

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра бухгалтерского учета анализа и аудита

Залесская Екатерина Михайловна

УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по образовательной программе подготовки бакалавров
по направлению 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

г. Владивосток
2018

Автор работы Белик Н. В.
(подпись) (Ф.И.О.)
« 01 » июня 2018 г.
Консультант (если имеется)

(подпись) (Ф.И.О.)
« ____ » _____ 201 ____ г.
Руководитель ВКР Белик Н. В.
(должность, учное звание) (Ф.И.О.)
Белик Н. В.
(подпись) (Ф.И.О.)
« ____ » _____ 201 ____ г.
Назначен рецензент _____
(ученое звание)

(фамилия, имя, отчество)
Защищена в ГЭК с оценкой _____ «Допустить к защите»
Секретарь ГЭК (для ВКР) _____ Врио зав. кафедрой _____ доцент
(ученое звание)

(подпись) (Ф.И.О.) Б Бережнова Е. И.
(подпись) (Ф.И.О.)
« ____ » _____ 201 ____ г. « 18 » июля 2018 г.

ЗАВЕРЯЮ
Е.Б. Гафорова Е.Б. Гафорова
Подпись
Директор Школы экономики и менеджмента
Директор/ наименование структурного подразделения
« 20 » 06 2018 г.

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.

Е.А. Тюрина / Е.А. Тюрина
Подпись
Заместитель директора по науке и инновациям
Школы экономики и менеджмента
Уполномоченный по экспортному контролю
« 20 » 06 2018 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра бухгалтерского учета анализа и аудита

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

студенту (ке) Залеской Екатерине Михайловне группы Б140166
(фамилия, имя, отчество)

на тему Учет и анализ расходов на оплату труда

Вопросы, подлежащие разработке (исследованию):

1. Теоретические и организационные основы бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда
- 1.1 Понятие оплаты труда, ее состав, формы и порядок включения в расходы предприятия
- 1.2 Значение и нормативное регулирование учета расходов по оплате труда. Задачи учета и анализа расходов на оплату труда
- 1.3 Краткая характеристика предприятия, по материалам которого выполнена работа
- 2 Бухгалтерский учет и анализ расходов на оплату труда на предприятии
- 2.1 Документальное оформление операций по оплате труда
- 2.2 Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда
- 2.3 Рекомендации по совершенствованию учета расходов на оплату труда
- 2.4 Анализ расходов на оплату труда

Основные источники информации и прочее, используемые для разработки темы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»
4. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013 – 592 с.
5. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2014 – 271 с.

Срок представления работы « 01 » июня 2018 г.

Дата выдачи задания « 22 » декабря 2017 г.

Руководитель ВКР Е. М. Залеская Белик Н. В.
(должность, уч. звание) (подпись) (и.о.ф)

Задание получил Залеская Е. М.
(подпись) (и.о.ф)

Аннотация

Выпускная квалификационная работа на тему: Учет и анализ расходов на оплату труда.

Автор: Залесская Екатерина Михайловна

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, описываются цель и задачи квалификационной работы.

В первой главе изложены теоретико-методологические основы учета и анализа расходов на оплату труда, включающие в себя обзор действующей системы нормативно-законодательного регулирования и нормативной базы по учету расходов на оплату труда, описание целей и задач бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда. Так же в данной главе дается краткая характеристика предприятия на материалах которого выполнена работа.

Вторая глава посвящена изучению бухгалтерского учета и повелению экономического анализа расходов на оплату труда в ООО «Заречное». В данной главе описывается документальное оформление операций по оплате труда, рассматривается синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда, излагаются рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расходов на оплату труда, анализируются расходы на оплату труда.

В заключении обещается проделанная работа, и формулируются выводы по выявленным недостаткам в ходе исследования действующей практики бухгалтерского учета и анализа в ООО «Заречное».

Работа содержит 61 страницу печатного текста, 14 таблиц, 7 рисунков, 10 приложений. Для написания работы использованы 45 источников.

Оглавление

Введение	8
1 Теоретические и организационные основы бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда.....	11
1.1 Понятие оплаты труда, ее состав, формы и порядок включения в расходы предприятия.....	11
1.2 Значение и нормативное регулирование учета расходов по оплате труда. Задачи учета и анализа расходов на оплату труда	21
1.3 Краткая характеристика предприятия, по материалам которого выполнена работа.....	27
2 Бухгалтерский учет и анализ расходов на оплату труда на предприятии	32
2.1 Документальное оформление операций по оплате труда	32
2.2 Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда	36
2.3 Рекомендации по совершенствованию учета расходов на оплату труда ...	47
2.4 Анализ расходов на оплату труда	52
Заключение	60
Список использованных источников	65
Приложения	70

Введение

Учет расходов на оплату труда является одной из главных составляющих во всей системе бухгалтерского учета на каждом предприятии.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйства в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятия всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Учет и анализ расходов на оплату труда – один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера, поскольку является неотъемлемой частью деятельности любой организации. Ведь очень важно на предприятии не только правильно отражать расходы на оплату труда, но и правильно производить расчеты сумм, причитающихся к выплате каждому работнику, учитывая все виды надбавок и начислений.

Расходы на содержание персонала в общей структуре любой компании имеют максимальный удельный вес затрат. Заработная плата входит, как важная часть, в себестоимость продукции, работ и услуг, оказывая влияние на получение прибыли предприятия. Начисление заработной платы должно быть грамотным и своевременным. Это важно не только для исчисления итогов

труда, но и для хорошего психологического климата в коллективе работников: настроение и желание работать повышается, если человек знает, что его труд ценится и оплачивается достойно, правильно и вовремя. Производительность труда соответственно увеличивается, а это непосредственно влияет на рост прибыли в компании. Все вышеизложенное обусловило актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение теоретических основ и организация учета расходов на оплату труда на исследуемом предприятии, проведение анализа расходов на оплату труда и разработка рекомендаций по совершенствованию их учета.

На основании поставленной цели, в работе определены следующие задачи:

- рассмотреть понятие оплаты труда, ее состав, формы и порядок включения в расходы предприятия;
- определить значение, задачи учета и анализа расходов на оплату труда, изучить нормативное регулирование учета расходов на оплату труда;
- провести краткую характеристику предприятия, по материалам которого выполнена выпускная квалификационная работа;
- рассмотреть порядок документального оформления расходов на оплату труда;
- изучить синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда;
- провести анализ расходов на оплату труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расходов на оплату труда.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является финансово-хозяйственная деятельность ООО «Заречное». Краткая характеристика исследуемого предприятия приведена в разделе 1.3.

Предметом исследования является бухгалтерский учет и анализ расходов на оплату труда.

Методы исследования – приемы и способы диалектического метода познания (анализ и синтез, дедукция и индукция и другие), а также специальные методы научного познания, применяемые в бухгалтерском учете такие как методы первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения; в экономическом анализе - методы сравнения, коэффициентный анализ, методы факторного анализа и другие.

Логика исследования – последовательное и глубокое изложение материала, раскрывающее тему исследования на основе сформулированных в ней целей и задач, содержание которых выражено в структуре выпускной квалификационной работы, базирующейся на системном изучении теории и практики бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда предприятия, выявлении проблем и недостатков в этой области, а также разработки предложений по их совершенствованию.

Теоретической и методологической основой выпускной квалификационной работы послужили нормативные и законодательные акты, такие как Трудовой кодекс, Налоговый кодекс и др., Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете», а также научные труды отечественных учёных по вопросам организации бухгалтерского учёта и экономического анализа расходов на оплату труда, таких как Г. И. Алексеева, И.В. Захаров, Е.Н. Кучерова, Г.В. Савицкая, В.И. Петров, А.Д. Шеремет и др. и материалы научных периодических изданий по изучаемой проблематике.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения на исследуемом предприятии рекомендаций по совершенствованию учета расходов на оплату труда, разработанных в выпускной квалификационной работе.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка из 45 использованных источников и приложений.

1 Теоретические и организационные основы бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда

1.1 Понятие оплаты труда, ее состав, формы и порядок включения в расходы предприятия

Одним из самых важных элементов себестоимости продукции являются расходы на оплату труда. Поэтому нужно уделить особое внимание изучению понятия оплаты труда, ее состава и формы.

Заработная плата – это вознаграждение сотрудника за выполненную им работу, которое работодатель обязан уплатить согласно условиям трудового договора в определенные сроки. Исходя из определения, можно сделать вывод, что заработная плата для персонала – это основной источник дохода, а для работодателя – большая статья расходов [17, с. 65].

Понятие «оплата труда» выступает более широким по отношению к понятию «заработная плата», поскольку включает всю систему отношений, характеризующих установление и осуществление работодателем выплат наемным работникам за выполнение трудовых функций в соответствии с законами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

В соответствии с ТК РФ (ст. 129) заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества труда, условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [2].

Заработная плата имеет сложную структуру. Структура заработной платы показана на рисунке 1.1.

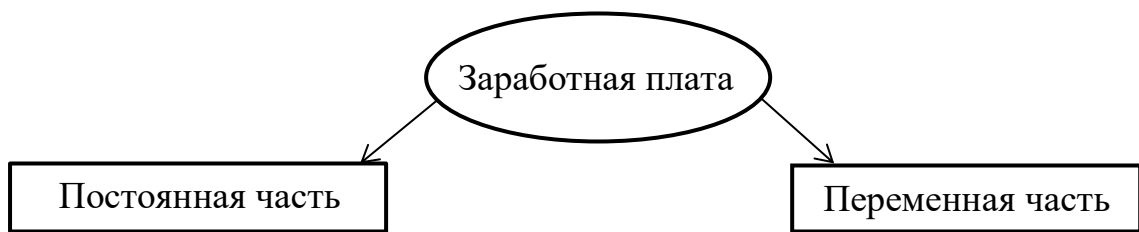


Рисунок 1.1 – Структура заработной платы

Постоянная часть заработной платы — гарантированная работнику денежная сумма при выполнении им норм труда (тарифная ставка или оклад (должностной оклад)).

Переменная часть заработной платы — включает выплаты, которые могут иметь стимулирующий (премии, надбавки, доплаты), а также компенсационный характер (компенсация за вредные или опасные условия труда, сложные климатические условия и т.п.) [24, с. 23].

Структура заработной платы в некоторых случаях зависит от применяемых работодателем систем оплаты труда, особенностей условий труда, трудовой функции и иных факторов.

В себестоимость продукции, работ и услуг включаются расходы на оплату труда рабочих и другого производственного персонала, исчисленные по принятым организацией системам и формам оплаты труда и отраженные на счете учета затрат основного производства. В соответствии с законодательством организация самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда работников, как числящихся в штате, так и привлекаемых со стороны для выполнения работ по договорам гражданско-правового характера.

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Системы оплаты труда предусматривают размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок компенсационного характера.

Виды систем оплаты труда показаны на рисунке 1.2.

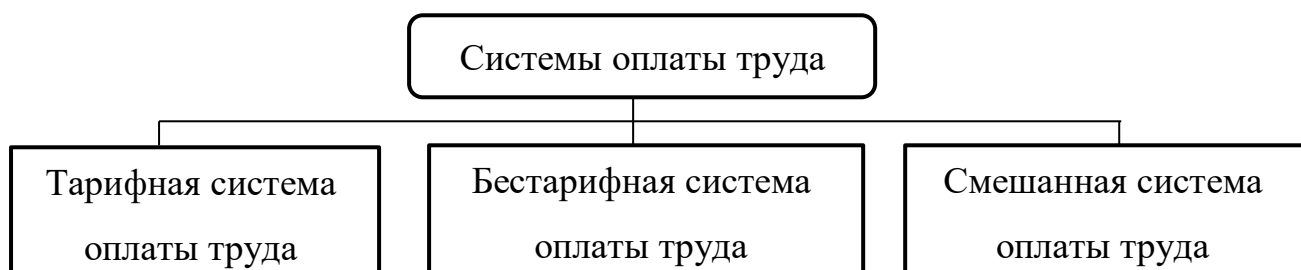


Рисунок 1.2 – Виды систем оплаты труда

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников. Основные элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, тарифные ставки. В настоящее время действует Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, включающий отдельные выпуски по отраслям производств [42, с. 97].

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих-сдельщиков. Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом.

Тарифный разряд – это величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

Квалификационный разряд – это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника [42, с. 99].

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных

коэффициентов. Обычно тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами оплаты труда и коэффициентами. Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент. Тарифный коэффициент каждого разряда определяется путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда. Таким образом, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка определенного разряда превышает размер тарифной ставки 1-го разряда. При этом тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива и представляет долю работника в общем фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад (тарифная ставка), а доля участия работника определяется коэффициентом трудового участия. Коэффициент трудового участия представляет собой количественную оценку труда конкретного работника в зависимости от производительности труда и качества работы. Поскольку данная система ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять ее нужно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

Наряду с тарифной и бестарифной системами применяют смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки той и другой систем, а также индивидуальных и коллективных форм оплаты труда. К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести:

- систему плавающих окладов;
- комиссионную форму оплаты труда;
- дилерский механизм [43, с.120].

Система плавающих окладов применяется для оплаты труда руководителей и специалистов и заключается в ежемесячном определении должностного оклада в зависимости от результатов труда на соответствующем участке. Работнику устанавливается должностной оклад, который изменяется в

зависимости от выполнения плановых показателей (увеличивается или уменьшается), но при этом работник не должен получать менее гарантированного минимального размера оплаты труда [30, с. 15].

Комиссионная система оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, рекламных агентов и заключается в установлении заработной платы в процентах от выручки, но при этом работник не должен получать менее гарантированного минимального размера оплаты труда.

Дилерский механизм заключается в том, что работник в виде заработной платы получает разницу между ценой товара, по которой он его продал, и ценой товара, по которой он его получил у организации. При этом продажа осуществляется от имени организации.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная. Основные формы оплаты труда представлены на рисунке 1.3.

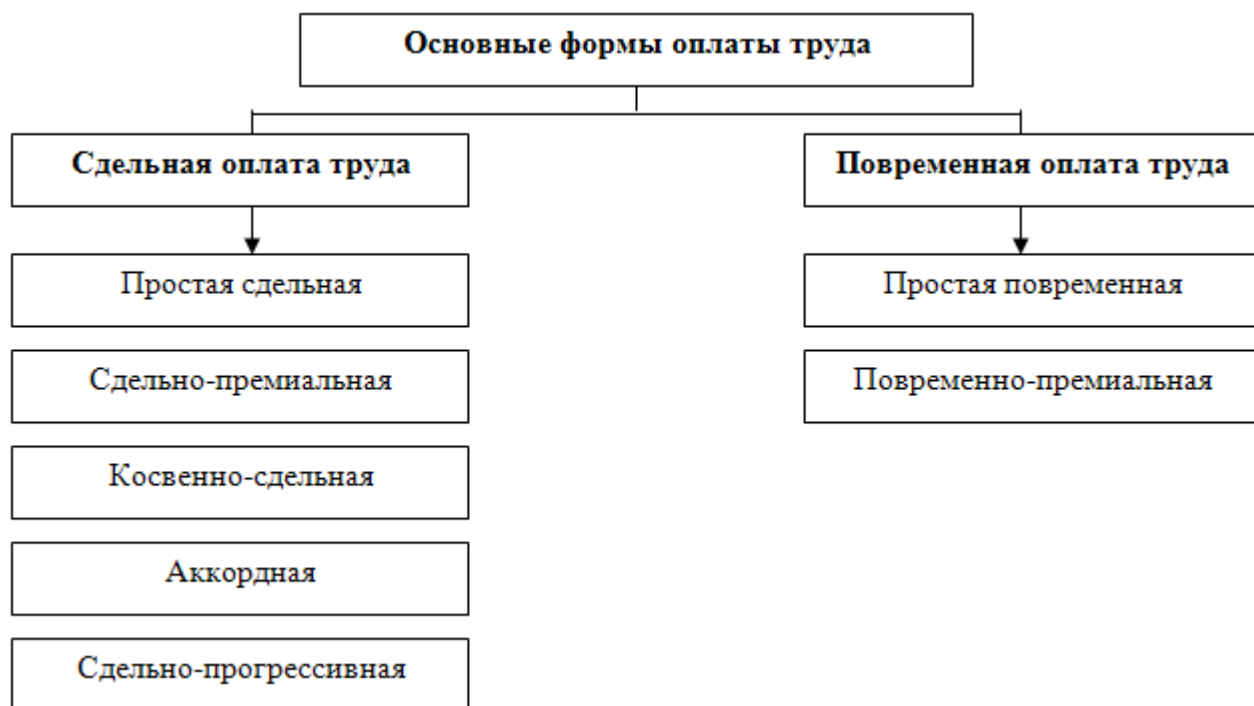


Рисунок 1.3 – Основные формы оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда – это оплата за количество произведенной продукции (работ, услуг) [26, с. 49].

Сдельная форма оплаты труда применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

С точки зрения рабочего сдельная форма оплаты труда имеет то преимущество, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда.

Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки.

Виды сдельных форм оплаты труда представлены на рисунке 1.4.

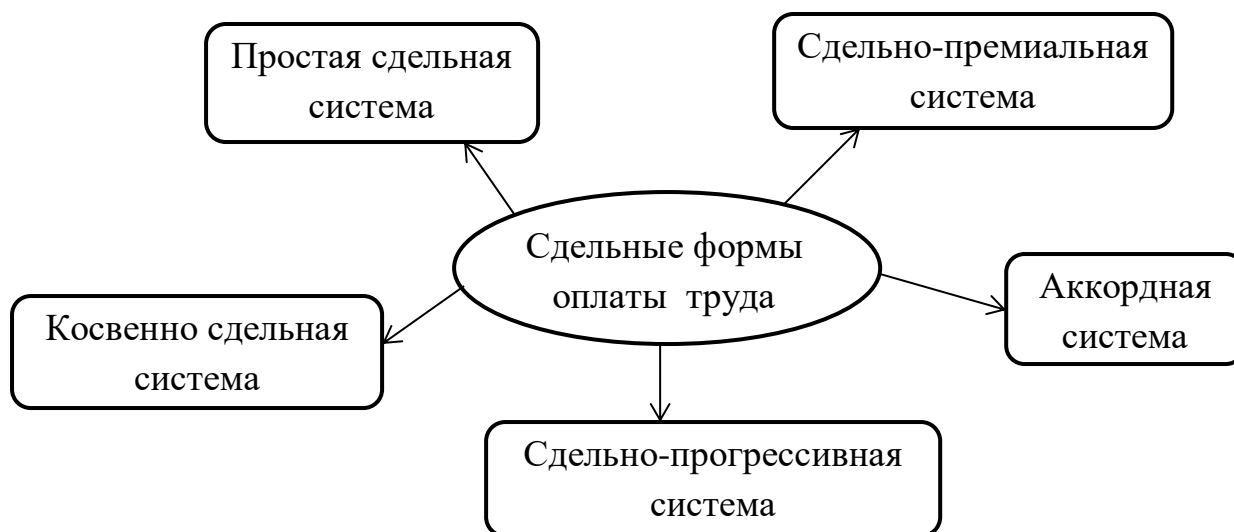


Рисунок 1.4 – Основные виды сдельных форм оплаты труда

При простой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку.

Расценка – это часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции [19, с. 20].

При сдельно-премиальной системе сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по заранее установленным качественным или количественным показателям.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих-сдельщиков, от темпа и выработки которых зависит производительность основных рабочих.

При аккордной системе размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения [26, с. 52].

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

Повременная форма оплаты труда – это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное предусмотренное тарифной системой.

Повременная оплата труда применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда. Чаще всего на повременной оплате находятся младший обслуживающий персонал (уборщицы) и вспомогательные рабочие (ремонтные, инструментальщики и т.д.). Для руководителей, специалистов и служащих установлены твердые месячные оклады.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции.

Виды повременных форм оплаты труда представлены на рисунке 1.5.



Рисунок 1.5 – Основные виды повременных форм оплаты труда

При простой повременной системе размер заработной платы зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения качественных или количественных показателей (безаварийная работа, повышение качества продукции).

Среди других форм оплаты надо отметить бестарифную модель, она направлена на совершенствование организации и стимулирования труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников. Она основана на полной зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы трудового коллектива и оценки труда работника. Её сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива присваивается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада [24, с.30].

Согласно Налоговому кодексу РФ в расходы на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с

содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми или коллективными договорами [3].

В свою очередь расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты.

Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором). Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

К расходам на оплату труда относятся, в частности:

1. суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии формами и системами оплаты труда;

2. начисления стимулирующего характера, в т.ч. премии за производственные результаты, надбавки за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

3. начисления стимулирующего или компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в т.ч. надбавки за работу в ночное время, в многосменном режиме, за совмещение профессий, за работу в тяжелых условиях труда, за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;

4. стоимость бесплатно предоставляемых работникам коммунальных услуг, питания и продуктов, бесплатного жилья;
5. расходы на приобретение (изготовление) выдаваемых бесплатно либо продаваемых по пониженным ценам форменной одежды и обмундирования, которые остаются в постоянном пользовании работников;
6. сумма начисленного среднего заработка, сохраняемого на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
7. расходы на оплату труда, за время отпуска, на оплату проезда к месту использования отпуска на территории РФ, доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, на оплату перерывов матерей для кормления ребенка, расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;
8. денежные компенсации за неиспользованный отпуск;
9. начисления работникам в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением штата;
10. единовременные вознаграждения за выслугу лет;
11. надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в т.ч. начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых условиях;
12. надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми условиями;
13. расходы на оплату труда на время учебных отпусков, расходы на оплату проезда к месту учебы и обратно;
14. расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы;
15. расходы на доплату до фактического заработка в случае временной утраты трудоспособности;

16. суммы платежей работодателей по договорам обязательного и по договорам добровольного страхования, заключенным в пользу работников со страховыми организациями и т.д. [3].

Для целей бухгалтерского учета все указанные выше расходы на оплату труда согласно ПБУ 10/99 являются расходами по обычным видам деятельности. Указанные расходы на оплату труда включаются в полном объеме в себестоимость продукции (работ, услуг). Для любой организации расходы на оплату труда являются одним из основных элементов затрат, формирующих себестоимость продукции (работ, услуг).

Таким образом, заработная плата – это вознаграждение сотрудника за выполненную им работу, которое работодатель обязан уплатить согласно условиям трудового договора в определенные сроки. Структура заработной платы складывается из постоянной части и переменной части. Существуют три системы оплаты труда: тарифная, бестарифная и смешанная. Так же разграничивают основные формы системы оплаты труда это сдельная и повременная. Перечень расходов на оплату труда и порядок их включения в расходы предприятия находится в Налоговом кодексе РФ.

1.2 Значение и нормативное регулирование учета расходов по оплате труда. Задачи учета и анализа расходов на оплату труда

Расходы на оплату труда являются основной статьей затрат почти на каждом предприятии. Заработная плата входит, как важная часть, в себестоимость продукции, работ и услуг, оказывая влияние на получение прибыли предприятия. Бухгалтерский учет расходов по оплате труда должен быть грамотным и своевременным.

Целью бухгалтерского учета расходов на оплату труда является формирование экономически обоснованной и достоверной информации о выполнении показателей по труду, использованию рабочего времени и фонда заработной платы; правильность отнесения на затраты предприятия начисленной заработной платы, контроль за использованием фонда заработной

платы, а также за правильным соотношением роста производительности труда и средней зарплаты.

Задачи бухгалтерского учета труда и его оплаты:

- в установленные сроки начислять заработную плату, выплачивать заработную плату работнику, правильно и в срок производить удержания из заработной платы;

- своевременно и правильно относить на себестоимость выпускаемой продукции (выполненных работ, оказанных услуг) или на затраты предприятия суммы начисленной заработной платы и обязательных отчислений с нее;

- контроль за правильным и своевременным заполнением первичных документов по труду и его оплате;

- контроль за соблюдением законодательства о труде, предотвращение отражения в учете операций, не соответствующих трудовому, налоговому законодательству;

- собирать и группировать показатели по труду и его оплате для целей оперативного руководства, а также государственной статистики [23, с.283].

Для правильного и единообразного ведения бухгалтерского учета существует нормативное регулирование деятельности предприятий и организаций. При этом в нормативных документах, регулирующих бухгалтерский учет, происходят регулярные изменения, преимущественно направленные на приведение бухгалтерского учета в соответствии с другим законодательством.

В нормативно – правовом регулировании учета операций по оплате труда главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция Российской Федерации.

В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а так же право на защиту от безработицы [1].

Актуальная нормативно-правовая база, регулирующая бухгалтерский учет расходов на оплату труда представлена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Основные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, расходы на оплату труда и выплаты социального характера в РФ

№	Нормативный акт	Краткое содержание
1	«Трудовой Кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)	Содержит нормы трудового права
2	«Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000г. N 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2018) Глава 25. Статья 255 «Расходы на оплату труда»	Регулирует порядок отнесения расходов на оплату труда в целях налогообложения прибыли.
3	«Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000г. N 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2018) Глава 23 «Налог на доходы физических лиц»	Определяет порядок исчисления налога на доходы физических лиц налоговыми агентами (предприятием)
4	«Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000г. N 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2018) Глава 34. Страховые взносы	Определяет плательщиков страховых взносов, тарифы страховых взносов, порядок исчисления и уплаты страховых взносов и др.
5	Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ	Содержит общие положения по бухгалтерскому учёту, основные требования к ведению бухгалтерского учёта
6	Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О минимальном размере оплаты труда»	Устанавливает минимальный размер оплаты труда
7	Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»	Определяет объекты, ставки, льготы по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование
8	Федеральный закон «Об обязательном социальном	Содержит порядок начисления пособий по временной

Продолжение таблицы 1.1

№	Нормативный акт	Краткое содержание
	страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ	нетрудоспособности, беременности и родам.
9	Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ	Закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору.
10	Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 N 81-ФЗ	Устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства.
11	Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»	Определяет порядок исчисления среднего заработка в различных ситуациях (отпуск, командировка)
12	Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»	Определяет порядок организации и ведения бухгалтерского учета, составления и представления бухгалтерской отчетности юридическими лицами по законодательству Российской Федерации
11	Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»	Содержит план счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкцию по его применению
12	Приказ Минфина России от	Содержит перечень расходов

Окончание таблицы 1.1

№	Нормативный акт	Краткое содержание
	06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»	организации в целях бухгалтерского учета
13	Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 (ред. от 10.12.2016) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»	Определяет порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством
14	Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей»	Определяет перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержания алиментов на несовершеннолетних детей
15	Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»	Утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету расчетов с персоналом по оплате труда

Основным нормативным актом, регулирующим расходы на оплату труда, является Налоговый кодекс РФ Глава 25 Статья 255 «Расходы на оплату труда». Именно данная статья определяет, какие начисления следует относить к группе расходов на оплату труда. Так же немаловажное значение имеет ПБУ 10/99 «Расходы организации», оно определяет перечень расходов организации для ведения бухгалтерского учета.

Экономическому анализу принадлежит важная роль в совершенствовании организации оплаты труда, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа

выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления. Увеличение заработной платы приводит, с одной стороны, к росту затрат и отчислений в бюджеты всех уровней, с другой стороны, улучшает уровень и качество жизни населения страны. Такой противоречивый характер исследуемой экономической категории указывает на значимость анализа эффективности затрат на оплату труда, которая усиливается в условиях финансового кризиса и в то же время инновационного развития экономики России. Необходимо установить критерии заработной платы, которые бы обеспечивали одновременно и повышение удовлетворения потребительских и духовных благ трудящихся, и рост финансовых результатов деятельности организации.

В экономической литературе основными задачами анализа расходов на оплату труда являются:

- оценка динамики фонда оплаты труда по категориям работников;
- анализ состава и структуры фонда оплаты труда;
- анализ факторов, влияющих на формирование фонда оплаты труда на предприятии;
- анализ показателей эффективности использования фонда оплаты труда;
- изучение соотношения между темпами роста производительности труда и уровнем его оплаты;
- оценка влияния роста оплаты труда на финансовые результаты [41, с. 265].

Таким образом, правильный бухгалтерский учет расходов на оплату труда должен обеспечить своевременное и правильное отнесение на себестоимость выпускаемой продукции (выполненных работ, оказанных услуг) суммы начисленной заработной платы и обязательных отчислений с нее. Грамотный бухгалтерский учет на предприятии зависит от постоянно

меняющегося многообразия нормативных документов. Анализ затрат на оплату труда осуществляется посредством анализа фонда заработной платы. Данный анализ позволяет выявить резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечить систематический контроль за мерой труда и потребления.

1.3 Краткая характеристика предприятия, по материалам которого выполнена работа

Выпускная квалификационная работа выполнена на материалах предприятия ООО «Заречное».

Полное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Заречное». Сокращённое наименование: ООО «Заречное».

Место нахождения Общества: Приморский край, Октябрьский район, с. Заречное, ул. Центральная, д. 1.

Учредителями (участниками) Общества являются юридические и физические лица, принявшие решение об учреждении общества.

Целью создания Общества является ведение хозяйственной деятельности и извлечение прибыли.

Предприятие ООО «Заречное» применяет один из специальных режимов налогообложения Единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН).

Основными видами деятельности общества являются:

- выращивание кормовых культур;
- заготовка растительных кормов;
- выращивание зерновых и зернобобовых культур;
- выращивание картофеля, столовых корнеплодных и клубнеплодных культур с высоким содержанием крахмала;
- овощеводство;
- выращивание масличных культур;

- разведение крупного рогатого скота;
- разведение свиней;
- сдача внаем собственного недвижимого имущества;
- деятельность автомобильного грузового неспециализированного транспорта;
- производство, закупка и реализация продуктов питания и товаров народного потребления;
- организация и ведение складского хозяйства;
- организация перевозок грузов;
- предоставление услуг по найму рабочей силы;
- операции с недвижимостью;
- неспециализированная оптовая торговля;
- розничная торговля в неспециализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки и табачные изделия;
- иные виды деятельности, не запрещенные действующим законодательством.

Данные взяты из Устава предприятия (Приложение А).

Схема организационной структуры предприятия представлена на рисунке 1.6.



Рисунок 1.6 – Организационная структура управления ООО «Заречное»

Анализ основных экономических показателей деятельности Общества за 2015-2017 года проведем по данным бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (Приложения Б, В), данные представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Динамика основных экономических показателей деятельности ООО «Заречное» за 2015 – 2017 г.г.

Наименование показателей	Года			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016г. к 2015г.	2017г. к 2016г.	2016г./2015г.	2017г./2016г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка от продаж, тыс. руб.	68 828	87 966	71566	+19 138	-16 400	127,81	81,36
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	65 432	86 365	69 840	+21 000	-16 525	131,99	80,87
3. Валовая прибыль, тыс. руб.	3 396	1 601	1726	-1 795	+125	47,14	107,8
4. Чистая прибыль, тыс. руб.	13606	11664	15540	-1 942	+3 876	85,73	133,23
5. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	31 988	39 663	34033	+7 675	-5 630	123,9	85,81
6. Среднесписочная численность персонала, чел.	188	196	156	+8	-40	104,26	79,59
7. Выручка на одного работающего, тыс. руб.	366	449	459	+83	+10	122,68	102,23
8. Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	14 179	16 863	18 180	+2 684	+1 317	118,93	107,8
9. Среднегодовая стоимость активов, тыс. руб.	75 919	83 671	97 503	+7 752	+13 832	110,21	116,53
10. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	48 603	44 513	37 413	- 4 090	-7 100	91,6	84,24
11. Рентабельность продаж, %	4,93	1,82	2,41	-3,11	+0,59	36,92	132,41
12. Текущая ликвидность	9,6	8,4	9,9	-1,2	+1,5	87,5	117,9

Данные приведенные в таблице 1.2 показывают что, выручка от продаж предприятия ООО «Заречное» в 2017 году снизилась на 16 400 тыс. рублей.

Данный показатель не стабилен, в 2016 году он возрос на 28%, а в 2017 году снизился на 19%, это недостаток для предприятия, так как очень трудно спрогнозировать будущую выручку предприятия и его дальнейший путь развития.

Себестоимость продаж в 2017 году составила 69 840 тыс. рублей, по сравнению с 2016 годом она снизилась на 20%. Это может говорить о повышении производительности труда или об уменьшении расходов на персонал, либо повышение квалификации персонала; сбережение сырья, топлива, электроэнергии.

Валовая прибыль в 2017 году составила 1 726 тыс. рублей, это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» получает 1 726 000 рублей непосредственно от продажи продукции до учета других текущих операций.

Чистая прибыль в 2017 году увеличилась на 3 876 тыс. рублей. Увеличение чистой прибыли говорит о росте производства продукции и продаж, снижении себестоимости и о грамотном использовании производственных площадей и имеющихся ресурсов.

Фонд оплаты труда снизился на 15%, это связано с уменьшением числа работников, но следует отметить, что среднемесячная заработная плата одного работника с каждым годом растет в среднем на 12%, в 2017 году этот показатель составил 18 180 рублей. Это несомненный плюс для предприятия, свидетельствующий об улучшении условий труда работников. Среднесписочная численность персонала в 2017 году уменьшилась на 40 человек. Выручка на одного работающего в 2017 году составила 459 тыс. рублей, данный показатель ежегодно растет, это говорит о стабильном уровне производительности труда. Среднегодовая стоимость активов ежегодно растет в среднем на 13%, это положительная характеристика финансового состояния предприятия. Среднегодовая стоимость основных средств ежегодно падает и это естественно, в 2017 году среднегодовая стоимость основных средств составила 37 413 тыс. рублей.

Рентабельность продаж в 2017 году увеличилась на 32%. Данный показатель говорит о том, что 2,41% суммы прибыли предприятие ООО «Заречное» получает с каждого рубля проданной продукции. Коэффициент текущей ликвидности показывает ежегодную тенденцию роста. Это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» способно погасить текущие (краткосрочные) обязательства за счёт только оборотных активов.

Таким образом, тип финансовой устойчивости предприятия ООО «Заречное» характеризуется как нормальное устойчивое финансовое состояние, обеспечивающее платёжеспособность организации.

2 Бухгалтерский учет и анализ расходов на оплату труда на предприятии

2.1 Документальное оформление операций по оплате труда

Для верного подсчета себестоимости продукции, а следовательно и затрат на оплату труда бухгалтеру нужно правильно отразить начисление заработной платы в соответствующих документах. Основанием бухгалтеру для расчета оплаты труда работника служат трудовые договоры, приказы, а также документы о фактическом использовании рабочего времени (табель учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т.д.).

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы организация должна использовать унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

Кроме того, каждая организация может разрабатывать и утверждать самостоятельно те формы первичных и учетных документов, которые ей необходимы для ведения учета.

На предприятии ООО «Заречное» используются следующие унифицированные формы первичных учетных документов:

- 1) Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (Унифицированная форма N Т-1);
- 2) Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (Унифицированная форма N Т-1а);
- 3) Личная карточка работника (Унифицированная форма N Т-2);
- 4) Штатное расписание (Унифицированная форма N Т-3);
- 5) Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (Унифицированная форма N Т-6);
- 6) Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (Унифицированная форма N Т-6а);

- 7) График отпусков (Унифицированная форма N Т-7);
- 8) Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (Унифицированная форма N Т-8);
- 9) Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (Унифицированная форма N Т-8а);
- 10) Приказ (распоряжение) о поощрении работника (Унифицированная форма N Т-11);
- 11) Приказ (распоряжение) о поощрении работников (Унифицированная форма N Т-11а);
- 12) Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда (Унифицированная форма N Т-12);
- 13) Расчетно-платежная ведомость (Унифицированная форма N Т-49);
- 14) Лицевой счет (Унифицированная форма N Т-54);
- 15) Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (Унифицированная форма N Т-60);
- 16) Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (Унифицированная форма N Т-61) [16].

Разделим данные документы на 2 группы: формы для учета кадрового состава и формы для учета рабочего времени и расчета заработной платы.

Для учета кадрового состава используются такие формы как Т-1, Т-1а, Т-2, Т-3, Т-6, Т-6а, Т-7, Т-8, Т-8а, Т-11, Т-11а.

Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используются следующие формы: Т-12, Т-49, Т-54, Т-61.

Рассмотрим более подробно формы расчетов с персоналом по оплате труда, ведь именно по ним формируются расходы предприятия на оплату труда.

Для контроля за соблюдением работниками режима рабочего времени и начисления заработной платы применяют «Табель учета использования рабочего времени и расчета оплаты труда» по форме № Т-12.

В таблице отмечают фактически отработанные часы и дни, указывают время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому

работнику, состоящему в штате организации. Табель учета рабочего времени является основным документом, на основании которого производится расчет заработной платы работникам организации, дополнительных выплат за работу в условиях, отличающихся от обычных. Табель составляется ежемесячно (или два раза в месяц - за соответствующую половину месяца) в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передается в бухгалтерию.

Расчет и выплату заработной платы отражают в расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49). Составляется в бухгалтерии организации на основе представленных табелей рабочего времени, выписок из приказов о приеме на работу. Расчетная ведомость подписывается составившим её бухгалтером. На основании расчетно-платежной ведомости выдается заработная плата в сроки установленные правилами внутреннего распорядка и выплачивается не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца выплачивают аванс 15 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 1 числа. Зарплата выплачивается через кассу. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Так как заработная плата выплачивается через кассу, то может возникнуть депонирование зарплаты. При возникновении такой ситуации кассир в расчетно-платежной ведомости напротив фамилии работника, который не явился для получения заработной платы в установленные сроки, в графе «к выдаче» пишет слово депонировано. Для отражения всех депонированных сумм ведется соответствующий реестр. В данном реестре указывается табельный номер сотрудника, его фамилии и инициалы, расчетный период за который не выплачена заработная плата, сумму задолженности и номер платежной ведомости.

Лицевой счет (форма N Т-54) применяется для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года. Заполняется работником бухгалтерии.

Расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, производится на основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска по форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

Записку-расчет о предоставлении отпуска составляют в одном экземпляре. На основании записки-расчета бухгалтер должен рассчитать и выплатить работнику заработную плату и другие выплаты при предоставлении отпуска. Расчет отпускных производится на основании среднедневного заработка сотрудника за 12 месяцев, предшествующих наступившему отпуску. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

На основании приказа об увольнении бухгалтер должен оформить записку-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником по форме № Т-61, выдать работнику заработную плату за отработанное время и компенсацию за неиспользованный отпуск (если она ему полагается). Составляется работником кадровой службы или уполномоченным им на это лицом. Расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенному работнику требования о расчете.

Сроки хранения вышеперечисленных документов 5 лет, кроме формы Т-54 «Лицевой счет» данный документ должен храниться 75 лет. На предприятии ООО «Заречное» все сроки хранения документов об оплате труда соблюдаются.

Начисленная работникам заработная плата отражается также в ведомости № 12 «Затраты по цехам», ведомости № 15 «Общезаводские расходы, расходы будущих периодов, резервы предстоящих платежей и внепроизводственные расходы» и журнале-ордере № 10. Данные регистры предназначены для расчета себестоимости продукции. В ведомости № 12 учитываются затраты на производство в разрезе цехов, то есть затраты учитываемые на счете 20 «Основное производство». В ведомости № 15 учитываются затраты

отраженные на счетах № 26 «Общехозяйственные расходы» и 96 «Расходы будущих периодов». На основании ведомости №12 и ведомости № 15 составляется журнал-ордер № 10. Он используется для выявления оборотов по кредиту счетов, предназначенных для учета расчетов по налогам и социальному страхованию и обеспечению (счета 68,69), расчетов с персоналом (счет 70), резерва предстоящих платежей (счет 96).

При изучении организации документооборота на предприятии ООО «Заречное» были выявлены следующие недостатки:

- отсутствует учетная политика;
- не соблюдается требования к оформлению первичных учетных документов: отсутствуют обязательные реквизиты первичного учетного документа, а именно подписи лиц, необходимых для идентификации этих лиц;
- отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их, а значит, происходит задержка выплаты заработной платы, искажения в отражении оплаты труда в составе затрат предприятия.

2.2 Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда

Синтетический учёт расчётов с работниками организации по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам осуществляется на пассивном счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражаются суммы начислений по оплате труда, поощрительных, гарантийных, социальных и компенсационных выплат. По дебету счета отражаются выплаченные суммы заработной платы, а также суммы удержанного НДФЛ, удержаний по исполнительным документам и по инициативе организации. Сальдо на конец месяца характеризует сумму оставшегося за предприятием долга по заработной плате перед работниками.

Как правило, это заработная плата, начисленная за вторую половину месяца, плюс не выданные по разным причинам в течение месяца средства.

Для верного учета расходов на оплату труда нужно правильно отразить суммы начисленной заработной платы, поэтому рассмотрим порядок расчета заработной платы на предприятии ООО «Заречное».

На предприятии ООО «Заречное» используется как повременно-премиальная, так и сдельная форма оплаты. Повременно-премиальная форма используется для оплаты труда постоянных рабочих и служащих, а сдельная – для рабочих сезонных и временных. Так как предприятие занимается выращиванием сельскохозяйственной продукции, нет смысла на протяжении всего года держать большой штат работников.

При повременной форме оплаты труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{Заработная плата} = (\text{Оклад} * 1,5) - \text{Удержания} \quad (2.1)$$

Где, оклад – это размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда определённой сложности за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1,5 – это сумма процентов дальневосточной надбавки (30%) и районного коэффициента (20%). Статьи 146, 148 и 316 Трудового Кодекса РФ законодательно устанавливают, что зарплата работников, занятых в регионах с особыми климатическими условиями, должна индексироваться посредством повышающего районного коэффициента. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает размеры специальных районных коэффициентов к зарплате. Следует отметить что, лицам в возрасте до 30 лет, проживающим не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и вступающим в трудовые отношения, дальневосточная надбавка устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, до

максимального размера 30%. Таким образом, только после полутора лет работы сотрудник, впервые поступивший на работу, приобретает право на получение максимальной дальневосточной надбавки в размере 30%.

Удержания – это суммы, понижающие на законных основаниях размер выдаваемой на руки оплаты труда. Наиболее распространённые удержания это НДФЛ и алименты.

Если работник при повременно-премиальной форме оплаты труда отработал неполное число рабочих дней, то его заработок определяется делением установленного оклада на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество отработанных рабочих дней.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с 1 мая 2018 года она равна 11 163 рубля и приравнена к уровню прожиточного минимума [5].

При сдельной форме оплаты труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$З/п = (\text{Сдельная расценка} \times \text{Кол} - \text{во м}^2\text{обработ} - \text{ой земли}) \times 1,5 \quad (2.2)$$

Где, сдельная расценка – это размер оплаты по установленным нормам за выполнение определенной производственной операции.

1,5 – это сумма процентов дальневосточной надбавки (30%) и районного коэффициента (20%).

При начислении заработной платы бухгалтеру очень важно правильно определить счета затрат, на которые следует отнести ту или иную заработную плату персонала. Это очень важный этап, так как от этого зависит правильность формирования себестоимости продукции, работ, услуг.

Организация самостоятельно выбирает счета по учету затрат в соответствии с видом деятельности предприятия и структуры производства, который соответствует данному типу производства. ООО «Заречное» учет начислений заработной платы ведет на счете 20 «Основное производство», 26 «Общехозяйственные расходы». По дебету счета 20 отражается основная и

дополнительная заработная плата производственных рабочих, по дебету счета 26 отражается основная и дополнительная заработная плата работников административно-управленческого персонала. По кредиту этих операций будет указан счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Таблица 2.1 – Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы в ООО «Заречное» за март 2018 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата работникам основного производства	20	70	464 333
Начислена заработная плата управленческого персонала	26	70	282 333
Начислена премия	20(26)	70	93 500
Начислены больничные	20(26)	70	2 522

При начислении заработной платы бухгалтер сталкивается с различными вопросами. Как начислять зарплату за работу в сверхурочное время? Как оплачивать работу в выходные и праздничные дни? Как рассчитать сумму отпускных? Данные вопросы нужно рассмотреть на примерах, так как верный расчет и отражения таких сумм очень важен для правильного определения затрат на оплату труда, а следовательно и затрат на себестоимость продукции. Рассмотрим такие ситуации на примерах ниже.

На предприятии бывают ситуации, когда возникает работа в сверхурочное время. Порядок оплаты таких работ прописан в статье 152 ТК РФ. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последние часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в ООО «Заречное» трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оформляются такие работы табелем учета использования рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии. Рассмотрим оплату сверхурочного времени на примере.

Так, в ООО «Заречное» установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Согласно производственному календарю количество рабочих дней в текущем году составило:

- в январе — 17 дней (136 часов);
- в феврале — 19 дней (151 час);
- в марте — 20 дней (159 часов).

Сотруднице предприятия Кошелевой И.В. установлен оклад в размере 30 000 руб. При этом она отработала:

- в январе — 17 дней, или 136 часов (без отклонений от нормальных условий труда);
- в феврале — 19,5 дня, или 155 часов (в т.ч. 4 часа сверхурочно);
- в марте — 20,25 дня, или 161 час (в т.ч. 2 часа сверхурочно).

Положением об оплате труда установлено, что часовая ставка рассчитывается исходя из оклада, деленного на количество рабочих часов соответствующего месяца по производственному календарю. В этой ситуации в январе Кошелевой И.В. будет начислено 30 000 руб. В остальных месяцах квартала:

- в феврале:

$$30\,000 + (30\,000 : 151 \text{ ч} * 2 \text{ ч} * 1,5) + (30\,000 : 151 \text{ ч} * 2 \text{ ч} * 2) = 31\,391 \text{ руб.}$$

- в марте:

$$30\,000 + (30\,000 : 159 \text{ ч} * 2 \text{ ч} * 1,5) = 30\,566 \text{ руб.}$$

Оплата работы в праздничные и выходные дни регламентируется статьей 153 ТК РФ. Работа в праздничные дни оплачивается: рабочим - сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам с месячным окладом - в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх оклада, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени. Оплата работы в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха

или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере по правилам оплаты праздничных дней. Рассмотрим оплату в выходные и праздничные дни на примере.

В ООО «Заречное» работник Устинов Н. Д. отработал в январе 21 день, при этом 4 раза он выходил на работу в праздники: 2, 3, 4 и 5 января. Оклад работника составляет 15 000 рублей.

- 1) Заработная плата без учета праздничных дней 15 000 руб.
- 2) Доплата за работу в праздники: $(15\ 000 : 21) * 4 * 2 = 5\ 714$ руб.
- 3) Общая сумма заработной платы за январь $15\ 000 + 5\ 714 = 15\ 714$ руб.

Выплаты по листку временной нетрудоспособности в Приморском крае с 1 июля 2017 года осуществляют фонд ФСС. Так как на территории Приморского края действует пилотный проект ФСС РФ «Прямые выплаты», благодаря которому Фонд социального страхования выплачивает работникам пособия напрямую, а не путем возмещения расходов работодателям, как это было раньше. Оплата первых трех дней временной нетрудоспособности – по-прежнему обязанность работодателя.

В ООО «Заречное» работник Ларин С.В. предоставил листок нетрудоспособности 4 марта 2018г. за период болезни с 22 февраля по 1 марта 2018г.

Расчетный период для расчета больничного в 2018 году - 2016 и 2017 годы. Оплата труда за 2016 г. – 301 314,13 руб.; 2017 г. – 312 457,04 руб.

- 1) Всего оплата труда за 2 года: $301\ 314,13 + 312\ 457,04 = 613\ 771,17$ руб.
- 2) Итого больничный за 3 дня за счет работодателя:
 $613\ 771,17 : 730 * 3 = 2\ 522,35$ руб.

Основные правила предоставления, расчета и оплаты отпуска прописаны в главе 19 ТК РФ. В данной главе закреплено право работников на предоставление ежегодного отпуска с сохранением места работы и оплаты среднего заработка, размер которого составляет 28 календарных дней. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, лицам, работающим в

районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней. Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск на предприятии ООО «Заречное» составляет 36 календарных дней.

Согласно правилам расчета отпускных, право на отпуск возникает у сотрудника после первых шести месяцев работы на данном предприятии. Для расчета отпускных нужно рассчитать средний заработок работника. Порядок расчета среднего заработка для отпускных содержится в Постановлении Правительства РФ от 24.12.07 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Исчисленный таким образом среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска.

Так, в ООО «Заречное» работник Маракина А. В. с 9 апреля 2018 года уходит в отпуск на 14 дней. Расчетный период – с 1 апреля 2017 года по 30 марта 2018 года – отработан полностью. Сумма учитываемых выплат за расчетный период – 348 000 руб.

- 1) Среднедневной заработок равен $348\ 000\ \text{руб.} : 12 : 29,3 = 989,8\ \text{руб.}$
- 2) Сумма отпускных составит $989,8\ \text{руб.} * 14\ \text{дн.} = 13\ 857,2\ \text{руб.}$
- 3) Удержан НДФЛ $13\ 857,2 * 13\% = 1\ 801,5\ \text{руб.}$
- 4) Отпускные на руки $13\ 857,2 - 1\ 801,5 = 12\ 055,7\ \text{руб.}$

Согласно ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» на предприятии ООО «Заречное» используется счет 96 «Резервы предстоящих расходов» для накопления сумм на оплату отпусков, для этого производятся следующие операции, представленные в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Бухгалтерские проводки по учету резервов предстоящих расходов на ООО «Заречное» за апрель 2018 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Создан резерв на оплату отпусков	20	96	45 576
Начислены отпускные за счет резерва	96	70	12 055

Выплаченные суммы оплаты труда, премий, отпусков и т. д. отражаются по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Проводки по данным операциям представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Бухгалтерские проводки по выплате заработной платы в ООО «Заречное» за март 2018 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Произведена выплата зарплаты из кассы предприятия	70	50	746 333

Если работник не получил в установленные сроки заработную плату то она депонируется. Для учета депонированной заработной платы используется счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам». Проводки по депонированию заработной платы приведены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Бухгалтерские проводки по депонированию заработной платы в ООО «Заречное» за февраль 2018 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Депонирована невыплаченная из кассы заработная плата	70	76.4	31 659
Сумма депонированной зарплаты зачислена на расчетный счет предприятия	51	50	31 659
Получены деньги в банке на выплату депонированной зарплаты	50	51	31 659
Выплачена депонированная заработная плата работнику	76.4	50	31 659
Депонированная заработная плата включена в состав прочих доходов по истечении срока исковой давности (3 года)	76.4	91.1	12 435

Производя выплаты персоналу, работодатель обязан уплатить с них страховые взносы, которые, так же как и оплата труда относятся на затраты предприятия. Тарифы страховых взносов устанавливаются Налоговым кодексом РФ статьей 426. Согласно данной статье применяются следующие тарифы страховых взносов:

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 2,9 %,
- на обязательное медицинское страхование – 5,1 %;
- на обязательное пенсионное страхование – 22%.

Так же помимо данных налогов организация обязана заплатить в Фонд социального страхования (ФСС) дополнительный взнос на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (НС и ПЗ), размер взноса устанавливается Фондом для каждого страхователя, в зависимости от класса опасности основного вида экономической деятельности, в ООО «Заречное» данный взнос составляет 0,2%.

Оплата страховых взносов производится ежемесячно, не позднее 15 числа следующего месяца. Для учета страховых взносов используется счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» с субсчетами 69.01 «Социальное страхование», 69.02 «Пенсионное обеспечение», 69.03 «ФФОМС», 69.11 «НС и ПЗ». Проводки по начислению страховых взносов представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Бухгалтерские проводки по начислению страховых взносов в ООО «Заречное» за 2017 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислены взносы по социальному страхованию с заработной платы работников основного производства	20	69.01	638 232
Начислены взносы по социальному страхованию с заработной платы административно-управленческого персонала	26	69.01	57 768
Начислены взносы по обязательному медицинскому страхованию с заработной платы работников основного производства	20	69.03	375 970

Окончание таблицы 2.5

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислены взносы по обязательному медицинскому страхованию с заработной платы административно-управленческого персонала	26	69.03	34 030
Начислены взносы по обязательному пенсионному страхованию с заработной платы работников основного производства	20	69.02	1 622 173
Начислены взносы по обязательному пенсионному страхованию с заработной платы административно-управленческого персонала	26	69.02	146 827
Начислены взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и травматизма на производстве с заработной платы работников основного производства	20	69.11	598 801
Начислены взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и травматизма на производстве с заработной платы административно-управленческого персонала	26	69.11	54 199
Уплачены страховые взносы	69	51	3 528 000

Страховые взносы являются расходами предприятия и относятся к такой группе расходов как отчисления на социальные нужды. Страховые взносы, которые уплачиваются работодателем во внебюджетные фонды, призваны обеспечить социальную поддержку населению страны — как трудоспособному, так и пенсионерам. Поэтому бухгалтерский учет на этом участке так важен.

Расходы на оплату труда напрямую влияют на себестоимость продукции. При формировании себестоимости продукции собранные общехозяйственные расходы, включающие в себя расходы на оплату труда и отчисления на социальные нужды административно управленческого персонала относятся по методу полной себестоимости на затраты основного производства, а именно на счет 20 «Основное производство». Далее собранные затраты предприятия списываются на счет 43 «Готовая продукция». Проводки по списанию себестоимости приведены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Бухгалтерские проводки по списанию себестоимости ООО «Заречное» за февраль 2018 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Списаны собранные общехозяйственные расходы	20	26	290 000
Списана собранная себестоимость продукции в момент выпуска продукции	43	20	630 000
Списана проданная продукция	90	43	630 000
Финансовый результат деятельности предприятия:			
• прибыль	90	99	35 000
• убыток	99	90	--

Таким образом наглядно видно, что оплата труда и рассчитанные с нее отчисления на обязательное социальное страхование работников, учитывая их долю в общем объеме затрат предприятия, существенно влияют на финансовые показатели деятельности.

Аналитический учет расходов на оплату труда ведется по каждому работнику организации с помощью лицевого счета работника (Форма Т-54а).

На каждого работника в начале года или при приеме на работу бухгалтерия организации открывает лицевой счет. Кроме того, каждому работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации.

Чтобы выяснить сумму заработной платы, подлежащую выдаче на руки работнику, необходимо определить сумму заработка работника за месяц и произвести из нее необходимые удержания. Эти расчеты ведутся в лицевых счетах работников, а затем их результаты переносятся в расчетно-платежную ведомость и в налоговую карточку.

В расчетно-платежную ведомость заносят суммы начисленной заработной платы по ее видам, суммы удержаний по их видам и суммы к выдаче. Для каждого работника в ведомости отводится одна строка. Расчетно-платежная ведомость не только является регистром аналитического учета

расчетов с работниками по заработной плате, но и выполняет функции расчетного и платежного документа.

Таким образом, на предприятии ООО «Заречное» расходы по оплате труда отражаются в бухгалтерском учете верно в соответствии с законодательными актами. Для расчета заработной платы применяется повременно-премиальная и сдельная форма оплаты труда. При начислении заработной платы на предприятии применяются процентные надбавки и районный коэффициент. Работникам предприятия устанавливаются также такие доплаты и надбавки к заработной плате как: за работу в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочных работ. Отнесение начисленной оплаты производственных рабочих и административно-управленческого персонала в себестоимость продукции, происходит на исследуемом предприятии в соответствии с налоговым законодательством, и еще раз доказывает значимость оплаты труда как компонента затрат в формировании показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Заречное».

Так же следует отметить, что ведение учета расходов по оплате труда на исследуемом предприятии осуществляется в программе «1С: Предприятие версия 8.2», но в связи с производственной спецификой предприятия, при достаточно большом количестве наемных работников (156 человек), различных формах оплаты труда, функциональности данной программы не хватает для организации оперативного учета расходов на оплату труда.

2.3 Рекомендации по совершенствованию учета расходов на оплату труда

В ходе изучения учета и документального оформления расходов на оплату труда на предприятии ООО «Заречное» были выявлены следующие недостатки:

- 1) В нарушение п.2 ст.8 Федерального закона "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 N 402-ФЗ, в организации отсутствует учетная политика.

В связи с этим, в Приложении К представлен приказ об утверждении учетной политики, разработанный в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», который рекомендован к применению руководству ООО «Заречное».

2) В нарушение пункта 2 статьи 9 Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ не соблюдаются требования к оформлению первичных учетных документов: отсутствуют обязательные реквизиты первичного учетного документа, а именно подписи лиц, необходимых для идентификации этих лиц.

Для устранения этого нарушения бухгалтеру ООО «Заречное» рекомендуется не принимать к учету неверно оформленные документы по учету расходов на оплату труда.

3) В исследуемом предприятии отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их, а значит, происходит задержка выплаты заработной платы, и искажения в отражении оплаты труда в составе затрат предприятия.

Для решения данной проблемы разработан график документооборота (Приложение Л), рекомендованный к применению руководству предприятия ООО «Заречное».

Понятие документооборота включает в себя составление графика прохождения документов, правильность оформления документов и соответствующим отражением операции по счетам бухгалтерского учета. Оптимизация документооборота позволяет установить количество необходимых документов и число работающих с данными документами.

При составлении графика должны быть соблюдены следующие требования:

– первичные учетные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;

- при приемке документов должна проверяться правильность арифметических вычислений;
- документы должны оформляться в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов;
- все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;
- по любой сделке должны быть представлены все необходимые документы (договор и дополнения к нему, накладная или акт о выполнении, счет-фактура, платежное поручение).

После составления графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота.

Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, достоверность формирования информации о затратах предприятия с целью управления предприятием. Такого графика документооборота на предприятии нет.

4) Ведение учета расходов по оплате труда в программе «1С: Предприятие версия 8.2».

На сегодняшний день уже давно появилась новая версия этой программы «1С: Предприятие 8.3». В данной редакции проще работать, так как настройки стали еще легче, интерфейс понятней, а сценарии работы более упрощенные. В данной программе можно формировать оперативные отчеты о калькуляции себестоимости продукции и оперативно видеть долю ФОТ в ней (Приложение Д).

В связи с достаточно большим количеством работников, разнообразием производимых начислений и удержаний для более совершенного учета расходов по оплате труда с целью получения оперативной информации об отражении их в затратах предприятия рекомендуется так же использовать

программу «1С: Зарплата и управление персоналом 8», которая прекрасно совмещается с «1С: Бухгалтерия предприятия 8.3».

В «1С: Зарплата и управление персоналом 8» поддерживаются все основные процессы управления персоналом, а также процессы кадрового учета, расчета зарплаты, исчисления налогов, формирования отчетов и справок в государственные органы и социальные фонды, планирования расходов на оплату труда, получении информации об оплате труда в составе затрат предприятия. Учтены требования законодательства, реальная практика работы предприятий и перспективные мировые тенденции развития подходов к управлению персоналом.

Например, в разделе штатное расписание (Приложение Е) можно внести несколько позиций с одинаковыми должностями, отличающихся условиями труда (например, графиком работы). По штатному расписанию рассчитывается плановый фонд оплаты труда (ФОТ) для отражения в отчетах. ФОТ при необходимости можно отредактировать вручную.

Для анализа планового фонда оплаты труда (ФОТ) по всей организации в программе есть средства для определения ФОТ сотрудника на основании его плановых начислений. Учитывается вклад в ФОТ повременных, сдельных, процентных начислений, начислений, зависящих от стажа сотрудника, и др. Размер ФОТ рассчитывается и доступен для редактирования во всех документах, назначающих и изменяющих плановые начисления сотрудников. Данная функция позволит проводить полный анализ расходов на оплату труда, а, следовательно, и поможет администрации предприятия разрабатывать актуальные рекомендации по оптимизации расходов на оплату труда и отслеживать главную составляющую себестоимости продукции. Оптимизация затрат на оплату труда работников позволит снизить себестоимость продукции, а следовательно увеличить прибыль предприятия.

В разделе кадровый учет можно менять вид занятости работника при кадровом переводе, возможно оформить приказ о совмещении (исполнении обязанностей сотрудника) и назначить соответствующую доплату с помощью

специального документа. В нем имеется возможность выбрать сотрудника, обязанности которого исполняются, и способ выполнения доплаты: разницей или процентом от ФОТ замещаемого сотрудника.

В разделе расчет заработной платы в документе «Отпуск» можно рассчитать заработную плату до даты начала отпуска, начислить материальную помощь, начислить денежную компенсацию за отпуск, назначить несколько дополнительных отпусков. Страховые взносы рассчитываются сразу же в документе «Начисление зарплаты», а любые изменения ведут за собой автоматический перерасчет. Средний заработок настраивается программой автоматически в зависимости от назначения начисления.

В разделе выплата заработной платы возможно выплаты нескольких межрасчетных начислений (отпусков, больничных листов и пр.) в одной ведомости. Аванс может выплачиваться процентом от тарифа.

В разделе налоги и отчетность (Приложение И) права на налоговый вычет, и его прекращение регистрируются специальными документами. Осуществляется хранение информации об изменении регистрации в налоговом органе. Упрощено формирование отчетности по НДФЛ.

Решения «1С:Зарплаты и управления персоналом 8» соответствуют требованиям Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О защите персональных данных». В программе реализована возможность регистрации событий, связанных с работой с персональными данными (в частности, доступа и отказа в доступе к персональным данным), включая информацию о том пользователе, с которым данное событие было связано.

Совмещение программ «1С: Бухгалтерия предприятия 8.3» и «1С:Зарплаты и управления персоналом 8» даст возможность более качественно, достоверно производить начисления оплаты труда, отчисления на обязательное социальное страхование работников, видеть оперативную аналитическую информацию о влиянии ФОТ на состав затрат и формирование себестоимости продукции, что в целом позволит улучшить показатели производства и реализации продукции на исследуемом предприятии.

Стоимость программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8» базовая версия на рынке составляет 7 400 рублей, что достаточно приемлемо для исследуемого предприятия.

2.4 Анализ расходов на оплату труда

Заработная плата всех работников организации в сумме дает показатель фонда оплаты труда (ФОТ) который занимает значительную долю в структуре себестоимости продукции. В зависимости от вида деятельности, индивидуальных особенностей организации и политики организации в отношении оплаты труда доля трудовых затрат может занимать большую часть всех затрат организации. Оценка удельного веса затрат на оплату труда в общих затратах на производство на предприятии ООО «Заречное» представлена в таблице 2.7 и на рисунке 2.1.

Таблица 2.7 – Структура затрат на основное производство продукции ООО «Заречное» в 2015-2017 г.г., тыс. руб.

Показатели	2015 год	Удельный вес, %	2016 год	Удельный вес, %	2017 год	Удельный вес, %	Изменение удельного веса (+;-)	
							2016г. к 2015г.	2017г. к 2016г.
Материальные затраты	17 448	26,7	28 625	33,1	21 666	31	+6,4	-2,1
Затраты на оплату труда	31 988	48,9	39 663	45,9	33 871	48,5	-3	+2,6
Отчисления на социальные нужды	2 904	4,4	4 362	5,1	3 528	5,1	+0,7	0
Амортизация	7 386	11,3	7 420	8,6	4 440	6,4	-2,7	-2,2
Прочие затраты	5 666	8,7	6 295	7,3	6 335	9,1	-1,4	+1,8
Итого	65 432	100	86 365	100	69 840	100	0	0

Приведенные данные в таблице 2.7 и на рисунке 2.1 показывают что, на протяжении 2015-2017 г.г. затраты на оплату труда составляют наибольшую

часть затрат на основное производство. Так, удельный вес данных затрат в 2017 году составил 48,5%. По сравнению с 2016 годом сумма затрат на оплату труда снизилась на 5 797 тыс. рублей, это связано с уменьшением численности работников на 40 человек, но несмотря на это удельный вес в 2017 году увеличился на 2,6%, это связано с уменьшением доли материальных затрат на 2,1%. В 2016 году по сравнению с 2015 годом затраты на оплату труда увеличились на 7 675 тыс. рублей, но их удельный вес снизился на 3%. Увеличение суммы затрат связано с увеличением числа работников на 8 человек и увеличением среднемесячной заработной платы одного работника.

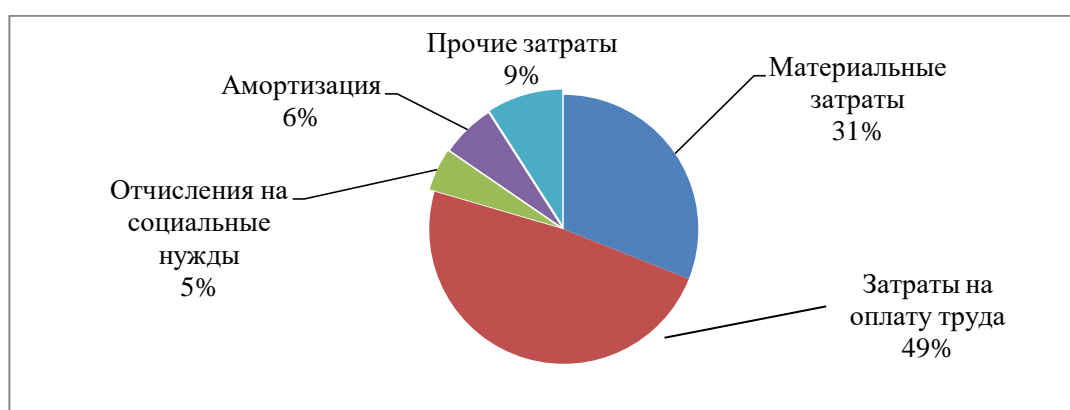


Рисунок 2.1 – Структура затрат на производство ООО «Заречное» 2017 г.

Анализ расходов на оплату труда проведем согласно задачам анализа, описанным в пункте 1.2.

Таблица 2.8 – Состав и структура расходов на оплату труда ООО «Заречное» в 2016-2017 г.г., тыс. руб.

Показатели	2016 год	Удельный вес, %	2017 год	Удельный вес, %	Изменение (+;-)		Темп роста, %
					тыс. руб.	%	
Фонд оплаты труда, всего	39 663	100	34 033	100	-5 630	0	85,8
В том числе:							
– Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без учета отпускных и доплат)	18 944	47,8	19 614	57,6	+670	+9,8	103,5

Окончание таблицы 2.8

Показатели	2016 год	Удельный вес, %	2017 год	Удельный вес, %	Изменение (+;-)		Темп роста, %
					тыс. руб.	%	
– Премии за счет всех видов источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	10 189	25,7	6 904	20,3	-3 285	-5,4	67,8
– Оплата отпусков	523	1,3	760	2,2	+237	+0,9	145,3
– Районные коэффициенты и процентные надбавки	10 007	25,2	6 755	19,9	-3 252	-5,3	67,5

Приведенные данные в таблице 2.8 показывают, что в ООО «Заречное» на протяжении 2016-2017 годов наибольший удельный вес в фонде оплаты труда занимает оплата труда по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам. В 2017 году данный показатель равен 19 614 тыс. рублей (57,6%). Удельный вес оплаты по тарифным ставкам возрос на 9,8%. Сумма выплаченных премий в 2017 году снизилась на 3 285 тыс. рублей, следовательно, наблюдается снижение удельного веса на 5,4%. Оплата отпусков возросла на 237 тыс. рублей, удельный вес данного показателя так же вырос на 0,9%. Выплаченные районные коэффициенты и надбавки в 2017 году снизились на 3 252 тыс. рублей. Снижение суммы выплаченных премий, районных коэффициентов и надбавок, а, следовательно, и снижение фонда оплаты труда, в общем, связано с уменьшением численности персонала. Это говорит о том, что на предприятии поменялась кадровая стратегия, предпочтение отдается более квалифицированным сотрудникам умеющим совмещать функциональные обязанности. Оплата труда по окладам и оплата отпусков показывает тенденцию роста, это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» мотивирует и стимулирует продуктивность труда своих работников, так как возможность роста заработной платы это удовлетворение личного интереса каждого работника.

В таблице 2.9 представлен фонд оплаты труда ООО «Заречное» по категориям работников.

Таблица 2.9 – Оценка фонда оплаты труда по категориям работников в ООО «Заречное» за 2016-2017 г.г., тыс. руб.

Показатели	2016 год	Удельный вес,%	2017 год	Удельный вес,%	Изменение (+;-)		Темп роста, %
					тыс. руб.	%	
Фонд оплаты труда, всего	39 663	100	34 033	100	-5 630	0	85,81
- рабочие постоянные	6 652	16,8	5 572	16,4	-1 080	-0,4	83,76
- рабочие сезонные и временные	30 378	76,6	25 073	73,7	-5 305	-2,9	82,54
- служащие	2 633	6,6	3 388	9,9	+755	+3,3	128,67

Данные приведенные в таблице 2.9 показывают, что в ООО «Заречное» фонд оплаты труда в основном состоит из оплаты труда рабочих сезонных и временных, а именно в 2017 году – 73,7 %. Это связано с тем, что предприятие ООО «Заречное» занимается выращиванием сельскохозяйственных культур, основной пик деятельности предприятия приходится на весенне-осенний период. Поэтому в структуре работников преобладают рабочие сезонные и временные. Фонд оплаты труда постоянных рабочих в 2017 году снизился на 1 080 тыс. рублей, так же снизился и удельный вес на 0,4%, это связано с уменьшением численности данной категории работников на 1 человека и снижением среднемесячной заработной платы одного постоянного рабочего на 3 278 рублей. Фонд оплаты труда рабочих сезонных и временных снизился на 5 305 тыс. рублей, это связано с уменьшением численности данных работников на 42 человека. Фонд оплаты труда служащих увеличился на 755 тыс. рублей, данное увеличение связано с увеличением штата работников на 3 человека.

Таблица 2.10 – Оценка среднемесячной заработной платы по категориям работников в ООО «Заречное» за 2016-2017 г.г.

Показатели	2016 год	Удельный вес, %	2017 год	Удельный вес, %	Изменение (+;-)		Темп роста, %
					Чел./руб.	%	
1. Фонд оплаты труда, всего, тыс. руб.	39 663	100	34 033	100	-5 630	0	85,81
2. Среднесписочная численность персонала, чел.	196	100	156	100	-40	0	79,59
- рабочие постоянные	20	10,2	19	12,2	-1	+2	95
- рабочие сезонные и временные	166	84,7	124	79,5	-42	-5,2	74,70
- служащие	10	5,1	13	8,3	+3	+3,2	130
3. Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	16 863,5	-	18 180	-	+1 317	-	107,8
- постоянного рабочего	27 716,7	-	24 438,6	-	-3 278	-	88,17
- рабочего сезонного и временного	15 250	-	16 850,1	-	+1 600	-	110,5
- служащего	21 941,7	-	21 717,9	-	-224	-	98,9

Приведенные данные в таблице 2.10 показывают, что среднемесячная заработная плата одного работника увеличилась в 2017 году на 1 317 рублей. В разрезе категорий работников у рабочих постоянных заработная плата в 2017 году снизилась на 3 278 рублей, это связано с уменьшением численности постоянных рабочих на 1 человека. Среднемесячная заработная плата рабочих сезонных и временных увеличилась на 1600 рублей, несмотря на то, что численность работников снизилась на 42 человека. Руководство предприятия ООО «Заречное» в 2017 году решило отдать предпочтение более квалифицированным сотрудникам умеющим совмещать профессиональные обязанности. Увеличение заработной платы сезонных и временных работников

на 10,5% несмотря на снижение их численности говорит о том что предприятие ООО «Заречное» заинтересованно в качестве выполняемых работ, а не в их количестве, ведь более квалифицированный труд производит более качественную продукцию, но и требует больших затрат. Заработная плата служащих снизилась на 1%. Это не значительный показатель, поэтому можно сказать, что такая категория работников как служащие имеет самую стабильную зарплату на предприятии.

Далее рассмотрим анализ показателей фонда заработной платы. Этот анализ проведем на основе таблицы 2.11.

Таблица 2.11 – Анализ показателей использования фонда оплаты труда ООО «Заречное» за 2016-2017 г.г.

Показатели	2017 год	2016 год	Изменение (+;-)	Темп роста, %
1. Фонд оплаты труда, всего	34 033	39 663	-5 630	85,81
2. Среднесписочная численность персонала, чел.	156	196	-40	79,59
3. Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	18 180,02	16 863,52	+1 317	107,81
4. Количество дней, отработанных всеми работниками	58 000	47 000	+11 000	123,40
5. Количество человеко-часов, отработанных всеми работниками	464 000	378 000	+86 000	122,75
6. Продолжительность рабочего года, дней	247	247	0	100
7. Продолжительность рабочего дня, час	12	8	+4	150
8. Среднедневная заработная плата одного работника, руб.	586,78	843,89	-257	69,53
9. Среднечасовая заработная плата одного работника, руб.	73,35	104,93	-32	69,90

По данным таблицы 2.11 можно сделать вывод, что уменьшение численности персонала на 40 человек привело к уменьшению фонда оплаты труда на 5 630 тыс. рублей. Среднемесячная заработная плата одного работника ежегодно растет, это говорит о том, что предприятие заботится о своих

сотрудниках и всячески их мотивирует. Количество рабочих дней отработанных всеми работниками увеличилось на 11 000 дней, это связано с увеличением продолжительности рабочего дня на 4 часа. Следовательно и количество отработанных человеко-часов увеличилось на 23%. Среднедневная заработная плата одного работника составляет 587 рублей, это очень маленький показатель.

Для факторного анализа проведем оценку влияния на фонд оплаты труда изменения численности и среднегодовой заработной платы. Данные для факторного анализа представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Данные для анализа влияния факторов на изменение расходов на оплату труда в ООО «Заречное» 2016 – 2017 гг.

Показатели	2016 год	2017 год
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	39 663	34 033
Среднесписочная численность персонала, чел.	196	156

Для оценки влияния на фонд оплаты труда (ФОТ) изменения численности (Ч) и среднегодовой заработной платы (ЗП) используем следующую факторную модель:

$$\text{ФОТ} = \text{Ч} \times \text{ЗП} \quad (2.3)$$

Рассчитываем среднегодовую заработную плату:

$$\text{ЗП}_{2016} = \frac{\text{ФОТ}_{2016}}{\text{Ч}_{2016}} = \frac{39\,663}{196} = 202,36 \text{ тыс. руб./чел.}$$

$$\text{ЗП}_{2017} = \frac{\text{ФОТ}_{2017}}{\text{Ч}_{2017}} = \frac{34\,033}{156} = 218,16 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Абсолютное изменение численности рабочих составляет:

$$\Delta\text{Ч} = \text{Ч}_{2017} - \text{Ч}_{2016} = 156 - 196 = -40 \text{ чел.}$$

Абсолютное изменение среднегодовой заработной платы составляет:

$$\Delta\text{ЗП} = \text{ЗП}_{2017} - \text{ЗП}_{2016} = 218,16 - 202,36 = +15,8 \text{ тыс. руб./чел.}$$

Для проведения факторного анализа используем способ абсолютных разниц. Изменение фонда оплаты труда под влиянием изменения численности работников составляет:

$$\Delta\text{ФОТ}(\Delta\text{Ч}) = \Delta\text{Ч} \times \text{ЗП}_{2017} = -40 \times 218,16 = -8\,726,4 \text{ тыс. руб.}$$

Изменение фонда оплаты труда под влиянием изменения среднегодовой заработной платы составляет:

$$\Delta\text{ФОТ}(\Delta\text{ЗП}) = \text{Ч}_{2016} \times \Delta\text{ЗП} = 196 \times 15,8 = 3\,096,8 \text{ тыс. руб.}$$

Общее изменение фонда оплаты труда составляет:

$$\Delta\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{2017} - \text{ФОТ}_{2016} = 34\,033 - 39\,663 = -5\,630 \text{ тыс. руб.}$$

Осуществляем проверку:

$$\Delta\text{ФОТ} = \Delta\text{ФОТ}(\Delta\text{Ч}) + \Delta\text{ФОТ}(\Delta\text{ЗП}) = -8\,726,4 + 3\,096,8 = -5\,629,6 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, фонд оплаты труда в 2017 году снизился по сравнению с 2016 годом на 5 630 тыс. рублей. При этом большее влияние на такую динамику оказало изменение численности работников (за счет этого фактора величина ФОТ снизилась на 8 726,4 тыс. рублей) меньшее влияние – изменение среднегодовой заработной платы (за счет этого фактора величина ФОТ увеличилась на 3 096,8 тыс. рублей).

Заключение

Изучение проблем учета и анализа расходов на оплату труда работников предприятия, проведенное в данной работе, позволило сделать следующие выводы.

На основе изученных нормативных источников и экономической литературы в работе установлено, что заработная плата представляет собой вознаграждение, которое предприятие обязано выплатить рабочим и служащим за их труд соразмерно его количеству и качеству по установленным в трудовом договоре и законе нормам в определенные сроки.

Существуют различные формы оплаты труда, но наиболее используемые это повременная форма оплаты труда и сдельная форма оплаты. Структура заработной платы складывается из двух составляющих: постоянная часть и переменная часть.

Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Основным нормативным актом, регулирующим расходы на оплату труда является Налоговый кодекс РФ.

Работа выполнена на материалах предприятия ООО «Заречное», основным видом деятельности которого является выращивание зерновых культур и разведение крупнорогатого скота.

Проведенный анализ динамики результатов основной экономической деятельности показал, что предприятие ООО «Заречное» является рентабельным и платежеспособным. Так, рентабельность продаж в 2017 году увеличилась на 32%. Данный показатель говорит о том, что 2,41% суммы прибыли предприятие ООО «Заречное» получает с каждого рубля проданной продукции. Коэффициент текущей ликвидности показывает ежегодную тенденцию роста. Это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» способно погасить текущие (краткосрочные) обязательства за счёт только оборотных активов.

Выручка от продаж предприятия ООО «Заречное» в 2017 году снизилась на 16 400 тыс. рублей. Данный показатель не стабилен, в 2016 году он возрос на 28%, а в 2017 году снизился на 19%, это недостаток для предприятия, так как очень трудно спрогнозировать будущую выручку предприятия и его дальнейший путь развития.

Себестоимость продаж в 2017 году составила 69 840 тыс. рублей, по сравнению с 2016 годом она снизилась на 20%. На это повлияли такие факторы как, повышение производительности труда, уменьшение расходов на персонал, сбережение сырья, топлива, электроэнергии.

Валовая прибыль в 2017 году составила 1 726 тыс. рублей, это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» получает 1 726 000 рублей непосредственно от продажи продукции до учета других текущих операций.

Чистая прибыль в 2017 году увеличилась на 3 876 тыс. рублей. Увеличение чистой прибыли говорит о росте производства продукции и продаж, снижении себестоимости и о грамотном использовании производственных площадей и имеющихся ресурсов.

Изучение организации учета оплаты труда в ООО «Заречное» показало, что учет рабочего времени и расходов на оплату труда в ООО «Заречное» ведется в документах установленной унифицированной формы, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1.

На предприятии ООО «Заречное» установлены повременно-премиальная и сдельная формы оплаты. Повременно-премиальная форма используется для оплаты труда постоянных рабочих и служащих, а сдельная – для рабочих сезонных и временных. При начислении заработной платы на предприятии применяются процентные надбавки и районный коэффициент. Работникам предприятия устанавливаются также такие доплаты и надбавки к заработной плате как: за работу в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочных работ.

Учет расходов по оплате труда работников ООО «Заречное» осуществляется по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и

дебету счетов 20 «Основное производство» для работников занятых в производстве продукции и 26 «Общехозяйственные расходы» для работников административно-управленческого персонала.

В ходе изучения учета и документального оформления расходов на оплату труда на предприятии ООО «Заречное» были выявлены следующие недостатки и предложены рекомендации по их исправлению.

В организации отсутствует учетная политика.

Для решения данной проблемы в работе разработан приказ об утверждении учетной политики, разработанный в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», рекомендованный к применению руководству ООО «Заречное».

Не соблюдаются требования к оформлению первичных учетных документов: отсутствуют подписи лиц, необходимых для идентификации.

Для устранения этого нарушения бухгалтеру ООО «Заречное» рекомендуется не принимать к учету неверно оформленные документы по учету расходов на оплату труда.

В исследуемом предприятии отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их.

Для решения данной проблемы разработан график документооборота, рекомендованный к применению руководству предприятия ООО «Заречное».

Ведение учета расходов на оплату труда производится в программе 1С: Предприятие версия 8.2.

Для решения этой проблемы рекомендуется вести учет в программе «1С: Зарплата и управление персоналом 8». В связи с достаточно большим количеством работников, разнообразием производимых начислений и удержаний данному предприятию для более совершенного учета расходов на оплату труда, организации кадрового учета рекомендуется использовать данную программу.

Проведенный анализ расходов на оплату труда в предприятии ООО «Заречное» позволил сделать следующие выводы.

Оценка структуры затрат на основное производство продукции показала что, на протяжении 2015-2017 г.г. затраты на оплату труда составляют наибольшую часть затрат на основное производство. Так, удельный вес данных затрат в 2017 году составил 48,5%. По сравнению с 2016 годом сумма затрат на оплату труда снизилась на 5 797 тыс. рублей, это связано с уменьшением численности работников на 40 человек.

Анализ состава и структуры расходов на оплату труда показал, что в ООО «Заречное» на протяжении 2016-2017 годов наибольший удельный вес в фонде оплаты труда занимает оплата труда по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам. В 2017 году наблюдается снижение суммы выплаченных премий, районных коэффициентов и надбавок, а, следовательно, и снижение фонда оплаты труда, в общем, это связано с уменьшением численности персонала. Оплата труда по окладам и оплата отпусков показывают тенденцию роста, это говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» мотивирует и стимулирует продуктивность труда своих работников, так как возможность роста заработной платы это удовлетворение личного интереса каждого работника.

Оценка фонда оплаты труда по категориям работников показала, что в ООО «Заречное» фонд оплаты труда в основном состоит из оплаты труда рабочих сезонных и временных, а именно в 2017 году – 73,7 %. Это связано с тем, что предприятие ООО «Заречное» занимается выращиванием сельскохозяйственных культур, основной пик деятельности предприятия приходится на весенне-осенний период. Поэтому в структуре работников преобладают рабочие сезонные и временные. Фонд оплаты труда постоянных рабочих в 2017 году снизился на 1 080 тыс. рублей, так же снизился и удельный вес на 0,4%, это связано с уменьшением численности данной категории работников на 1 человека и снижением среднемесячной заработной платы одного постоянного рабочего на 3 278 рублей. Фонд оплаты труда рабочих сезонных и временных снизился на 5 305 тыс. рублей, это связано с

уменьшением численности данных работников на 42 человека. Фонд оплаты труда служащих увеличился на 755 тыс. рублей, данное увеличение связано с увеличением штата работников на 3 человека.

Оценка среднемесячной заработной платы по категориям работников показала, что в разрезе категорий работников у рабочих постоянных заработная плата в 2017 году снизилась на 3 278 рублей, это связано с уменьшением численности постоянных рабочих на 1 человека. Среднемесячная заработная плата рабочих сезонных и временных увеличилась на 1600 рублей. Увеличение заработной платы сезонных и временных работников на 10,5% и снижение их численности на 42 человека говорит о том, что предприятие ООО «Заречное» заинтересованно в качестве выполняемых работ, а не в их количестве, ведь более квалифицированный труд производит более качественную продукцию, но и требует больших затрат. Зарплата служащих снизилась на 1%. Это не значительный показатель, поэтому можно сказать, что такая категория работников как служащие имеет самую стабильную зарплату на предприятии.

Проведя факторный анализ можно сделать вывод о том, что фонд оплаты труда в 2017 году снизился по сравнению с 2016 годом на 5 630 тыс. рублей. При этом большее влияние на такую динамику оказало изменение численности работников (за счет этого фактора величина ФОТ снизилась на 8 726,4 тыс. рублей) меньшее влияние – изменение среднегодовой заработной платы (за счет этого фактора величина ФОТ увеличилась на 3 096,8 тыс. рублей).

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2018) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
5. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О минимальном размере оплаты труда» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
7. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
8. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
9. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

11. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (ред. от 10.12.2016) «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

12. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

13. Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

14. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

15. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

16. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

17. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Юрайт, 2015. – 216 с.
18. Ахалкаци, О.В. Учет расчетов по оплате труда: практ. пособие. – М.: ЮНИТИ и др., 2013. – 108 с.
19. Бабаев, Ю. А. Учет оплаты труда // Современный бухучет. 2016. №1. С.18-25
20. Бариленко, В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник и практикум – М.: Юрайт, 2014. – 456 с.
21. Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: НИЦ Инфра-М, 2014. – 366 с.
22. Бердникова, Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 250 с.
23. Богаченко, В. М. Основы бухгалтерского учета // Феникс., 2015. – 334 с.
24. Васильева, М. Е. Оплата труда // Экономико-правовой бюллетень. 2015. № 3. С. 22-36
25. Гиляровская, Л. Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник / Л. Т. Гиляровская, Д. В. Лысенко, Д.А. Ендовицкий. – М.: Проспект Велби, 2015. – 360 с.
26. Гудков, А. А. Организационные аспекты бухгалтерского учета и регулирования оплаты труда в России // Экономические и гуманитарные науки. 2015. №10. С. 47-56
27. Дубелевич, А. В. Учет и аудит расчетов по оплате труда организации // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2015. №25. С. 129-135
28. Ендовицкий, Д. А. Вознаграждение персонала. – М.: ЮНИТИ-ДАНТА, 2015. – 303 с.

29. Ермолаева, В.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие. – Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2014. – 112 с.
30. Ефремов, А. О. Планирование расходов на оплату труда // Управление персоналом. 2016. № 1. С.36-40
31. Захаров, И.В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / И.В. Захаров, О.Н. Калачева. – М.: Юрайт, 2015. – 423 с.
32. Иванова, Л.Е. Анализ хозяйственной деятельности. – М.: Юрайт-Издат, 2015. – 240 с.
33. Канке, А. А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / А. А. Канке, И. П. Кошечкина. – М.: Форум, 2016. – 260 с.
34. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013 – 592 с.
35. Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2014 – 271 с.
36. Курбангалеева, О. А. Депонирование заработной платы // Советник бухгалтера. 2015, №5
37. Кучерова, Е.Н. Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы: учебник. – М.: Дашков и К, 2013. – 344 с.
38. Любушкин, Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАТА, 2014. – 290 с.
39. Макарьева, В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 264 с.
40. Петров, В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия: Учебник. – М.: Изд-во Современное управление, 2016. – 367 с.

41. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. – Мн.: Новое знание, 2015. – 400 с.
42. Самойлов, И.В. Расчеты с работниками по оплате труда согласно Трудовому Кодексу РФ. – М.: Налоговый вестник, 2016. – 366 с.
43. Федорова, М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. 2011. №7. С. 119-121
44. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций: учебно-практич. пособие / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 208 с.
45. Широкова, М.В. Заработная плата: расчет и учет: учебное пособие. – М.: «Альфа-Пресс», 2014. – 164 с.

Приложения

Автор работы Белая
(подпись)

« 01 » июня 2018 г.

Нормоконтроль
Б. Белая Белая Е.В.
(подпись) (Ф.И.О)

« 05 » июня 2018 г.

Нормоконтроль
И.И. Губарева А.И.
(подпись) (Ф.И.О)

« 04 » июня 2018 г.

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студентки _____
Залесской Екатерины Михайловны
(фамилия, имя, отчество)

направление 38.03.01 Экономика профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Руководитель ВКР старший преподаватель Белик Наталья Владимировна
(ученая степень, ученое звание, и.о.фамилия)

на тему «Учет и анализ расходов на оплату труда»

Дата защиты ВКР «__» ____ 2018г.

Выпускная квалификационная работа выполнена на актуальную тему, т.к. расходы на содержание персонала в общей структуре любой компании имеют максимальный удельный вес затрат. Заработная плата входит, как важная часть, в себестоимость продукции, работ и услуг, оказывая влияние на получение прибыли предприятия.

Работа написана студенткой самостоятельно на основе изучения достаточного количества теоретических источников в области бухгалтерского учета, финансового анализа предприятия, а также материалов по организации учета расходов на оплату труда действующей организации.

Практическая значимость заключается в том, что выводы и предложения, сделанные в работе, могут быть использованы и внедрены руководством исследуемой организации с целью совершенствования расходов на оплату труда, а так же в целом улучшения показателей результатов ее хозяйственной деятельности.

В работе четко определена структура содержания, которая соответствует теме и заданию, имеются ссылки на использованные источники литературы.

Работа выполнена согласно утвержденным требованиям. Все таблицы и рисунки грамотно и аккуратно оформлены с помощью компьютерных технологий, использованы классические методы обработки информации.

Преимущества работы заключаются в том, что рекомендации по улучшению организации учета расходов на оплату труда предприятием позволят улучшить показатели его хозяйственную деятельность.

К недостаткам работы можно отнести обобщенность некоторых выводов при анализе отдельных показателей бухгалтерской отчетности ввиду недостаточности данных и конфиденциальности отдельной внутренней учетной информации.

Заключение: Выпускная квалификационная работа заслуживает оценки «отлично».

Оригинальность текста ВКР составляет 69 %.

Руководитель ВКР ст. преподаватель
(уч. степень, уч. звание)


(подпись)

Н.В. Белик
(и.о. фамилия)

« » 2018г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра бухгалтерского учета анализа и аудита

Г Р А Ф И К

подготовки и оформления выпускной квалификационной работы
 студента (ки) Залесской Екатерины Михайловны группы Б140166
 (фамилия, имя, отчество)
 на тему Учет и анализ расходов на оплату труда

№ п/п	Выполняемые работы и мероприятия	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Выбор темы и согласование с руководителем	до 07.12.17	Выполнено
2	Составление библиографии	до 29.12.17	Выполнено
3	Составление плана работы и согласования с руководителем	до 22.12.17	Выполнено
4	Разработка и представление руководителю: главы 1 главы 2	до 13.02.18 до 02.04.18	Выполнено
5	Подготовка и согласование с руководителем выводов и предложений, введения и заключения. Подготовка презентации работы	до 16.04.18	Выполнено
6	Доработка ВКР в соответствии с замечаниями руководителя	до 10.05.18	Выполнено
7	Получение отзыва научного руководителя и предзащита ВКР на заседании выпускающей кафедры	до 19.05.18	Выполнено
8	Доработка ВКР в соответствии с замечаниями, высказанными на предзащите, окончательное оформление	до 25.05.18	Выполнено
9	Передача работы на рецензирование		Выполнено
10	Получение рецензии, передача работы на кафедру	до 01.06.18	Выполнено
11	Завершение подготовки к защите (доклад, презентация в Power Point)	до 09.06.18	Выполнено
12	Защита ВКР в ГЭК	Июнь 2018	Выполнено

Студент

Залесская
(подпись)

« 22 » декабря 2017 г.

Руководитель ВКР

Белик
(подпись)

« 22 » декабря 2017 г.

Залесская Е. М.

(и.о. фамилия)

Белик Н. В.

(и.о. фамилия)