства	20088	19400	
Другие долгосрочные обязательства			
Краткосрочные заемные средства			65
Кредиторская задолженность	1731	1802	3378
Другие краткосрочные обязательства	245	622	415
БАЛАНС	22385	20922	3350

Руководитель _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Бухгалтерский баланс за 2017 год ООО «ТД Руском»

Наименование показателя	На 31 декабря 20 17 г. ¹	На 31 декабря 20 16 г. ²	На 31 декабря 20 15 г. ³
АКТИВ			
Материальные внеоборотные активы ⁴		0	10006
Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ⁵			
Запасы	1010	910	870
Денежные средства и денежные эквиваленты	60	135	12
Финансовые и другие оборотные активы ⁶	12426	21340	10034
БАЛАНС	13496	22385	20922
ПАССИВ			
Капитал и резервы ¹⁰	5081	321	-902
Долгосрочные заемные средства		20088	19400
Другие долгосрочные обязательства			
Краткосрочные заемные средства			
Кредиторская задолженность	7188	1731	1802
Другие краткосрочные обязательства	1227	245	622
БАЛАНС	13496	22385	20922

Отчет о финансовых результатах за 2016 год ООО «ТД Руском»

Наименование показателя	За 20 16 г. ¹	За 20 15 г. ²
Выручка ⁷	35671	42354
Расходы по обычной деятельности ⁸	(33666)	(42503)
Проценты к уплате	()	()
Прочие доходы	13584	303
Прочие расходы	(14366)	548)
Налоги на прибыль (доходы) ⁹	()	()
Чистая прибыль (убыток)	1223	-394

Руководитель _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ г.

Отчет о финансовых результатах за 2017 год ООО «ТД Руском»

Наименование показателя	За 20 17 г. ¹	За 20 16 г. ¹
Выручка ⁷	33406	35671
Расходы по обычной деятельности ⁸	(31900)	(33666)
Проценты к уплате	()	()
Прочие доходы	4971	13584
Прочие расходы	(1453)	(14366)
Налоги на прибыль (доходы) ⁹	()	()
Чистая прибыль (убыток)	5024	1223

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)
" ____ " _____ 20 ____ г.

Учетная политика

Общество с ограниченной ответственностью
«ТД Руском»

П Р И К А З

29 декабря 2016 г

№ 144

Об утверждении Положения
об учетной политике для целей
бухгалтерского и налогового
учета на 2017 год.

В соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и иными нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение об учетной политике для целей учета на 2017 год, согласно приложения к настоящему приказу.

Директор

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об учетной политике»
ООО «ТД Руском» на 2017год

1. Общие положения.

Под учетной политикой организации понимается совокупность способов ведения бухгалтерского учета – первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности.

К способам ведения бухгалтерского учета относятся способы группировки и оценки фактов хозяйственной деятельности, погашения стоимости активов, организации документооборота, инвентаризации, применения счетов бухгалтерского учета, организации регистров бухгалтерского учета, обработки информации.

Примечание. При выборе форм и методов ведения бухгалтерского учета Организация руководствуется действующими в настоящий момент нормативными документами, к которым относятся:

- Федеральный закон от 06.12.2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» ;
- Приказ Министерства финансов РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (в редакции приказов Минфина РФ от 24 марта 2000 г. №31н, от 18 сентября 2006г. №116н, от 26 марта 2007г. №26н);
- ПБУ 1/08 «Учетная политика организации», утвержденное приказом Минфина РФ от 06.10.2008г. №106н;
- ПБУ 2/08 «Учет договоров строительного подряда», утвержденное приказом Минфина РФ от 24.10.2008 г. № 116н;
- ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» в новой редакции, утвержденной приказом МФ РФ от 06.07.1999 №43н (в редакции от 18.09.2006г.);
- ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов», утвержденное Приказом Минфина РФ от 09.06.2001г. №44н (в редакции от 26 марта 2007г.);
- ПБУ 6/01 «Учет основных средств», утвержденное приказом Минфина РФ от 30.03.2001г. №26н (в редакции от 27.11.2006г.);
- ПБУ 7/98 «События после отчетной даты», утвержденное приказом МФ РФ от 25.11.1998г. №56н, с учетом Приказа Минфина РФ от 20.12.2007г. №143н «О внесении изменений в ПБУ 7/98»;
- ПБУ 9/99 «Доходы организации», утвержденное приказом Минфина РФ от 06.05.1999г. №32н (в редакции от 27.11.2006г.);
- ПБУ 10/99 «Расходы организации», утвержденное приказом Минфина РФ от 06.05.1999г. №33н (в редакции от 27.11.2006г.);
- ПБУ 11/08 «Информация о связанных сторонах», утвержденное приказом Минфина РФ от 29.04.2008 г. № 48н;
- ПБУ 12/2000 «Информация по сегментам», утвержденное приказом Минфина РФ от 27.01.2000г. №11н (в редакции от 18.09.2006г.);
- ПБУ 13/2000 «Учет государственной помощи», утвержденное приказом Минфина РФ от 16.10.2000 г. № 92н;

- ПБУ 14/07 «Учет нематериальных активов», утвержденное приказом Минфина РФ от 27.12.2007 № 153н;
- ПБУ 15/08 «Учет займов и кредитов и затрат по их обслуживанию», утвержденное приказом Минфина РФ от 06.10.2008г. №107н;
- ПБУ19/02 «Учет финансовых вложений», утвержденное приказом Минфина РФ от 10.12.2002г. №126н (в редакции от 27.11.2006г.);
- ПБУ 21/08 «Изменения оценочных значений», утвержденное приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. №106н;
- План счетов бухгалтерского учета и Инструкции по его применению, утвержденный приказом МФ РФ от 31.10.2000 №94н;
- Иные нормативные документы.

1.2. Законодательные и нормативные акты по налоговому учету

- Налоговый кодекс РФ. Часть 1 и 2;
- Иные федеральные законы РФ, действующие в настоящий момент;
- Акты законодательства о налогах и сборах, принятые представительными органами субъектов РФ и органами местного самоуправления.

1.3. Выбор способов ведения учета

Настоящая учетная политика является документом, отражающим специфику способов ведения бухгалтерского учета в случаях, если:

- 1) бухгалтерские нормативы содержат положения, позволяющие делать выбор из нескольких вариантов, предусмотренных нормативами и (или) прямо не предусмотренных нормативами, но не противоречащих им;
- 2) бухгалтерские нормативы содержат лишь общие положения, но не содержат конкретных способов ведения бухгалтерского учета;
- 3) бухгалтерские нормативы содержат неясные или неоднозначные или противоречивые нормы или неустранимые сомнения;
- 4) бухгалтерские нормативы любым иным образом делают возможным (или не запрещают) применение способов учета, установленных учетной политикой.

1.4. Порядок изменения учетной политики

Изменение учетной политики организации может производиться в случаях:

- 1) изменения законодательства Российской Федерации и (или) нормативных правовых актов по бухгалтерскому учету;
- 2) разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета. Применение нового способа ведения бухгалтерского учета предполагает более достоверное представление фактов хозяйственной деятельности в бухгалтерском учете и отчетности организации или меньшую трудоемкость учетного процесса без снижения степени достоверности информации;
- 3) существенного изменения условий хозяйствования. Существенное изменение условий хозяйствования организации может быть связано с реорганизацией, изменением видов деятельности и т. п.

Не считается изменением учетной политики утверждение способа ведения бухгалтерского учета фактов хозяйственной деятельности, которые отличны по существу от фактов, имевших место ранее, или возникли впервые в деятельности организации.

1.5. Задачи бухгалтерского учета

Задачи бухгалтерского учета в Организации призваны обеспечить:

- формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении;
- контроль над соблюдением законодательства при осуществлении организацией хозяйственных операций и их целесообразностью, за наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности и выявление внутрихозяйственных резервов.

Отчетным годом для организации на основании статьи 15 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» является календарный год – с 1 января по 31 декабря включительно.

1.6. Формирование бухгалтерской службы

Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии несет руководитель предприятия через обеспечение неукоснительного выполнения всеми работниками предприятия, имеющими отношение к учету.

Бухгалтерский учет в организации ведет самостоятельная бухгалтерская служба как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером. Ответственность за организацию бухгалтерского учета, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель организации. Ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности несет главный бухгалтер.

Основание: статьи 7 Федерального закона РФ от 06.12.2011г № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Раздел 2. «Основы организации учетного процесса»

2.1. Общие положения

1. Утвердить разработанный рабочий план счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации. Рабочий план представлен в Приложении № 1. При его разработке за основу взят типовой План счетов, утвержденный приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н.

Основание: пункт 8 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного приказом Минфина России от 29.07.08 № 34н

2. Бухгалтерский учет объектов и хозяйственных операций осуществлять на основании первичных учетных документов путем записей их данных в учетных регистрах. В качестве форм первичных учетных документов используются унифицированные формы, утвержденные Госкомстатом России. Дополнительно могут использоваться формы, разработанные организацией в соответствии со спецификой ее деятельности (приведены в приложении к настоящей учетной политике).

Основание: пункт 4 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации»

3. Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций в организации ведется в рублях и копейках.

Основание: пункт 25 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного приказом Минфина России от 29.07.98 № 34н.

4. Учетные регистры бухгалтерского учета ведутся на магнитных лентах, дисках, дискетах и иных электронных носителях.

Основание: пункт 4 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации»

5. Право подписи первичных документов.

Право подписи первичных документов предоставлять руководителю или должностным лицам им уполномоченным.

Право подписи документов, по которым оформляются операции с денежными средствами, предоставлять руководителю и лицам, им уполномоченным.

Перечень лиц, имеющих право подписи документов: первичные документы имеет право подписывать руководитель и его заместитель, главный бухгалтер и его заместитель, и лица ответственные за совершение хозяйственных операций.

Основание: пункт 3,4 статьи 9 Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», пункт 14 Положения по ведению бухгалтерского учета и отчетности в РФ, утвержденный Приказом Минфина РФ от 29.07.1998г.№34н (в редакции от 26.03.2007г.).

6. График документооборота утверждается отдельным приказом руководителя организации.

Основание: пункт 4 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации»

7. Утвердить в качестве форм бухгалтерской отчетности формы, приведенные в приложении к приказу Минфина России от 22.07.03 № 67н.

Основание: пункт 4 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации».

2.2. Организация и учет кассовых операций.

1. В Организации имеется одна – центральная касса в административном здании, которая формирует всю первичную документацию по приходным и расходным операциям в соответствии с Порядком ведения кассовых операций, установленным действующим законодательством.

Внесение исправлений в кассовые и банковские документы не допускается.

Основание: Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденное Приказом МФ РФ от 29.07.98 г. №34н (в редакции от 26.03.2007г.).

2. Порядок выдачи наличных денежных средств под отчет на хозяйственно-операционные расходы (перечень лиц, сроки, размер средств) устанавливается Приказом руководителя.

Основание: Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации. Указание банка от 11 марта 2014г. № 3210-У.

2.3. Организация и учет подотчетных сумм

При направлении в командировку работника факт командирования отражается в Приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку (форма № Т-9 приведена в Постановлении Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты»), ему выдается командировочное удостоверение, свидетельствующее о времени пребывания работника в служебной командировке. В нем делаются отметки об убытии и прибытии сотрудника, на основании которых рассчитывается сумма командировочных.

Вернувшийся из командировки работник обязан составить авансовый отчет по форме № АО-1, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 г. № 55, который является основанием для отражения произведенных работником затрат в командировке.

При командировке к авансовому отчету работник обязан приложить первичные документы, подтверждающие:

- —расходы на проезд;
- —расходы на проживание;
- —иные расходы, связанные с командировкой.

Установить, что бухгалтерия каждого подразделения проверяет авансовые отчеты работников с отражением произведенных расходов на соответствующих счетах бухгалтерского учета. При этом отражение расчетов с подотчетными лицами производится на счете 71 с распределением по подразделениям по установленным субсчетам:

2.4. Инвентаризация

Порядок проведения инвентаризации активов и обязательств и перечень лиц, обеспечивающих контроль над состоянием и движением имущества и обязательств Организации.

Для обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета, проверки полноты отражения в учете хозяйственных операций проводить инвентаризацию имущества и финансовых обязательств в соответствии с порядком, определенным Приказом руководителя о порядке проведения инвентаризации.

Приказом руководителя назначать состав комиссии, дату проведения инвентаризации, состав инвентаризируемого имущества и обязательств, сроки проведения инвентаризации.

Основание: пункт 3 статьи 11 Федерального Закона РФ от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Приказ МФ РФ от 13.06.1995г. №49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств».

С целью обеспечения контроля над движением объектов основных средств, нематериальных активов, материальных ценностей каждое подразделение организации назначает комиссию, состав которой утверждается распорядительным документом руководителя подразделения.

В течение отчетного года состав комиссии может пересматриваться, изменение состава комиссии утверждается распорядительным документом руководителя.

Установить, что каждое подразделение организации проводит инвентаризацию в следующие сроки:

Инвентаризацию основных средств проводить не реже 1 раза в 3 года, в иные сроки, установленные Приказом руководителя.

Инвентаризацию товаров, материалов проводить не ранее 1 октября отчетного года, в иные сроки, установленные Приказом руководителя.

Инвентаризацию расчетов проводить в течение отчетного года.

Основание: Методические указания по бухгалтерскому учету основных средств, утвержденные приказом Минфина РФ от 13.10.2003 г. № 91н. Методические указания по бухгалтерскому учету МПЗ, утвержденные приказом Минфина РФ от 28.12.2001г. № 119н. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 г. №49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств».

Раздел 3. «Правила организации и ведения бухгалтерского учета»

3.1. Оценка имущества

Под имуществом в целях настоящего пункта признаются основные средства, нематериальные активы, материально-производственные запасы.

Продолжение приложения 5

Имущество отражать в бухгалтерском учете и отчетности в денежной оценке. В зависимости от характера осуществляемых организацией хозяйственных операций, установить следующие виды оценок имущества:

- фактическая стоимость – уплачиваемая сумма денежных средств либо эквивалентов денежных средств, передаваемая для приобретения (создания) данного объекта, включая транспортно-заготовительные расходы;

- балансовая стоимость – сумма, в которой актив отражается в бухгалтерском балансе, для амортизируемого имущества – за вычетом накопленной амортизации;

- учетная стоимость имущества – формируется в порядке, предусмотренном стандартами бухгалтерского учета для соответствующего вида имущества, с учетом особенностей, закрепленных в настоящем документе.

3.2. Учет капитальных вложений

Учет капитальных вложений осуществлять в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством РФ.

Учет капитальных вложений производить на балансовом счете 08 с пообъектным аналитическим учетом по работам, выполненным подрядным и хозяйственным способом до момента завершения работ.

Основание: п.41 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденного приказом Минфина РФ №34н от 29.07.1998 г., п. 8 Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/08, утвержденного приказом Минфина РФ от 06.10.2008г. №106н, Положение по бухгалтерскому учету «Учет договоров (контрактов) на капитальное строительство» ПБУ 2/94, приложение к приказу Минфина РФ от 20.12.1994 г. №167.

При этом установить разделение капитальных вложений по приобретенным основным средствам и построенным объектам основных средств хозяйственным способом.

Для этого для каждого подразделения установить следующие субсчета по строительству объектов:

По приобретенным объектам основных средств установить следующие счета:

Установить следующий порядок отражения в учете приобретения объектов основных средств:

1. Приобретение всех объектов основных средств отражать через счет 08.04:

Дт 08.04 – Кт 60,71... на основании документов поставщика на поставку объекта

2. При передаче еще не введенного в эксплуатацию объекта основных средств на основании накладной на внутреннее перемещение объектов ОС (унифицированная форма ОС-2) в учете отражать следующим образом:

Дт 08.04...(по соответствующему подразделению) – Кт 08.04

3. Ввод объекта основных средств в эксплуатацию осуществляется на основании акта о приема-передачи основных средств (унифицированная форма ОС-1):

Дт 01.1.. ...(по соответствующему подразделению) - Кт 08.04...(по соответствующему подразделению)

Установить следующий порядок отражения в учете строительства объектов основных средств:

Продолжение приложения 5

1. Строительство объектов основных средств отражать через счет 08.3 по каждому подразделению на соответствующем субсчете:

Дт 08.3 ...(по соответствующему подразделению) – Кт 60,71, 70, 69, 10... на основании соответствующих первичных документов поставщика на поставку работ (услуг), начислении зарплаты, списании ТМЦ и т.д.

2. Ввод построенного объекта основных средств в эксплуатацию осуществляется на основании акта о приема-передачи основных средств (унифицированная форма ОС-1 или ОС-1а):

Дт 01.1... ...(по соответствующему подразделению) - Кт 08.3...(по соответствующему подразделению).

3.3. Учет основных средств

Для целей бухгалтерского учета в качестве основных средств принимать активы, соответствующие требованиям ПБУ 6/01 «Учет основных средств», срок полезного использования которых составляет свыше 1 года, стоимость объекта превышает 40000 рублей.

С целью обеспечения сохранности объектов основных средств, распорядительным документом руководителя назначаются ответственные лица по месту нахождения объектов основных средств.

Основание: пункт 5 Положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01, утвержденного приказом Минфина РФ от 30.03.2001 №26н (в редакции приказа Минфина РФ от 27.11.2006 г. №156н)

Единицей бухгалтерского учета основных средств является инвентарный объект. Конкретный порядок формирования инвентарного объекта осуществлять, исходя из характеристик объекта и с учетом положений п. 6 ПБУ 6/01. Каждому инвентарному объекту присвоить инвентарный номер, который учитывается в Инвентарной книге с указанием места нахождения объекта, года ввода в эксплуатацию, балансовой и остаточной стоимости, нормы амортизационных отчислений.

Основные средства принимать к бухгалтерскому учету по первоначальной стоимости, которая включает в себя фактические затраты на приобретение, сооружение и изготовление основных средств, доставку объекта и приведение его в состояние, пригодное для использования.

Не производить в 2017 году переоценку основных средств Организации.

Основание: П. 15 Положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01, утвержденного приказом Минфина РФ от 30.03.01г.№26н.

Срок полезного использования объектов основных средств, принятых к учету, устанавливать на основе Классификации основных средств, утвержденной Постановлением правительства №1 от 01.01.02 г.

В случае если Постановление правительства не содержит сведений о сроках полезного использования приобретенного имущества, такой срок определять организацией, исходя из технических условий или рекомендаций организаций-изготовителей.

Стоимость объектов основных средств погашать посредством начисления амортизации.

Начисление амортизации основных средств производить линейным способом.

Не применять повышающих и понижающих коэффициентов к основной норме амортизации.

Восстановление основных средств осуществлять посредством ремонта, модернизации, реконструкции.

Резерв расходов на ремонт основных средств не создается.

Расходы по ремонту относить в состав затрат по мере их осуществления.

Списание основных средств производить:

- если основные средства не используются в хозяйственной деятельности более 10 лет;
- основные средства вследствие морального или физического износа, дальнейшая эксплуатация которых экономически нецелесообразна;
- вследствие поломки основного средства, если ремонт такого имущества невозможен либо экономически нецелесообразен.

Основание: П. 29 Положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01, утвержденного приказом Минфина РФ от 30.03.10 г. №26н.

3.4. Учет нематериальных активов

В случае появления активов, соответствующих требованиям ПБУ 14/2000, принимать их к бухгалтерскому учету в составе НМА.

Установить, что единицей бухгалтерского учета нематериальных активов является инвентарный объект.

Инвентарным объектом нематериальных активов признавать совокупность прав, возникающих из объекта учета в форме нематериальных активов, служащих для выполнения самостоятельных функций в производстве продукции, выполнении работ или оказании услуг, при использовании для управленческих нужд организации.

Основание: п. 5 Приказа Минфина РФ от 27.12.2007г. №153н.

Определение срока полезного использования объекта нематериальных активов устанавливать при принятии объекта к бухгалтерскому учету на каждый инвентарный объект на основании решения комиссии:

- по объектам, имеющим срок действия (патенты, свидетельства и другие) – исходя из срока действия, из ограничений сроков использования объекта;
- по объектам, не имеющим срок действия, срок полезного использования устанавливается распорядительным документом руководителя;
- в случае невозможности определить срок полезного использования, срок устанавливается в расчете на 20 лет.

Основание: п. 25, 43 Приказа МФ РФ от 27.12.2007г. №153н.

Стоимость объектов нематериальных активов погашать посредством начисления амортизации.

Амортизацию начислять линейным способом в течение срока полезного использования активов.

Основание: п. 23 Приказа Минфина РФ от 27.12.2007г. №153н.

3.5. Учет материально-производственных запасов

Для целей бухгалтерского учета в качестве материально-производственных запасов принимать активы, соответствующие требованиям ПБУ 5/01.

Установить, что единицей бухгалтерского учета материалов является номенклатурный код материально-производственных запасов.

Продолжение приложения 5

Для ведения учета материально – производственных запасов использовать балансовый счет 10 «Материалы», 41 «Товары».

Под номенклатурным кодом материально-производственных запасов для целей настоящего положения следует понимать наименование материалов.

Основание: п. 2 и п. 3 Положения по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/01, утвержденного приказом МФ РФ №44н от 09.06.01 г (в редакции от 26.03.2007г.), Инструкция по применению плана счетов по бухгалтерскому учету, утвержденная Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н.

Материально-производственные запасы принимать к бухгалтерскому учету по фактической стоимости их приобретения без использования счетов 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей» и 16 «Отклонения в стоимости материальных ценностей». Транспортно-заготовительные расходы принимать к учету путем прямого включения в фактическую себестоимость материала.

Основание: Инструкция по применению плана счетов бухгалтерского учета хозяйственной деятельности, утв. приказом МФ РФ №94н от 31.10.2000 г., п. 83 Методических указаний по бухгалтерскому учету МПЗ, утв. приказом МФ РФ №119н от 28.12.2001 г.

При отпуске материально-производственных запасов в производство, для хозяйственных нужд, на продажу и ином выбытии их оценивать по средней себестоимости.

Основание: п. 16 Положения по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/01, утвержденного приказом МФ РФ от 09.06.01 г. №44н.

3.6. Учет коммерческих и общехозяйственных расходов

В ООО учет затрат осуществлять по традиционной учетной практике.

К коммерческим расходам относить все расходы, относящиеся к основному виду деятельности, связанному с продажей и продвижением товаров через розничные точки.

3.7. Учет кредитов и займов

Порядок отражения на счетах бухгалтерского учета причитающихся к уплате процентов по кредитам и займам.

Основную сумму долга по полученному от заимодавца займу или кредиту учитывать Организацией-заемщиком в соответствии с условиями договора займа или кредитного договора.

По полученным займам и кредитам задолженность показывать с учетом причитающихся на конец отчетного периода процентов. Проценты отражать в составе прочих расходов.

Проценты, причитающиеся к оплате заимодавцам и кредиторам по полученным от них займам и кредитам, начислять в соответствии с условиями договора.

Расходы по займам признаются прочими расходами и отражаются в бухгалтерском учете и отчетности в том отчетном периоде, к которому они относятся.

Расходы по обслуживанию займов и кредитов, направленных на предоплату МПЗ, других ценностей, работ, услуг или выдачи авансов и задатков в счет их оплаты, полностью учитываются в прочих расходах.

Продолжение приложения 5

Задолженность по полученным кредитам и займам в зависимости от времени наступления момента возврата основной суммы долга согласно условиям договора подразделять на долгосрочную и краткосрочную (для целей отражения в Балансе форма №1).

Долгосрочной считать задолженность, срок погашения которой превышает 12 месяцев.

Краткосрочной считать задолженность, срок погашения которой не превышает либо равен 12 месяцам.

Перевод долгосрочной задолженности в краткосрочную не осуществляется.

Основание: ст. 807,819 Гражданского кодекса РФ. П.11 Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденного Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 33н. П. 3.9. Положения о порядке начисления процентов по операциям, связанным с привлечением и размещением денежных средств банками, и отражения указанных операций по счетам бухгалтерского учета от 26.06.1998 г. №39-п. Положение по бухгалтерскому учету "Учет расходов по займам и кредитам" ПБУ 15/2008, утвержденное Приказом Минфина России от 06.10.2008 N 107н,

3.8. Учет доходов и расходов

Доходами от обычных видов деятельности признавать выручку от продажи продукции и товаров, поступления, связанные с выполнением работ, оказанием услуг.

Основание: п.п. 4, 5 Положения по ведению бухгалтерского учета «Доходы организации» ПБУ 9/99. Утверждено Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. №32н.

Моментом признания доходов от реализации продукции, оказания услуг считать дату подписания обеими сторонами первичных документов (товарная накладная, Акт приема выполненных работ и т. д.).

Основание: п. 13 Положения по ведению бухгалтерского учета «Доходы организации» ПБУ 9/99. Утверждено Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. №32н.

Выручку от основной деятельности отражать нарастающим итогом в течение отчетного года по кредиту счета 90. Плановую себестоимость проданной продукции, а также суммы разниц списывать в дебет счета 90 «Продажи» (или сторнировать) в корреспонденции с теми счетами, на которых учитывалась эта продукция.

Аналитический учет по счету 90 «Продажи» вести по каждому виду проданных товаров, продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг и др.

Основание: Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденная Приказом Минфина России от 31.10.2000 N 94н.

3.9. Учет прочих доходов и расходов

Аналитический учет по счету 91 «Прочие доходы и расходы» вести по каждому виду прочих доходов и расходов.

К прочим доходам относить:

- поступления от услуг по аренде;
- поступления, связанные с участием в уставных капиталах других организаций (включая проценты и иные доходы по ценным бумагам);
- прибыль, полученная организацией в результате совместной деятельности (по договору простого товарищества);
- поступления от продажи основных средств и иных активов, отличных от денежных средств, ТМЦ.

Прочие доходы, соответствующие п. 7 ПБУ 9/99 «Доходы организации».

К прочим расходам относить:

- расходы, связанные с предоставлением за плату во временное пользование (временное владение и пользование) активов организации;
- расходы, связанные с участием в уставных капиталах других организаций
- расходы, связанные с продажей, выбытием и прочим списанием основных средств и иных активов, отличных от денежных средств, ТМЦ.

Прочие расходы, соответствующие п. 11 ПБУ 10/99 «Расходы организации».

Прочие доходы и расходы признавать в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и иной формы осуществления.

Основание: Положение по ведению бухгалтерского учета «Доходы организации» ПБУ 9/99, утвержденное Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. №32н, Положение по ведению бухгалтерского учета «Расходы организации» ПБУ10/99, утвержденное Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н.

Раздел 4 «Прочие положения»

4.1. Бухгалтерская отчетность Организации

На основе данных синтетического и аналитического учета бухгалтерскую отчетность составлять по форме и в объеме, определяемом законодательством.

Промежуточную отчетность составлять нарастающим итогом с начала отчетного года. Отчетным годом считать календарный год с 1 января по 31 декабря включительно.

Допускается изменение оценочного значения в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Изменение оценочных значений» ПБУ 21/2008. Изменение оценочного значения подлежит признанию в составе доходов или расходов в периоде, в котором оно произошло. Если же изменение влияет также на бухгалтерскую отчетность будущих периодов, то оно подлежит отражению в составе доходов и расходов и этих периодов. Изменение оценочного значения, непосредственно воздействующее на капитал организации, влечет за собой корректировку соответствующих статей бухгалтерского баланса за период, в котором произошло изменение.

Основание: Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99, утвержденное Приказом Минфина РФ от 06.07.1999 г. № 43н. Положение по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» ПБУ 21/2008, утвержденное Приказом Минфина РФ от 06.10.2008г. № 106н.

Согласовано:

Руководитель ООО «ТД Руском»

Главный бухгалтер

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда ООО «ТД
Руском» за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Показатели	Факт			План			Отклонение факт/план			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Выручка	42354	35671	33406	43150	36420	34300	-796	-749	-894	98,16	97,94	97,39
Прибыль от продаж	-149	2005	1506	67	1980	1430	-216	25	76	-222,4	101,26	105,31
Чистая прибыль	-394	1223	5024	105	1342	4980	-499	-119	44	-375,2	91,13	100,88
Фонд заработной платы	20991,6	23150,4	32424	23100	24200	33100	-2108	-1050	-676	90,87	95,66	97,96
Выручка на один рубль заработной платы, руб.	2,018	1,541	1,030	1,868	1,505	1,036	0,150	0,036	-0,01	108,01	102,38	99,42
Прибыль на рубль заработной платы, руб.	-0,007	0,087	0,046	0,003	0,082	0,043	-0,010	0,005	0,003	-244,72	105,85	107,51
Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб	-0,019	0,053	0,155	0,005	0,055	0,150	-0,023	-0,003	0,004	-412,9	95,26	102,99
Индекс заработной платы	0,909	0,957	0,980	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Индекс роста годовой выработки	0,982	0,979	0,974	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Коэффициент опережения	1,080	1,024	0,994	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Экономия (+), перерасход (-) фонда оплаты	-1682,3	-551,91	186,72	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Положение об отделе внутреннего контроля

1. Общие положения

1.1. Отдел внутреннего контроля является самостоятельным структурным подразделением фирмы и подчиняется непосредственно генеральному директору.

1.2. В своей деятельности отдел внутреннего контроля руководствуется законодательством РФ, внутрифирменными нормативными актами, решениями учредителей и приказами генерального директора.

1.3. Ответственность за организацию внутреннего контроля несет внутренний аудитор, который обязан организовать непрерывный процесс эффективного контроля во всех подразделениях фирмы, а также организовывать взаимоотношения со всеми подразделениями и внешними компетентными органами по вопросам контроля финансово-хозяйственной деятельности.

2. Задачи

2.1. Организация комплексного контроля за работой фирмы.

2.2. Контроль за сохранностью собственности, правильным расходованием денежных и материальных средств, соблюдением экономии и хозяйственного расчета, законностью операций по финансово-хозяйственной деятельности. Проводит экспертизу бухгалтерской, финансовой, правовой и другой документации с целью предотвратить негативные последствия принятых решений. Проводит комплексный анализ деятельности фирмы. Принимает участие в возмещении материальных и денежных средств фирмы.

3. Структура

3.1. Структуру и штаты отдела утверждает генеральный директор фирмы.

3.2. Распределение обязанностей между работниками отдела осуществляет генеральный директор в соответствии с должностными инструкциями и настоящим положением.

3.3. Внутренний аудитор назначается из числа лиц, имеющих высшее экономическое или юридическое образование и стаж работы главным бухгалтером пять лет.

4. Функции

4.1. Фирма обязана осуществлять внутрифирменный контроль с целью недопущения осложнения финансового состояния, способного привести фирму к банкротству; устранения негативных явлений на всех участках и структурных подразделениях, выявления и мобилизации внутрифирменных резервов.

4.2. Главные задачи внутреннего контроля:

а) проверка соответствия системы организационных регламентов действующим нормативным актам и учредительным документам;

б) обеспечение последовательной и эффективной деятельности фирмы;

в) проверка и инвентаризация наличия имущества, эффективности использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов, применения цен, тарифов, расчетно-платежной дисциплины, своевременных расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами;

г) экспертиза достоверности оперативного, статистического и бухгалтерского учета;

д) проверка учета затрат на производство, полноты отражения выручки от продаж, формирования финансовых результатов;

е) проверка порядка использования фондов экономического стимулирования и прибыли;

ж) предупреждение недостатков, отрицательно влияющих на эффективность работы фирмы.

4.3. Отдел самостоятельно планирует проверки, ревизии, инвентаризации, экспертизы и другие мероприятия, вытекающие из его задач.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников внутреннего контроля осуществляется в соответствии с принятым на фирме «Положением об оплате труда». Работникам отдела производится также оплата в размере 50% от выявленной ими экономии денежных и материальных средств.

6. Взаимоотношения отдела внутреннего контроля с другими подразделениями фирмы

6.1. С бухгалтерией. Получает документы, подтверждающие достоверность бухгалтерской и статистической отчетности, другие первичные документы, вытекающие из финансово-хозяйственной деятельности фирмы и расчетов с дебиторами, кредиторами, органами государственной налоговой инспекции и внебюджетными фондами. Представляет акты проверок, справки о проведенном анализе, документы о проведенных инвентаризациях и другие документы, вытекающие из деятельности отдела и требующие информирования бухгалтерии.

6.2. С розничным отделом.

Получает отчеты выполнения плана продаж, месячные и квартальные отчеты о работе; данные по нарушениям персоналом своих функций, нормам расхода основных и вспомогательных материалов, расхода энергетических ресурсов. Представляет результат анализа использования трудовых ресурсов, материальных средств и оборудования, справки о проверках.

6.4. С юридическим отделом.

Получает результаты судебного рассмотрения по гражданским и уголовным делам; проекты приказов, инструкций, договоров и других актов, вытекающих из деятельности фирмы. Представляет материалы по фактам хищений, недостач и взысканий дебиторской задолженности, справки и акты проверок для юридической оценки негативных фактов, выявленных проверками.

7. Права

7.1. Требовать от подразделений предприятия представления планов, отчетов, справок, объяснений, разъяснений и других документов, необходимых для осуществления действенного и объективного контроля.

7.2. Подписывать акты проверок и ревизий, предложений по улучшению работы и другие документы, вытекающие из деятельности отдела.

7.3. Представлять руководству фирмы и учредителям предложения о наложении материальных и дисциплинарных взысканий на лиц, нарушающих действующее законодательство.

7.4. Осуществлять связь с другими организациями по вопросам, входящим в компетенцию отдела.

7.5. Указания отдела внутреннего контроля в пределах функций и задач, предусмотренных настоящим положением, являются обязательными к руководству и исполнению всеми работниками фирмы.

8. Ответственность

8.1. Всю полноту ответственности за качество, достоверность и своевременность выполнения возложенных на отдел задач и функций несет внутренний аудитор.

8.2. Степень ответственности других работников отдела устанавливается должностными инструкциями.

Проект положения о внутреннем контроле в части расчетов по оплате
труда

1. Ответственные за внутренний контроль расчетов по оплате труда:

1.1. Бухгалтер по расчету заработной платы осуществляет расчет заработной платы в соответствии с установленными ставками и тарифами, своевременное отражение начисленной заработной платы на счетах бухгалтерского учета, обеспечивает сохранность первичной учетной документации.

1.2. Внутренний аудитор осуществляет контроль за деятельностью бухгалтера по расчету заработной платы, проводит счетную проверку, контролирует своевременность отражения начислений на счетах бухгалтерского учета.

2. Процедуры внутреннего контроля расчетов по оплате труда включают:

2.1. Выявление и оценку потенциальных и существующих рисков, которые могут негативно повлиять на своевременность и достоверность отражения операций по расчету оплаты труда.

2.2. Определение критериев оценки эффективности работы бухгалтера по расчету заработной платы.

2.3. Установление надежных средств коммуникации и связи для обеспечения эффективного взаимодействия структурных подразделений и бухгалтера по учету заработной платы.

2.4. Доведение до бухгалтера по расчету заработной платы обязанностей в сфере внутреннего контроля.

2.5. Использование адекватных способов учета событий и операций.

2.6. Проверку сохранности имущества и документации.

2.7. Организацию системы сбора, обработки и передачи информации, в том числе формирования отчетов и сообщений, содержащих операционную,

финансовую и другую информацию о начисленной и выплаченной заработной плате.

2.8. Надлежащее документирование процедур внутреннего контроля.

2.9. Определение критериев и оценки качества системы внутреннего контроля.

3. Обязанности бухгалтера по расчету заработной платы в части СВК:

3.1. Расчет заработной платы только на основании таблиц рабочего времени, утвержденных руководителями подразделений;

3.2. Осуществлять расчет заработной платы до 5 числа месяца следующего за отчетным;

3.3. Осуществлять расчет страховых взносов и НДФЛ с заработной платы до 5 числа месяца следующего за отчетным.

3.4. Применять налоговые вычеты по НДФЛ только на основании оправдательных документов.

3.5. При расчете страховых взносов соблюдать предельную величину доходов для их расчета;

3.6. До 10 числа месяца следующего за отчетным предоставлять данные для уплаты страховых взносов и НДФЛ;

3.7. До 15 числа месяца следующего за отчетным выводить на бумажный носитель расчетную ведомость, справку о начислении страховых взносов, расчетные листки сотрудников.

3.8. Предоставлять главному бухгалтеру документы, указанные в пункте 3.5 до 20 числа месяца следующего за отчетным.

4. Обязанности внутреннего аудитора в части СВК:

4.1. Проводить проверку своевременности начисления заработной платы бухгалтером;

4.2. Ежемесячно проводить проверку соблюдения предельной величины для расчета страховых взносов;

- 4.3. Ежемесячно проводить проверку наличия оправдательных документов для применения стандартных налоговых вычетов;
- 4.4. Ежеквартально проводить инвентаризацию задолженности перед персоналом по заработной плате;
- 4.5 Проводить контроль выплаты депонированной заработной платы не реже 1 раза в квартал.
- 4.6 Проводить проверку соблюдения принятой политики, планов и процедур, а также определение качества учета расчетов по оплате труда;
- 4.7. Определение надежности управленческих данных, получаемых в системе предприятия; оценка качества исполнения обязанностей и заданий;
- 4.8. Разрабатывать рекомендации организационного совершенствования.

Проект приложения к учетной политики - раздел о формировании резерва на оплату отпускных

1. Оценочное обязательство в виде резерва на оплату отпусков за фактически отработанное время определяется ежеквартально на последний день квартала.

Сумма резерва, отраженная в бухучете до отчетной даты, корректируется до величины вновь рассчитанного резерва:

- в сторону увеличения – дополнительными бухгалтерскими проводками;
- в сторону уменьшения – проводками, оформленными методом «красное сторно».

2. В величину резерва на оплату отпусков включается:

1) сумма оплаты отпусков сотрудникам за фактически отработанное время на дату расчета резерва;

2) начисленная на сумму отпускных сумма страховых взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование и на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Сумма оплаты отпусков рассчитывается по формуле:

Сумма оплаты отпусков	=	Количество неиспользованных всеми сотрудниками дней отпусков на последний день квартала	×	Средний дневной заработок по учреждению за последние 12 мес.
-----------------------	---	---	---	--

4. Средний дневной заработок (З ср.д.) в целом по учреждению определяется по формуле: З ср.д. = ФОТ : 12 мес. : Ч : 29,3

где:

ФОТ – фонд оплаты труда в целом по учреждению за 12 месяцев, предшествующих дате расчета резерва;

Ч – количество штатных единиц по штатному расписанию, действующему на дату расчета резерва;

29,3 – среднемесячное число календарных дней, установленное статьей 139 Трудового кодекса РФ.

6. В сумму обязательных страховых взносов для формирования резерва включается: сумма, рассчитанная по общеустановленной ставке страховых взносов.

Сумма, рассчитанная по общеустановленной ставке страховых взносов, определяется как величина суммы оплаты отпусков сотрудникам на расчетную дату, умноженная на 30,2 % – суммарную ставку платежей на обязательное страхование и взносов на травматизм.