

**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**

Дьяченко Екатерина Андреевна

**УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**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 \_\_\_\_\_  
(подпись)

« 01 » \_\_\_\_\_ июня \_\_\_\_\_ 2018 г.

Консультант (если имеется)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель ВКР \_\_\_\_\_ ст. преподаватель  
(должность, ученое звание)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ Губарева О.И.  
(Ф.И.О.)

« 01 » \_\_\_\_\_ июня \_\_\_\_\_ 2018 г.

Назначен рецензент \_\_\_\_\_  
(ученое звание)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой \_\_\_\_\_

Секретарь ГЭК (для ВКР)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

«Допустить к защите»

Врио зав. кафедрой \_\_\_\_\_ доцент  
(ученое звание)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ Бережнова Е. И.  
(Ф.И.О.)

« 18 » \_\_\_\_\_ июня \_\_\_\_\_ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Гаджурова Э.Б. \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. Подпись

Директор/ наименование структурного подразделения  
« 20 » \_\_\_\_\_ 06 \_\_\_\_\_ 201 г.

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

Тюринна Э.А. \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. Подпись

Уполномоченный по экспортному контролю  
« 20 » \_\_\_\_\_ 06 \_\_\_\_\_ 201 г.

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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита  
ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

студенту (ке) Дьяченко Екатерине Андреевне группы Б140166  
(фамилия, имя, отчество)

на тему: Учет расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Вопросы, подлежащие разработке (исследованию):

- 1 Теоретические и организационные основы учета расчетов по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов
  - 1.1 Сущность, формы, системы и виды оплаты труда в России и за рубежом
  - 1.2 Задачи и нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда
  - 1.3 Значение и задачи анализа эффективности использования трудовых ресурсов
  - 1.4 Краткая характеристика и учетная политика предприятия, на материалах которого выполнена выпускная квалификационная работа
- 2 Учет расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия
  - 2.1 Документальное оформление и учет начислений по оплате труда
  - 2.2 Порядок расчета и учет удержаний из оплаты труда, расчетов по социальному страхованию и пенсионному обеспечению
  - 2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда и факторов на них влияющих
  - 2.4 Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов
  - 2.5 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Основные источники информации и прочее, используемые для разработки темы  
Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, 402-ФЗ, 82-ФЗ, Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учёт: учебное пособие для вузов В.П. Астахов - М.: Юрайт, 2016 - 335 с.,  
Иванова, М.А. Бухгалтерский управленческий учёт / М. А. Иванова, Н. П. Кондраков. - М.: ИНФРА-М, 2014 - 481 с., Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа: учебное пособие / А.Д. Шеремет. - М.: ИНФРА-М, 2013 - 128 с., Годовой бухгалтерский баланс АО «Даль-Лада» за 2015-2017 гг., Отчет о финансовых результатах АО «Даль-Лада» за 2015-2017 гг.

Срок представления работы « 01 » июня 2018 г.

Дата выдачи задания « 22 » декабря 2018 г.

Руководитель ВКР ст. преподаватель Губарева О. И.  
(должность, уч. звание) (подпись) (и.о.ф)

Задание получил Дьяченко Е. А.  
(подпись) (и.о.ф)

## Оглавление

Введение .....	6
1 Теоретические и организационные основы учета расчетов по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов.....	11
1.1 Сущность, формы, системы и виды оплаты труда в России и за рубежом .....	11
1.2 Задачи и нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда	22
1.3 Значение, задачи и последовательность анализа эффективности использования трудовых ресурсов.....	35
1.4 Краткая характеристика и учетная политика предприятия, на материалах которого выполнена выпускная квалификационная работа .....	41
2 Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых .....	48
2.1 Документальное оформление и учет начислений по оплате труда .....	48
2.2 Порядок расчета и учет удержаний из оплаты труда, расчетов по социальному страхованию и пенсионному обеспечению.....	62
2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда и факторов на них влияющих .....	71
2.4 Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов .....	75
2.5 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов .....	81
Заключение .....	87
Список использованных источников .....	91
Приложения .....	95

## Введение

Оплата труда — это важнейшая экономическая категория, один из экономических рычагов, который призван соединить воедино интересы работника, предпринимателя и государства. Связь оплаты труда работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью форм и систем оплаты труда.

По своему характеру труд многогранен и осуществляется каждым человеком неодинаково, поэтому возникает необходимость в его классификации, оценке, учете и анализе. Вопросы организации, оценки и учета труда в РФ регламентируются законодательно.

Проблемой учета расчетов по оплате труда в современных условиях является то, что это наиболее трудоемкий участок бухгалтерского учета. Для работы на данном участке необходимы высокая точность, аккуратность, максимум внимания и, безусловно, своевременное выполнение всех расчетных операций. В роли объектов учета могут выступать десятки, сотни и даже тысячи человек, по каждому из которых нужно учитывать и обрабатывать достаточно большие объемы данных. Особенно затрудняют работу бухгалтеров частые изменения правил расчета подоходного налога с физических лиц, где в качестве объекта налогообложения выступает совокупный доход сотрудников. Во-первых, бухгалтеру, нужно учесть все доходы работника, относящиеся к налогооблагаемому периоду. Во-вторых, он должен правильно определить и исключить из налогооблагаемой базы все необходимые вычеты, что требует знания множества нюансов. В-третьих, ему нужно корректно отразить в бухучете начисление, удержание и перечисление данного налога в бюджет.

Более того, данная область бухгалтерского учета предъявляет повышенные требования к знанию действующего законодательства. Бухгалтерам, отвечающим за данный участок, приходится постоянно отслеживать все изменения в законодательных актах, касающихся использования налоговых льгот, пособий и выплат, начисления отпускных, расчета оплаты больничных листов и т.д.

Еще одним важным моментом является регулярное представление отчетности в налоговую инспекцию и во внебюджетные фонды. Ясно, что чем больше персонала на предприятии и чем разнообразнее виды начислений и удержаний, тем сложнее решать перечисленные задачи без применения компьютерных технологий. Поэтому бухгалтерам, ведущим данный участок учета, необходимо использовать автоматизированную систему, предназначенную для расчета оплаты труда.

В процессе управления предприятием необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять неоправданные затраты, а также рост производительности труда. Большое значение этому факту способствует анализ фонда оплаты труда. Все вышеизложенное обусловило актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование организации учета расчетов по оплате труда и формирование предложений по совершенствованию данного участка учета, проведение анализа оплаты труда на предприятии и разработка рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность, формы, системы и виды оплаты труда в России и за рубежом
- изучить задачи и нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда
- определить значение и задачи анализа эффективности использования трудовых ресурсов
- кратко охарактеризовать и изучить учетную политику предприятия, на материалах которого выполнена выпускная квалификационная работа
- рассмотреть документальное оформление и учет начисления оплаты труда
- изучить порядок расчета и учет удержаний из оплаты труда, расчетов

по социальному страхованию и пенсионному обеспечению

- провести анализ расчетов с персоналом по оплате труда и факторов на них влияющих и проанализировать состояние и эффективность использования трудовых ресурсов

- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов

Объект исследования – финансово-хозяйственная деятельность Акционерного общества «Даль-Лада», краткая характеристика которого представлена в п. 1.4

Предмет исследования - учет расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Методами исследования, используемыми в работе, являются приемы и способы диалектического метода познания (анализ и синтез, дедукция и индукция и др.), а также специальные методы научного познания, применяемые в бухгалтерском учете, такие как метод первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения. Для расчета аналитических показателей использовались следующие методы экономического анализа: коэффициентный анализ, факторный анализ.

Логикой исследования является последовательное и глубокое изложение материала, раскрывающее тему исследования на основе сформулированных в ней цели и задач, содержание которых выражено в структуре выпускной квалифицированной работы, базирующейся на системном изучении теории и практики учета расчетов по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов, выявлении проблем и недостатков в этой области, а также разработки предложений по их совершенствованию.

Теоретической и методологической основой для написания выпускной квалификационной работы послужили нормативно-законодательная документы, регулирующие учет расчетов по оплате труда, такие как Гражданский Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ, Трудовой Кодекс РФ, ФЗ «О бухгалтерском учете», труды российских ученых, таких как Астахов А. В.,



Бабаев Ю. А., Галкина Е. В., Киселев И. Я., Меньшова Н. И., а также фактические данные учета и отчетности АО «Даль-Лада».

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

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка из 50 использованных источников и приложений.



# **1 Теоретические и организационные основы учета расчетов по оплате труда и анализа эффективности использования трудовых ресурсов**

## **1.1 Сущность, формы, системы и виды оплаты труда в России и за рубежом**

Учет расчетов по оплате труда – один из наиболее трудоёмких и ответственных участков работы бухгалтера. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдением соотношения между ростом производительности и оплатой труда, за уровнем соответствующих затрат.

В России, согласно ст. 129 Трудового Кодекса РФ, оплата труда работника- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 гл. 20 ТК РФ) [3].

Роль и значение оплаты труда, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника оплата труда является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния, как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что оплата труда выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения.

Учет расчетов по оплате труда занимает одно из центральных мест в системе учета на предприятии, так как влияет на структуру и состав затрат, а

соответственно и на финансовый результат хозяйственной деятельности.

Большую часть доходов потребителей составляет оплата труда. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. Существует две основные концепции определения природы оплаты труда:

- оплата труда есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- оплата труда— это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами: спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение оплаты труда от стоимости рабочей силы [14, с. 44].

Оплата труда, которая является оплатой за наемный труд, выступает условием непосредственно договора трудового найма. Труд подлежит оплате именно как функция рабочей силы, следовательно, результат труда имеет значение для определения размера оплаты, но не права на оплату как такового. Поэтому право на оплату имеется и тогда, когда работник не выполнил необходимую меру труда по причинам, не зависящим от него.

Также необходимо отметить тот факт, что стороны трудового договора заранее определяют величину оплаты труда в денежном выражении. Здесь стороны действуют в собственных интересах, но имеются определенные ограничения в законодательстве, договоре и т.п.

Правовое регулирование организации оплаты и нормирования труда регламентируются, в основном, положениями раздела 6 «Оплата и нормирование труда» ТК РФ. Положения об оплате труда работников содержатся и в других разделах ТК РФ, например, в разделе 12 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Раздел состоит из трех глав: глава 20 «Общие положения», глава 21 «Заработная плата» и глава 22 «Нормирование труда». В главе 20 приводятся

основные понятия, используемые в главах 21 и 22 ТК РФ, а также основные государственные гарантии по оплате труда работников.

При применении положений об оплате труда ТК РФ следует исходить из того обстоятельства, что приведенные в нем нормы правового регулирования оплаты труда базируются наряду с Конституцией РФ также на общепризнанных принципах и нормах международного права [3].

Поэтому в некоторых случаях полезно обращаться к международным актам, содержащим общепризнанные принципы и нормы международного права, - Конвенциям и Рекомендациям Международной организации труда (МОТ).

Основными актами МОТ, содержащими принципы и нормы международного права в области оплаты труда, являются:

- Конвенция (№ 29) о принудительном или обязательном труде (1930);
- Конвенция (№ 47) о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (1935);
- Конвенция (№ 52) о ежегодных оплачиваемых отпусках (1936);
- Конвенция (№ 81) об инспекции труда в промышленности и торговле (1947);
- Конвенция (№ 87) о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948);
- Конвенция (№ 95) об охране заработной платы (1949);
- Конвенция (№ 98) о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949);
- Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951);
- Конвенция (№ 105) об упразднении принудительного труда (1957);
- Конвенция (№ 106) о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (1957);

Оплата труда - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а

также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер оплаты труда - гарантируемый федеральным законом размер месячной оплаты труда за работу неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Месячная оплата труда работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Трудовые ресурсы— это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве. Трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет - для женщин и от 16 до 60 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники).

Трудовые ресурсы как главная и производительная сила общества представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает рост производства [20, с. 335].

Экономически активным населением (рабочей силой) называется совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг. Оно включает как занятых, так и безработных.

Занятое население— это лица, вовлеченные в производственную и непроизводственную деятельность. К ним относят работающих по найму, предпринимателей, лиц свободных профессий, военнослужащих, учащихся очной формы профессионального обучения;

К безработным относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

Виды, формы и системы оплаты труда — это способ установления

зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

Труд работников оплачивается с применением одной из существующих форм оплаты труда: сдельной, повременной, аккордной. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Кроме этого, могут использоваться системы премирования, вознаграждения по итогам выполненных работ, и другие формы поощрения [21, с. 467].

Оплата труда работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими данного работодателя.

Системы оплаты труда в общем случае предусматривают размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок компенсационного характера.

На производственных предприятиях различают два вида оплаты труда: основная и дополнительная, представленные на рисунке 1.1:



Рисунок 1.1 – Виды оплаты труда на предприятии

Основными формами оплаты труда на предприятиях являются повременная и сдельная.

Каждая из них подразделяется на ряд систем с целью обеспечения заинтересованности сторон в более высоком количестве выработки и качестве работ с одной стороны и в более высокой оплате труда - с другой. Так, повременная оплата труда может состоять из простой повременной и повременно-премиальной, а сдельная - из прямой сдельной, сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной.

Под повременной понимают оплату труда за проработанное календарное время по тарифным (часовым, дневным) ставкам или окладам независимо от количества выработанной продукции. Повременная оплата труда применяется на тех работах, которые не поддаются нормированию и установленных расценок. Поэтому при данной оплате рост производительности труда стимулируют различными премиальными системами. 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 [18].

При повременной оплате труда большое значение имеют строгий учет и контроль за фактически отработанным временем, правильное присвоение тарифных разрядов или окладов, оптимальная организация труда, разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и другие факторы.

Для контроля за соблюдением режима работы и начисления оплаты труда при повременной оплате труда применяется табель учета использования рабочего времени по форме Т-12 (если учет рабочего времени ведут вручную) или Т-13 (если учет рабочего времени ведут на компьютере) (формы, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1).

В таблице отмечают фактически отработанные часы и дни, указывается время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому сотруднику, состоящему в штате организации.

В настоящее время различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной оплате труда подсчет заработка основан на данных табельного учета о проработанном времени и на сведениях о месячных окладах или тарифных ставках (часовых, дневных). Если оплата поденная, то достаточно число проработанных рабочих дней перемножить на тарифную ставку. Произведение даст сумму заработка за расчетный период. При

месячных окладах заработок равен месячному окладу, если работник проработал все рабочие дни. Если работник часть дней не работал, то ему будет выплачена оплата труда только за проработанные дни. Для этого месячный оклад делится на количество рабочих дней в месяце и умножается на число проработанных рабочих дней [22, с. 421].

Повременно-премиальная оплата труда учитывает не только количество, но и качество работы, в связи, с чем работникам начисляется премия за отдельные показатели их деятельности: сокращение простоев, снижение расхода материалов на единицу продукции в результате осуществления различных организационно-технических мероприятий и т.п. премия специалистам

Показатели, условия и размеры премирования устанавливаются организацией ежегодно.

Под сдельной оплатой труда понимается оплата по расценкам за единицу продукции (работы) независимо от фактически израсходованного календарного времени. Сдельная оплата способствует повышению производительности труда, поэтому она широко распространена [34, с. 24].

При сдельной оплате труда основными элементами системы оплаты труда являются:

- расценка - размер оплаты за выполнение определенной операции или изготовление единицы изделий;
- первичные документы, подтверждающие выполненный рабочими объем работы - рапорты, маршрутные листы, наряды, доплатные листки.

Для оплаты труда работников, так же, может применяться тарифная система.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация оплаты труда работников различных категорий в зависимости от сложности выполняемой работы, условий труда (в том числе отклоняющихся от нормальных), природно-климатических условий, в которых выполняется работа, интенсивности труда (совмещение профессий,



руководство бригадой и т.п.), характера труда.

К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда — это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов [27, с. 481].

Таким образом, под начислением оплаты труда следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы, причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

За рубежом организация оплаты труда выделяет три основные модели — американскую, японскую и западноевропейскую. Мировой опыт в практике широко использует индивидуальную и коллективную системы оплаты и стимулирования труда. Наряду с этим, известно, что различают сдельную и повременную формы оплаты труда.

В зарубежных странах в системе оплаты труда выделяется ее основная и дополнительная части. Результаты обследований крупнейших корпораций мира, проведенных в 1990-х гг., выявили следующие тенденции в системе оплаты труда наемных работников:

- возрастание масштабов систем переменной заработной платы, и ее доли в общем доходе работников;
- возрастание доли групповых форм заработной платы и увеличение их доли в общем доходе работников;
- широкое распространение систем платы за знания и компетенцию;
- развитие гибких систем льгот работникам предприятий.

Поэтому считается, что получают развитие нетрадиционные для стран с рыночной экономикой методы оплаты труда. Важно отметить, что они не

замещают традиционные системы, а дополняют их. Так, нетрадиционные методы на 73% зарубежных компаний используют систему должностных окладов для определения базовой заработной платы; причем эти методы охватывают не всех работников, а только отдельные их категории или подразделения (гибкие льготы распространяются в среднем на 50% работников, участие в прибылях – на 21-40%, системы платы за знания – на 1-20%) .

В целом данные тенденции повышают стимулирующую роль оплаты труда в достижении высоких конечных результатов деятельности работников предприятий. Все стимулирующие выплаты в той или иной мере, с различными модификациями используются в практике оплаты труда на зарубежных предприятиях.

Особо хотелось бы отметить участие государства в организации оплаты труда в зарубежных странах. Установление минимального размера оплаты труда возлагается на государство, осуществляющего таким образом политику доходов населения. Однако далеко не во всех странах производится индексация минимальной оплаты труда.

Законодательное регулирование оплаты труда возникло в 1896 г. в Австралии, где были созданы советы по вопросам оплаты труда из представителей предпринимателей, рабочих и общественности. Эти советы были уполномочены устанавливать справедливую минимальную оплату труда для всех отраслей. Затем законы о минимальной оплате труда принимаются в Великобритании (1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии (1918 г.), Германии (1923 г.) и других европейских странах[36, с. 300]

В современной зарубежной практике имеют место два подхода к установлению минимальной оплаты труда. Первый – это установление «потребительской корзины» жизненно важных товаров и услуг в стоимостном выражении. Второй подход основан на предположении о том, что удовлетворению на гарантированном минимальном уровне подлежат не только основные физические потребности в продуктах и жилище, но и социальные, порождаемые социально-культурным развитием общества. Поэтому второй

подход предполагает соотношение уровня минимальной оплаты труда с уровнем сложившейся оплаты труда. Так, в Японии она составляет около 44%, в США – около 50%, во Франции – около 60%, а в Нидерландах доходит до 75% средней оплаты труда.

В западноевропейских странах практика установления минимальной оплаты труда разнообразна: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами государственной власти. Так, общегосударственный минимум оплаты труда устанавливается в Великобритании, Франции, Испании, Бельгии, Португалии. В Бельгии и Греции минимум оплаты труда устанавливается в результате соглашения правительства, профсоюзов и предпринимателей. Существует и дифференциация минимальной оплаты труда. Так, в Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании законодательством установлен пониженный минимум оплаты труда для молодых работников [36, с. 215].

Кроме того, государственное регулирование минимальной оплаты труда предусматривает и ее индексацию. Так, во Франции она индексируется всякий раз, когда месячный индекс цен в течение двух месяцев достигает 2% уровня последнего корректива. При этом используется адресная индексация. Полностью индексируется, как правило, минимальная оплата труда, а сравнительно высокий уровень доходов индексируется частично. Такая (автоматическая) индексация оплаты труда сохранилась только во Франции. В других западноевропейских странах проблемы индексации оплаты труда решаются на уровне общенациональных трехсторонних соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Греция и др.), либо на уровне отраслевых (тарифных) соглашений (Германия), либо на уровне коллективных договоров.

Для западноевропейских компаний характерны три модели оплаты и стимулирования труда:

- беспремиальная, в которой функции стимулирования труда выполняет

оплата труда;

- премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;

- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

В целом западноевропейские страны при организации оплаты труда исходят из Женевской схемы, применяемой для установления тарифной системы оплаты труда. Эта схема предусматривает необходимость учета следующих факторов при установлении тарифных разрядов:

- специальные знания и умения (квалификационные требования), это профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям;

- нагрузка, то есть степень влияния работы на организм человека, на его работоспособность и здоровье;

- ответственность – материальная, за персонал в процессе производства, за сохранность коммерческой тайны и др.;

- условия труда, представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

Реальные различия в оплате труда работников могут довольно значительно превышать диапазон тарифной сетки, в результате получения доплат, надбавок и премий. Премиальные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях, в капитале [44, с. 150].

Что касается оплаты труда руководящего состава предприятий западноевропейских стран, то здесь подход практически одинаков. При формировании должностного оклада руководителя по контракту принимаются во внимание личные качества, профессионально-квалификационный уровень, умение быстро решать производственно-технические вопросы, инициативность и настойчивость в принятии решений.

Зарубежные фирмы регулярно проводят так называемое «сканирование» уровня оплаты труда у своих конкурентов, а затем определяют базовые оклады

по основным категориям управленческого персонала, обычно в диапазоне  $\pm 3\%$  к средней величине окладов конкурентов. На каждом уровне индивидуальные оклады в зависимости от результатов труда могут быть установлены в пределах 70-120% средних окладов.

Как видим, опыт развитых зарубежных стран по оплате и стимулированию труда представляет для России большой интерес. Многие из него стоит реализовать уже сейчас, а что-то для нас совсем не приемлемо. Изучая накопленный опыт и адаптируя его к российской действительности можно достичь высоких экономических результатов в трудовой деятельности.

## **1.2 Задачи и нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда**

Бухгалтерский учет контролирует соблюдение принципа распределения труда, содействует эффективному использованию рабочего времени, укреплению производственной и трудовой дисциплины, снижению себестоимости продукции и работ. Также он должен обеспечить формирование экономически обоснованной информации, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации при осуществлении организацией хозяйственных операций.

К внешним пользователям относятся: государство, налоговые органы, аудиторы – им бухгалтерский учет дает информацию о состоянии законности расчетов с работниками.

Важную роль учет расчетов с персоналом играет при контроле со стороны трудовых инспекций, в функции которых, среди прочих, входит контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе в части вознаграждения за труд.

Внутренние пользователи: руководители, учредители, участники и собственники имущества организации - они также нуждаются в информации об указанных расчетах.

Учет расчетов с персоналом имеет существенное значение для руководителей и администраций предприятий в том плане, что основная цель ведения учета – соблюдение законодательства о бухгалтерском учете. Бухгалтерский учет обеспечивает получение информации по труду и оплате труда, необходимой для планирования и оперативного руководства производством и его организации, правильной и рациональной подборкой профессиональных и квалифицированных работников. Учетная информация является основой для принятия управленческих решений и необходимых мер по ликвидации недостатков в организации и оплаты труда, она является базой для составления планов работы и их совершенствования. Все это предъявляет к организации учета оплаты труда высокие требования, основное содержание которых определяет следующие задачи:

- обеспечить надлежащий контроль за правильностью, своевременностью и полнотой начисления оплаты труда в соответствии с количеством и качеством затраченного труда каждым работником и по предприятию в целом;
- обоснованно распределить начисленную оплату труда;
- правильно произвести удержания из оплаты труда каждого работника налогов и других видов платежей;
- своевременно произвести расчеты по выплате оплаты труда;
- собрать и сгруппировать показатели по труду и оплате труда для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с пенсионным фондом, фондом социального страхования и медицинского страхования.

Перечень отмеченных задач однозначно подтверждает вывод, согласно которому учет оплаты труда занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В нормативно – правовом регулировании учета расчетов с персоналом 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.

Согласно ст. 5 ТК РФ: Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется [3]:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;

- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Действующее трудовое законодательство под термином "оплата труда" понимает не просто размер оплаты труда, установленный работнику, а всю систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.129 ТК РФ) [3].

На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом



наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и т.д. делает расчет в каждом конкретном месяце непохожим на предыдущие.

Важна не только правильность осуществления самих расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками. Первичные учетные документы должны быть составлены в установленной форме, и содержать все необходимые реквизиты.

В Российской Федерации существует 4х-уровневая система регулирования бухгалтерского учета:

- первый (законодательный) уровень представлен федеральными законами Российской Федерации, постановлениями Правительства, указами Президента, которые прямо или косвенно регулируют постановку бухгалтерского учета в организациях. Нормативные акты и методические указания по бухгалтерскому учету, издаваемые соответствующими органами, не должны противоречить нормативным актам и методическим указаниям Минфина РФ.

- второй (нормативный) уровень составляют положения (стандарты) по бухгалтерскому учету, в которых излагаются принципы и основные правила бухгалтерского учета.

- третий (методический) уровень образуют инструкции, рекомендации и методические указания по ведению бухгалтерского учета, которые принимаются Минфином РФ, федеральными органами исполнительной власти.

- четвертый уровень составляют организационно-распорядительные документы, формирующие учетную политику организации.

В российском бухгалтерском учете труда и его оплаты приходится использовать в своей работе массу нормативных и законодательных документов.

В соответствии с данной системой регулирования рассмотрим нормативные документы, регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда в РФ, приведенные в таблице 1.1.

Таблица 1.1 -Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда в РФ

№ п/п	Название и номер законодательного акта (нормативного документа)	Кем, когда утвержден	Дата последней редакции	Сфера регулирования
<b>1 уровень</b>				
1	Трудовой кодекс РФ	Принят Государственной Думой 21.12.2001г., подписан Президентом 30.12.2001г.	16.02.2018г	Устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, защищает права и интересы работников и работодателей.
2	Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. I)	Принят Государственной Думой 21.10.1994г., подписан Президентом 30.11.1994г.	09.01.2018г	Раскрыты основы договорной работы, являющейся основой формирования оправдательной и первичной учетной документации, в том числе по учету расчетов с персоналом по оплате труда, а также подходы в отражении конкретных хозяйственных операций в бухгалтерском учете.
3	Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. II)	Принят Государственной Думой 22.12.1995г., подписан Президентом 26.01.1996г.	16.12.2017г	
4	Налоговый кодекс РФ (часть I)	Принят Государственной Думой 16.07.1998 г., подписан Президентом 31.07.1998 г.	16.02.2018г	Регулирует отношения по установлению, введению и взиманию налогов и сборов в Р Ф, а также отношения, возникающие в процессе осуществления налогового контроля, обжалования актов налоговых органов, действий (бездействия) их должностных лиц и привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения.
5	Налоговый кодекс РФ (часть II)	Принята Государственной Думой 19.07.2000г., подписан Президентом 05.08.2000г.	07.03.2018г	
6	Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» №922;	Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г.	01.01.2017г	Устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ

Продолжение таблицы 1.1

№ п/п	Название и номер законодательного акта (нормативного документа)	Кем, когда утвержден	Дата последней редакции	Сфера регулирования
7	Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ	Принят Государственной Думой 22 ноября 2011 года Одобен Советом Федерации 29 ноября 2011 года	31.12.2017г .	Устанавливает единые, правовые, методологические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда на территории РФ. Закон определяет сущность учета расчетов с персоналом, задачи, основные понятия, используемые в учете, порядок регулирования, организации и ведения учета.
8	Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" № 41-ФЗ,	Принят Государственной Думой 2 июня 2000 года	07.03.2018г	Установил минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11 163 рублей в месяц.
9	Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» № 81-ФЗ	Принят Государственной Думой 26.04.1995 г., подписан Президентом 19.05.1995г.	07.03.2018г	Устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием.
10	Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» №167-ФЗ	Принят Государственной Думой 30.11.2001г., Подписан Президентом 15.12.2001г.	01.01.2018г .	Устанавливает организационные, правовые и финансовые основы обязательного пенсионного страхования в РФ
11	Распоряжение Правительства РФ №382-р «О приведении действующей системы бухгалтерского учета в соответствие с международными стандартами»	21.03.1998г.		Правительство РФ обязало Министерство Финансов РФ разработать и утвердить «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации».

Продолжение таблицы 1.1

№ п/п	Название и номер законодательного акта (нормативного документа)	Кем, когда утвержден	Дата последней редакции	Сфера регулирования
12	Приказ Министерства Финансов Российской Федерации «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» № 34н	Принят МИНФИН РФ 29.07.1998г.	30.04.2017г	Данным приказом было утверждено «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации».
<b>2 уровень</b>				
13	Постановление Государственного комитета РФ по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» №71а	Принят Государственным комитетом РФ по статистике 30.10.1997г.	21.03.2003г.	Утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету расчетов с персоналом по оплате труда
14	Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ	Утверждено приказом Минфина России № 34н от 29.07.1998 г.	30.04.2017г.	Определяет порядок организации и ведения бухгалтерского учета, составления и представления бухгалтерской отчетности юридическими лицами по законодательству Российской Федерации
15	Положение бухгалтерского учета № 10/99 «Расходы организации»	Приказ Минфина России от 6 мая 1999 г. № 33н	17.05.2018г	Положение устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций.

Окончание таблицы 1.1

№ П/п	Название и номер законодательного акта (нормативного документа)	Кем, когда утвержден	Дата последней редакции	Сфера регулирования
<b>3 уровень</b>				
16	«Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержания алиментов на несовершеннолетних детей» № 841	Утвержден постановлением Правительства РФ 18.07.1996 г.	21.04.2015г.	Определяет перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержания алиментов на несовершеннолетних детей
17	«План счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений и инструкции по его применению»	Утвержден приказом Министерства Финансов Российской Федерации № 174н от 16.12.2010г.	06.01.2018г.	На основе Плана счетов и инструкции по его применению организация разрабатывает рабочий план счетов, который содержит полный перечень синтетических счетов, необходимых для бухгалтерского учета. Субсчета, предусмотренные Планом счетов, используются исходя из требований управления организацией. Организация может уточнять субсчета, исключать, объединять их, а так же вводить дополнительные.
<b>4 уровень</b>				
18	Рабочие документы организации, формирующие ее учетную политику в методическом, техническом и организационном аспектах			В учетной политике раскрывается информация о формах первичных учетных документов, документы внутренней бухгалтерской отчетности; способы оценки; правила документооборота и технология обработки учетной информации; порядок контроля за хозяйственными операциями.

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции.

Трудовой кодекс РФ является основным сборником законодательных актов о труде, целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей [3].

ТК РФ содержит 14 разделов, в которых рассматриваются такие вопросы как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, трудовой распорядок, профессиональная подготовка, материальная ответственность сторон трудового договора, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защита трудовых прав работников и др.

Объем прав работодателей в трудовых отношениях сильно различается в зависимости от того, финансируется ли организация из бюджета и в каком объеме.

Работникам организаций, финансируемых из бюджета, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются законами и иными нормативно-правовыми актами.

Работникам организаций, не финансируемых из бюджета, а существующих на доходы от предпринимательской деятельности или иные поступления, системы оплаты труда устанавливаются работодателем самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организации, в трудовых договорах (ст.135 ТК

РФ).

Трудовой договор — это основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника (в нем также указываются режим труда и отдыха, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, компенсации и льготы и др.). Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальный нормативный акт — это документ, содержащий нормы трудового права, обязательные только для конкретного предприятия (положений об оплате труда и о премировании).

Положение об оплате труда, как правило, регулирует следующие вопросы:

- систему оплаты труда, принятую на предприятии (заработная плата, доплаты, надбавки, премии);
- порядок индексации оплаты труда;
- порядок выплаты оплаты труда (дни выплаты, форма выплаты, форма расчетного листка).

Согласно ст.144 ТК РФ работодатель вправе самостоятельно разработать систему премирования (с учетом мнения представительного органа работников). Такая система обычно фиксируется в самом Положении об оплате труда или в отдельном Положении о премировании [3].

Между организацией и работниками, привлеченными со стороны для выполнения конкретных работ, которые организация не может выполнить своими силами, заключается договор гражданско-правового характера (договор подряда, поручения, комиссии, авторский договор и др.). Учет труда и оплата по договорам гражданско-правового характера отличается от трудовых договоров, так как предметом всех гражданско-правовых договоров является выполнение определенного задания (заказа, поручения). Договоры гражданско-правового характера регулируется Гражданским кодексом РФ.



В случаях, когда организация имеет смешанное финансирование (т.е. часть средств поступает из бюджета, а часть зарабатывается самостоятельно), порядок оплаты труда регулируется частично законами или иными нормативно-правовыми актами, а частично коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека (ст.133 ТК РФ). Согласно статье 1 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 9489 рублей, а с 1 мая 2018года МРОТ – 11163 руб. (№ 41-ФЗ от 07.03.2018г) [8].

Трудовое законодательство обладает большой дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

Налоговый кодекс Российской Федерации регулирует взаимоотношения предприятия с налоговыми органами: порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов.

Производимые выплаты работнику облагаются налогом на доходы физических лиц и производится в порядке, предусмотренном гл.23 НК РФ [2]

Законы и иные нормативные правовые акты о труде, действующие в Российской Федерации, распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации расчеты по оплате труда ведутся на активно-пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». При этом на указанном счете учитывается информация о расчетах по оплате труда не только с работниками, состоящими в штате предприятия, но и с внештатными сотрудниками. По кредиту счета 70 отражаются начисление сумм оплаты труда, премий, пособий, пенсий и других доходов работника. По дебету этого счета показываются их выплата, а также суммы начисленных налогов, платежей по всем видам исполнительных документов и прочие удержания. Сальдо на конец месяца характеризует сумму оставшегося за предприятием долга по оплате труда перед работниками. К счету 70 могут открываться субсчета [13].

Удержания из оплаты труда являются фактическим обязательным элементом расчетов с работниками по оплате труда. Необходимость удержаний обусловлена осуществлением расчетов с бюджетом (по НДФЛ), расчетов по исполнительным листам, по возмещению ущерба. Общие правила производства удержаний регулируются трудовым законодательством. Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены ст.101 Федерального закона № 402 -ФЗ «Об исполнительном производстве». Порядок удержания, как правило, устанавливается ведомственными нормативными документами.

Тесно связаны с вопросом оплаты труда такие понятия как рабочее время, время отдыха, перерыв в работе и т.д. Согласно ст.91 ТК РФ рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои

трудовые обязанности. Согласно этой статье нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Трудовым законодательством также предусматривается сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников. Трудовое законодательство наделяет работодателя правом привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия. Согласно ст.99 ТК РФ, «сверхурочная работа- работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени» [3].

Согласно ст.91 и 99 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного времени каждым работником, а также обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Учет рабочего времени должен вестись в документах установленной унифицированной формы- первичных учетных документов, на которые в полной мере распространяются требования ст. 9 Федерального закона РФ от 21 ноября 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [4].

Главным назначением оплаты труда является расширение ее возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворение потребности работника в повышении качества жизни за счет собственного труда - иными словами, сумма оплаты труда не должна быть ниже стоимости той массы товаров и услуг, которая необходима работнику для обеспечения его жизненных потребностей.

Также необходимо отметить, что руководители и главные бухгалтеры предприятий несут персональную ответственность за рациональное использование средств на оплату труда и своевременность расчетов с рабочими.

Учет расчета по оплате труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечивать оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в расходы организации. За каждым расчетом необходимо

подразумевать работника, для которого оплата труда является основным источником дохода, а для организации - это суммы расходов, прямо влияющих на финансовый результат ее деятельности.

Таким образом, полнота реализации целей и задач бухгалтерского учета расчетов по оплате труда зависят от его организации на предприятии и постоянно меняющегося многообразия нормативных документов, что свою очередь позволяет эффективно управлять трудовыми ресурсами и повышать производительность труда, рост оплаты труда.

### **1.3 Значение, задачи и последовательность анализа эффективности использования трудовых ресурсов**

Основными задачами анализа расчетов по оплате труда являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

В области использования трудовых ресурсов основной задачей является обеспечение эффективности занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты, поэтому для анализа необходимо использовать данные первичного учета и составить аналитическую таблицу, в которой численность персонала отчетного года сравнивают с численностью предыдущего года [4].

Основными характеристиками персонала организации являются: численность и структура.

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент.

Порядок учета персонала определен Приказом «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 "Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг", № П-2 "Сведения об инвестициях в нефинансовые активы", № П-3 "Сведения о финансовом состоянии организация", № П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников", № П-5(м) "Основные сведения о деятельности организации», принятым Приказом Росстата от 22.11.2017 № 772. Приказ регламентирует определение списочного состава и среднесписочной численности работников.

Структура персонала организации — это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Так, выделяется персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые производством продукции, услуг или осуществляющих обслуживание этих процессов) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих [38, с. 548].

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе

общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например «занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.

Профессиональная структура персонала организации — это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

Квалификационная структура персонала — это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов - категорией, разрядом или классом [48, с. 58].

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами также определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Половозрастная структура персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,

38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более.

Структура персонала по уровню образования (общего и специального) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки - бакалавр, специалист, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное [48, с. 96].

Критерием оптимальности структуры персонала является соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ, необходимых для выполнения каждой должностной группой, выраженным в затратах времени. Не укомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на динамику объема продукции и ее качества. Даже не укомплектованность непромышленного персонала косвенно влияет на ход производства.

Сокращение численности рабочих не в ущерб объему производства продукции и ее качеству возможно при условии механизации и совершенствования организации труда, особенно во вспомогательных подсобных подразделениях предприятия.

Для анализа обеспеченности сопоставляют для этого фактическую и плановую численность рабочих по всем используемым на предприятии профессиям. В случае выявления значительных отклонений по каким-либо профессиям необходимо установить конкретные причины и наметить мероприятия по их устранению. Значительная нехватка рабочих по какой-либо профессии затрудняет работу предприятия, создавая так называемые «узкие места» в производстве.

Общая квалификация рабочих характеризуется средним тарифным разрядом, определяемым как средневзвешенная величина.

Степень сложности работ определяется как средневзвешенная величина разряда работ и трудоемкости их выполнения. Средний разряд выполняемых



работ должен быть несколько выше разряда рабочих для повышения их заинтересованности в повышении квалификации.

Обеспеченность кадрами, особенно рабочими, зависит от их движения в течение анализируемого периода. Интенсивность движения рабочих кадров характеризуется коэффициентами. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей.

В процессе анализа рассчитывают коэффициенты, позволяющих сравнить интенсивность движения кадров. При изучении движения рабочей силы организации различают необходимый оборот и излишний оборот.

Коэффициент необходимого оборота рассчитывается путем деления числа работников, уволенных за данный период по причинам производственного или общегосударственного характера, на среднесписочную численность работников за тот же период [44, с. 46].

В состав лиц, выбывших по причинам производственного или общегосударственного характера, включают уволенных в связи с сокращением численности и переводом на другие предприятия, поступлением на учебу, призывом на воинскую службу, потерей трудоспособности.

Коэффициент излишнего оборота, или коэффициент текучести кадров, определяется как отношение числа работников, уволенных за данный период по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины, к среднесписочной численности работников за тот же период.

Коэффициент выбытия кадров исчисляется, как частное от деления числа работников, уволенных по всем причинам, на среднесписочную численность работников за тот же период:

Коэффициент приема кадров можно установить делением числа работников, принятых на работу за данный период, на среднесписочную численность работников:

Коэффициент стабильности кадров находят путем деления количества работников, проработавших весь год, на среднесписочную численность персонала.

Производительность труда — это показатель, характеризующий уровень затрат живого труда на производство единицы продукции. Его можно также определять, как количество произведенной продукции на одного работника промышленно-производственного персонала (ППП) или одного рабочего за единицу времени (год, день, час). Этому показателю необходимо уделять особое внимание, так как именно от него зависит уровень многих других показателей: объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фондаоплаты труда.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, которые не требуют дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, необходимо определить непроизводственные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Напряжение в обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрение новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами должны быть выявлены резервы сокращения потребностей в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий [23, с. 302].

Таким образом, анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия предполагает проведение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, движения трудовых ресурсов, использования рабочего времени, производительности труда и трудоемкости продукции, а также фонда оплаты труда. Следовательно, изучение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия должно носить комплексный характер, чтобы отражать полный спектр показателей. Вместе с тем, выступая основой для руководства предприятия при получении соответствующей информации, результаты оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия должны соответствовать потребностям предприятия и способствовать принятию взвешенных управленческих решений. Итогом оценки показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия предполагается проведение статистического наблюдения, сбор статистической информации о трудовых ресурсах и анализ полученной информации. Помимо этого, необходимо осуществить систематизацию полученной информации и классифицировать имеющиеся данные в управленческих целях, чтобы была возможность разработать и реализовать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на конкретном предприятии. Следовательно, анализ показателей трудовых ресурсов предприятия служит, в конечном итоге, улучшению хозяйственно-экономической деятельности предприятия.

#### **1.4 Краткая характеристика и учетная политика предприятия, на материалах которого выполнена выпускная квалификационная работа**

Фирменное наименование общества на русском языке: полное – Акционерное Общество «Даль-Лада»; сокращенное – АО «Даль-Лада».

Местонахождение общества: Российская Федерация, 690087, Приморский край, г. Владивосток, ул. Стрелочная 2 «а».

Основной целью деятельности общества является извлечение прибыли.

Предметом деятельности общества являются следующие виды

деятельности:

- реализация автомобилей;
- реализация запасных частей.

Уставный капитал общества определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующего интересы его кредиторов и составляет 4457270 (четыре миллиона четыреста пятьдесят семь тысяч двести семьдесят рублей) (Приложение А).

Уставный капитал разделен на 14 614 (Четырнадцать тысяч шестьсот четырнадцать) обыкновенных именных бездокументарных акций номинальной стоимостью 305 (Триста пять) рублей каждая.

Акционеры - владельцы обыкновенных акций общества имеют право:

- участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам его компетенции;
- получать дивиденды;
- получать часть имущества общества в случае его ликвидации;
- требовать созыва внеочередного общего собрания акционеров, проверки ревизионной комиссией финансово-хозяйственной деятельности общества в порядке и на условиях, предусмотренных Федеральным законом «Об акционерных обществах» и настоящим уставом;
- требовать выкупа обществом всех или части принадлежащих ему акций в случаях, установленных Федеральным законом «Об акционерных обществах»;
- требовать предоставления копии действующего устава общества, а также иных документов в порядке и сроки, предусмотренные ст.91 Федерального закона «Об акционерных обществах» либо настоящим уставом, либо Политикой и Процедурами;

АО "Даль-Лада" является официальным дилером LADA в Приморском крае[50].

Схему организационной структуры предприятия рассмотрим в рисунке

1.2.

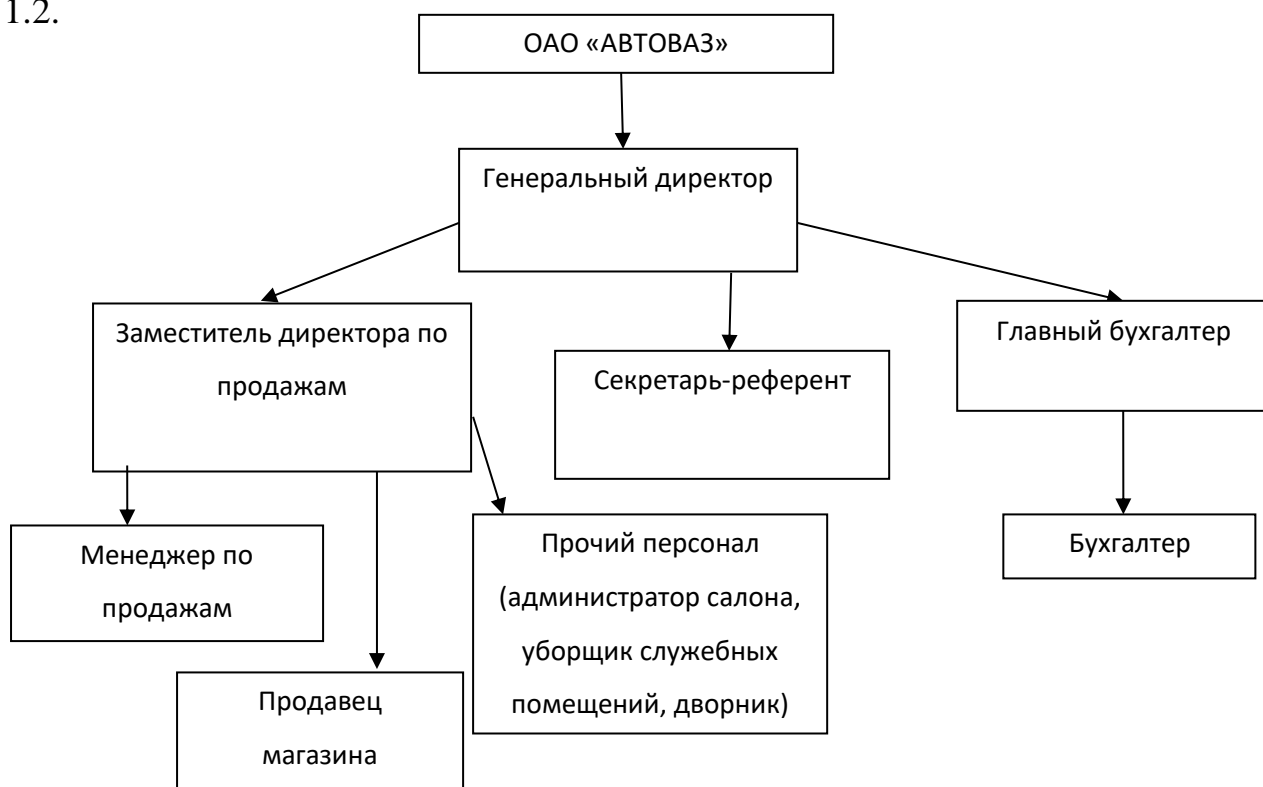


Рисунок 1.2 - Организационная структура предприятия АО «Даль-Лада»

Анализ основных экономических показателей деятельности АО «Даль-Лада» проведем по первичной документации и данным бухгалтерского баланса за 2015-2017 гг. (Приложение Б), отчета о финансовых результатах за 2015-2017 гг. (Приложение В), данные представим в таблице 1.2.

Таблица 1.2- Динамика основных экономических показателей АО «Даль-Лада» за 2015-2017 гг., тыс.руб.

Наименование показателя	2015 год	2016 год	2017 год	Изменение		Темп прироста, %	
				2016 г.- 2015 г.	2017 г.- 2016 г.	2016 г./ 2015 г.	2017 г./ 2016 г.
Выручка от продаж, без НДС, тыс. руб.	72975	79189	110817	+6214	+31628	+9	+40
Себестоимость продаж, тыс. руб.	59784	65348	94264	+5564	+28916	+9	+44
Валовая прибыль, тыс. руб.	13191	13841	16553	+650	+2712	+5	+20
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	879	2685	902	+1806	-1783	+205	-66

Окончание таблицы 1.2

Наименование показателя	2015 год	2016 год	2017 год	Изменение		Темп прироста, %	
				2016 г.- 2015 г.	2017 г.- 2016 г.	2016 г.-2015 г.	2017 г.- 2016 г.
Среднегодовая стоимость активов, тыс. руб.	14174	15393	15884	+1219	+491	+9	+3
Средняя оплата труда 1 работника, тыс. руб.	19,56	54,29	63,02	+34,73	+8,73	+178	+16
Среднесписочная численность, чел.	27	12	12	-15	0	-56	0
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	6336	7818	9075	+1482	+1257	+23	+16
Среднегодовая выработка на одного работника, тыс. руб.	2702,78	6599,08	9234,75	+3896,31	+2635,67	+144	+40
Рентабельность продаж, %	0,18	0,17	0,15	-0,01	-0,02	-6	-12

Выводы по данным проведённого анализа в таблице 1.2:

На протяжении трех лет с 2015 года по 2017 год в АО «Даль-Лада» наблюдается рост выручки от продаж. В 2017 году она увеличилась на 40 % относительно 2016 года и на 9% в сравнении 2016 года с 2015 годом, что говорит о большом спросе на продукцию «АВТОВАЗ». Так же себестоимость продукции в 2017 году выросла по сравнению с 2016 годом на 28916 тыс. руб. и в 2016 году по сравнению с 2015 году выросла на 5564 тыс. руб.

Валовая прибыль 2017 года составила 16553 тыс. руб., а в 2016 году 13841 тыс. руб., наблюдается увеличение на 2712 тыс. руб., а прибыль от продаж составила в 2017 году 902 тыс. руб., в 2016 году – 2685тыс.руб., в 2015 году - 879тыс.руб., следовательно, в 2016 году прибыль увеличилась на 1806 тыс. руб. по сравнению с 2015г., а в 2017г. уменьшилась на 1783тыс. руб. по сравнению с 2016 годом.

Среднегодовая стоимость активов общества на протяжении последних трех лет выросла, что в сравнении 2016 и 2015 годов на 9 %, а 2017 и 2016 года – на 3%.

Средняя оплата труда 1 работника повысилась в 2017 году и составила 63,02 тыс. руб., таким образом увеличение получилось на 8,73 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2015 году она составляла 19,75 тыс. руб. Анализируя среднесписочную численность работников предприятия видно, что на протяжении с 2015г., численность этого годасоставляла 27 человек, снизилась на 17 человек и последние два года составляет 12 человек.

Фонд оплаты труда в 2017 году увеличился на 1257 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом и составил 9075 тыс. руб. Среднегодовая выработка на одного работника растет с каждым годом и в 2017 году составила 9234,75 тыс. руб., что на 40% выше, чем в 2016 году.

Рентабельность продаж 2017 года составила 0,15 %, что ниже относительно 2016 года 12 %, а в 2015 году составила 0,18 %.

Далее более подробно проанализируем выручку от продаж предприятия по видам деятельности в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Оценка выручки от продаж АО «Даль-Лада» по видам деятельности за 2015-2017 гг., тыс. руб.

Наименование статьи	2015 год	2016 год	2017 год	Изменение		Темп прироста, %	
				2016 г.- 2015 г.	2017 г.- 2016 г.	2016 г./ 2015 г.	2017г./ 2016 г.
Выручка, без НДС, тыс. руб. В том числе от продаж:	72975	79189	110817	+6214	+31628	+9	+40
Автомобилей	62057	67704	98021	+5647	+30317	+9	+45
Запасных частей	3228	6464	6265	+3236	-199	+101	-3
Аренды	2975	4703	5776	+1728	+1073	+58	+23
Прочих услуг	4715	318	755	-4397	+437	-7	+137

По полученным данным делаем вывод, что в 2017 году произошел большой рост выручки на 31628тыс.руб., в 2016 году она также увеличилась на 6214 тыс.руб.. Анализ выручки от продаж показывает, основную долю выручки, примерно 85%-89%, составляет продажа автомобилей. Из таблицы 1.3 видно, что в 2017 году резко поднялся спрос на автомобили производства «АВТОВАЗ», а также влияние оказало поднятие цен на сами автомобили.

Учетная политика АО «Даль-Лада», на основании внутреннего приказа № 40 от 29.12.2016 г., сформирована главным бухгалтером и утверждена генеральным директором (Приложение Г).

В учетной политике общества утверждены:

- рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности;
- формы первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета, а также документов для внутренней бухгалтерской отчетности;
- порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации;
- способы оценки активов и обязательств;
- правила документооборота и технология обработки учетной информации;
- порядок контроля за хозяйственными операциями;
- другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета акционерного общества.

Учетная политика АО «Даль-Лада» обеспечивает (Приказ Минфина России от 06.10.2008 №106н, ПБУ 1/2008в ред. приказа Минфина России от 28.04.2017 N 69н):

1. датой признания свершения хозяйственной операции в учете признается дата утверждения документа (при ее отсутствии – дата подписания) принимающей стороной. Датой признания потерь от стихийных бедствий, пожаров, аварий и других чрезвычайных ситуаций, включая затраты, связанные с предотвращением или ликвидацией последствий стихийных бедствий или чрезвычайных ситуаций – дата акта комиссии по расследованию чрезвычайного обстоятельства;

2. при формировании отчетности классификация активов и обязательств на долгосрочные и краткосрочные осуществляется в соответствии с ПБУ 4/99



«Бухгалтерская отчетность организации» (п. 19). Активы и обязательства представляются как краткосрочные, если срок обращения (погашения по ним) не более 12 месяцев после отчетной даты или продолжительности операционного цикла, если он не превышает 12 месяцев. Все остальные активы и обязательства представляются как долгосрочные;

3. существенная ошибка предшествующего отчетного года, выявленная после утверждения отчетности за этот год, исправляется в соответствии с законодательством. Ошибка признается существенной, если она в отдельности или в совокупности с другими ошибками за один и тот же отчетный период составляет сумму по определенной статье отчетности, отношение которой к валюте баланса за отчетный период составляет не менее 5 процентов;

4. приказом «Об утверждении правил внутреннего контроля» на главного бухгалтера возлагается осуществление контроля за всеми сотрудниками общества соблюдения своих должностных обязанностей в соответствии трудовыми договорами, порядок ведения инвентаризации, правила ведения документооборота и рекомендации по организации аналитического учета, а также контроль за использованием денежных так и не денежных средств;

5. бухгалтерский учет ведется с использованием специализированной бухгалтерской программы 1С «Бухгалтерия 8.2».

Такие общие положения утверждены в учетной политике АО «Даль-Лада».

## **2 Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых ресурсов**

### **2.1 Документальное оформление и учет начислений по оплате труда**

Бухгалтеру важно не просто правильно начислить и выдать сотрудникам оплату труда, но и документально подтвердить эти операции. Кроме того, их нужно верно отразить в бухгалтерском учете. Документальное оформление расчетов по оплате труда в АО «Даль-Лада» проводится в программе 1С: Предприятие 8.2, где ведётся учет всех операций предприятия. Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда постановлением Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. №1 утверждены следующие первичные документы [25, с. 393]:

- № Т-1 «Приказ о приеме на работу»,
- № Т-2 «Личная карточка»,
- № Т-3 «Штатное расписание»,
- № Т-6 «Приказ о предоставлении отпуска»,
- № Т-7 «График отпусков»,
- № Т-8 «Приказ об увольнении»,
- № Т-11 «Приказ о поощрении»,
- № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»,
- № Т-13 «Табель учета рабочего времени»,
- № Т-49 «Расчетно- платежная ведомость»,
- № Т-51 «Расчетная ведомость»,
- № Т-53 «Платежная ведомость»,
- № Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей»,
- № Т-54 «Лицевой счет»,
- № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»,
- № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником»,



- трудовая книжка. Предоставлять ее не обязаны только совместители или те, кто впервые устраивается на работу, последним вы должны сами выдать трудовую книжку и сделать в ней первые записи;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС), конечно, если он уже был получен на другой работе. А если нет, то получите его для сотрудника;

- документы воинского учета. Для военнообязанных – военный билет или временное удостоверение вместо него, а для призывников – приписное свидетельство (п. 18 положения, утвержденного постановлением Правительства от 27.11.2006 № 719);

Такой обязательный минимум документов, которые соискатель должен представить при приеме на работу, прописан в статье 65 ТК.

Трудовой договор с новым работником составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. Каждый экземпляр подписывают и сотрудник, и генеральный директор АО «Даль-Лада». Такие правила установлены частью 1 статьи 67 ТК [3].

Прием сотрудника на работу оформляется приказом Т-1. Основанием для этого является трудовой договор. Содержание приказа должно соответствовать условиям договора. Об этом сказано в части 1 статьи 68 ТК. После того как руководитель прикажет включить в штат нового сотрудника, делается запись о приеме на работу в его трудовой книжке. Если наша организация первая, где работает сотрудник, ему необходимо оформить трудовую книжку (ч. 4 ст. 65 ТК). Все работодатели обязаны вести учет трудовых книжек. Для этого используют специальные книги.

После того как заполнили трудовую книжку, оформляется личная карточка Т-2.

На предприятии АО «Даль-Лада» ведется табель учета отработанного времени по форме Т-12, который заполняется согласно принятым условным обозначениям отработанного и неотработанного времени, представлены в приложении

Оплата труда общества начисляется в бухгалтерии с использованием расчетных ведомостей Т-51. В табличной части ведомости напротив фамилии, имени и отчества каждого сотрудника указываются: его табельный номер, профессия, специальность и тарифная ставка (оплата труда) согласно трудового договора или приказа о приеме на работу, отработанное количество дней (часов) по табелю учета рабочего времени. Здесь же указываются все начисления и удержания по каждому из оснований, а также сумма, причитающаяся к выплате. Расчетная ведомость подписывается составившим её бухгалтером, в нашем случае главным бухгалтером.

На предприятии АО «Даль-Лада» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. При данной системе оплаты труда заработок работников определяют следующим образом:

- если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады;
- если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество отработанных рабочих дней.

Согласно штатному расписанию Т-3 АО «Даль-Лада» у каждого сотрудника оплата труда состоит из оклада – фиксированная сумма- оклад и надбавок в виде (Приложение Д):

- дальневосточная надбавка - 30% от оклада, молодежи (лицам в возрасте до 30-ти лет) размер и порядок выплаты надбавки к оплате труда за работу в южных районах Дальнего Востока установлен подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458, т.е. в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы;
- районный коэффициент – 30% от оклада, районный коэффициент к оплате труда рабочих и служащих предприятий, расположенных в районах Приморского края, установлен Постановлением Государственного Комитета Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы от 20 ноября 1967 г. N

512/П-28 в размере 20 процентов, который выплачивается всем работникам, работающим в Приморском крае, и не зависит от стажа работы. Однако на основании Решения Исполнительного комитета Приморского краевого совета народных депутатов «О районных коэффициентах» от 13.09.1991 г № 263 минимальный размер районного коэффициента 20% (1,2) размер районного коэффициента работодатель имеет право увеличить до 30% (1,3).

Таким образом, оплата труда АО «Даль-Лада» рассчитывается по следующей формуле:

$ОТ = \text{Оклад} * 1,6$ , где 1,6 – это дальневосточные надбавки  $30\% + 30\% = 60\%$

*Так, Лукьянов Сергей Викторович работает в АО «Даль-Лада» заведующим складом с должностным окладом 16500 руб. согласно трудовому договору.*

$ОТ = 16500 * 1,6 = 26400 \text{ руб.}$

*Оплата труда Лукьянова С.В. за полный отработанный месяц составит 26400 руб.*

Размеры премий на предприятии по финансовым результатам начисляются ежемесячно (продавцам-консультантам и заведующим складом) и ежеквартально (остальным сотрудникам предприятия) и фиксируются приказом Т-11.

*Таким образом, Лукьянову С.В. ежемесячно начисляется премия в зависимости от объема продаж за месяц, если товарооборот за месяц составил:*

*400 тыс.руб. – премия 1% от товарооборота,*

*500 тыс.руб. – премия 2% от товарооборота,*

*600 тыс.руб. и выше – премия 3% от товарооборота.*

*В марте 2018 г. товарооборот АО «Даль-Лада» составил 501 тыс.руб., следовательно, премия Лукьянова С.В. за май 2017г равна:*

$501000 * 2\% = 10\ 020 \text{ руб.}$

*Оплата труда Лукьянова С.В. с премией за май 2017г. составит:*

$26400 + 10020 = 36420 \text{ руб.}$

Работа в выходные и праздничные дни, если возникает вопрос производственной необходимости в АО «Даль-Лада», оформляется приказом и оплачивается работнику в двойном размере, согласно статье 153 ТК РФ.

*Согласно внутреннему приказу АО «Даль-Лада» в мае 2017 г. Лукьянов С.В. 1 мая 2017г работал 8 час. в пределах месячной нормы рабочего времени. В 2017 г. рабочее время составляет 1973 часа за год. Следовательно:*

*16500\*12 мес. в году: 1970ч.в году \*8ч. дневной работы \*2кратный размер оплаты = 1605,68 руб.- двукратная оплата рабочего дня 8 мая 2017г. Лукьянову С.В.*

*Оплата труда Лукьянова С.В. за май 2017г с оплатой работы в праздничный день и премией за месяц составила:*

$$36420 + 1605,68 = 38025,68 \text{ руб.}$$

В бухгалтерском учете начисляемая оплата труда является расходом по обычным видам деятельности и отражается по дебету счета 44 «Расходы на продажу» в корреспонденции с кредитом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (п. 5 Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденного Приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н с изменениями от 08.11.2010 № 144н, Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденная Приказом Минфина России от 31.01.2000 № 94н2 с изменениями от 08.11.2010 № 142н) [12].

Отражение начисления оплаты труда Лукьянову С.В. представлено в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Бухгалтерские проводки по начислению оплаты труда в АО «Даль-Лада» в период за май 2017 г.

№	Содержание операций	Дт	Кт	Сумма начисления, руб
1	Начисление заработной платы	44	70	26400,00
2	Начисление премий	44	70	10020,00
3	Начисление оплаты в выходные и праздничные дни	44	70	1605,68

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск, согласно графику отпусков Т-7 АО «Даль-Лада», у работников общества наступает по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии статья 115,122 ТК РФ. За работником, находящимся в отпуске, сохраняют его средний заработок статья 114 ТК РФ. Для начисления отпускных работником пишется заявление, на основании чего оформляется приказ о предоставлении отпуска формы Т-6. Бухгалтер к данному приказу составляет записку-расчет о предоставлении отпуска формы Т-60 и ведомость на выплату отпускных Т-53. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала пункт 9 статьи 136 ТК РФ.

*Согласно графику отпусков Лукьянову С.В. с 01 февраля 2017г по 14 февраля 2017 г. предоставлена часть очередного оплачиваемого отпуска в количестве 14 календарных дней.*

*Для исчисления отпускных берется расчетный период 01 февраля 2016г. по 31 января 2017 г.*

*Ежемесячная оплата труда Лукьянова С.В. плюс премии каждый месяц расчетного периода, если месяц отработан полностью, то для расчета отпускных среднемесячное число календарных дней в полном месяце – 29,3.*

Расчет отпускных представлен в таблице 2.2

Таблица 2.2 – Расчет отпускных Лукьянова С. В. за 2016 – 2017 гг.

Месяц	Оплата труда	Премии	Учтено дней расчетного периода
Февраль 2016г	28005,68		29,3
Март 2016г	26400,00	4000,00	29,3
Апрель 2016г	26400,00	4520,00	29,3
Май 2016г	28005,68	10020,00	29,3
Июнь 2016г	26400,00	18000,00	29,3
Июль 2016гг	26400,00	4500,00	29,3
Август 2016г	26400,00		29,3
Сентябрь 2016г	26400,00	18600,00	29,3
Октябрь 2016г	26400,00	9600,00	29,3
Ноябрь 2016г	28005,68	10600,00	29,3
Декабрь 2016г	26400,00	24000,00	29,3
Январь 2017г	29616,24		29,3
ИТОГО	324833,28	103840,00	351,6



$428673,28 \text{руб} : 351,6^* 14 \text{ календ.дней} = 17068,90 \text{руб.}$  - отпускные Лукьянова С.В. за 14 кален.дней отпуска.

С 2011 года организации обязаны создавать резерв на оплату отпусков в бухучете, поскольку предстоящие расходы на выплату отпускных признаны оценочным обязательством (п. 8 ПБУ 8/2010, письмо Минфина России от 14 июня 2011 г. № 07-02-06/107). Соответственно, все отпускные (в т. ч. и по переходящему отпуску) списываются в бухучете за счет созданного резерва. Определение оценочного обязательства по выплате отпускных в АО «Даль-Лада» закреплено в ученой политике предприятия.

Оценочное обязательство по предстоящей оплате отпусков определяется на конец каждого месяца и используется счет 96 «Резервы предстоящих расходов», исходя из фонда оплаты труда (далее ФОТ) организации за месяц и начисления страховых взносов и взносов на страхование от несчастных случаев.

Учитывается факт, что каждый сотрудник за один месяц работы (в т.ч. если в течении этого месяца работник был на больничном и т.д.) накапливает 3 дня ежегодного оплачиваемого отпуска. Для расчета отчислений используется формула:

$$\text{Оцен.Обяз.} = (\text{ФОТ} + \text{страховые взносы за месяц}) : 36 \times 3. \quad (2.1)$$

Из расчета отчислений в резерв исключаются:

- зарплата новых работников в этом месяце;
- выплаты уволившимся в этом месяце работникам;
- начисленные больничные листы этого месяца;
- пособие по уходу за ребенком;
- материальная помощь, необлагаемая налогами и взносами;
- сумма начисленных отпускных за этот месяц.

В случае если на отчетную дату величина оценочного обязательства по предстоящим выплатам отпускных работникам по данным бухгалтерского учета меньше, чем величина оценочного обязательства, определенная по приведенной формуле, оценочное обязательство увеличивается на разницу

между этими величинами. Доначисленная сумма оценочного обязательства относится на расходы по обычным видам деятельности.

Если на 31 декабря величина оценочного обязательства по предстоящим выплатам отпускных работникам по данным бухгалтерского учета больше, чем величина оценочного обязательства, определенная по приведенной формуле, то оценочное обязательство уменьшается на разницу между этими величинами. Списанная сумма оценочного обязательства относится на прочие доходы.

*Так, фонд оплаты труда за февраль месяц 2017 г. составил 444500руб.и страховые взносы – 134239 руб. Для расчета резерва отпусков за февраль 2017 г. из ФОТ за февраль вычитаем сумму начисленных отпускных Лукьянову С.В., других исключений в феврале не было:*

*444500 – 17068,90=427431,1 руб.- фонд оплаты труда без начисленных отпускных;*

*134239 – 5154,81= 129084,19 руб.- страховые взносы с ФОТ за февраль за минусом страховых взносов с отпускных Лукьянова С.В.*

*Оцен.обяз. = (427431,1+129084,19):36\*3= 46376,27руб. – начислен резерв отпусков за февраль 2017г.*

На предприятии АО «Даль-Лада» в бухгалтерском учете ведется счет 96 «Резерв предстоящих расходов» по резерву отпускных на предприятии и формируются следующие проводки, представленные в таблице 2.3:

Таблица 2.3 – Бухгалтерские проводки по созданию и использования резерва отпусков на предприятии АО «Даль-Лада» в период за февраль 2017 г.

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб.
1	Создан резерв на оплату отпусков (за февраль 2017г.)	44	96	46376,27
2	Начислена сумма оплаты отпускных за счет резерва (отпускные Лукьянову С.В. в феврале 2017г)	96	70	17068,90

Согласно коллективному договору АО «Даль-Лада» и Положения об оплате труда на предприятии может быть произведена дополнительная выплата (материальная помощь) сотруднику при рождении ребенка, по смерти близкого родственника и на свадьбу сотрудника. Такие выплаты должны быть отнесены

на счет прочих расходов организации (п. 11 ПБУ 10/99 «Расходы организации»). За исследуемый период с 2015 по 2017 года на предприятии АО «Даль-Лада» были оформлены дополнительные выплаты в виде материальной помощи по 10000 руб. двум сотрудникам предприятия (в 2016г. – по смерти близкого родственника, в 2017г. – по рождению ребенка). Данный вид начисления (в размере 10000 руб.) не является облагаемым НДФЛ и страховыми взносами. Бухгалтерские проводки по дополнительным выплатам на предприятии АО «Даль-Лада» Представлены в таблице 2.4:

Таблица 2.4 – Бухгалтерские проводки по материальной помощи на предприятии АО «Даль-Лада»

№	Содержание операции	Дт	Кт
1	Оказана материальная помощь сотруднику	91	70

С 1 июля 2017 года 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. Это пособия: по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при постановке на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель), при рождении ребенка, по уходу за ребенком и за дополнительный отпуск пострадавшему на производстве. Оплата первых трех дней временной нетрудоспособности - по-прежнему обязанность работодателя [9].

При наступлении страхового случая работник представляет работодателю документы, подтверждающие право на пособие, в заявлении указывает желаемый способ получения пособия и реквизиты. Работодатель в течение пяти календарных дней направляет электронный реестр в региональное отделение ФСС. Фонд перечисляет работнику пособия в течение 10 календарных дней после получения сведений от работодателя. Пособия по уходу за ребенком до полутора лет перечисляются с 1 по 15 число месяца, следующего за расчетным. Документы для получения такого пособия (или реестр) направляются

работодателем в Фонд один раз. Если у получателя пособий изменилась фамилия или реквизиты, работодатель должен в трехдневный срок уведомить об этом Фонд.

Пособие по нетрудоспособности рассчитывается исходя из дохода сотрудника за предыдущие 2 года. Расчетный период при наступлении страхового случая в 2017 году - 2015-2016 годы, в периоде - 730 дней (п. 3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ). Предельный заработок в этих годах ограничен суммой 1 388 000 рублей (2015 год - 670 000 руб., 2016 год - 718 000 руб.). Исключать какие-либо дни из расчетного периода не требуется, но в случае больничного по беременности и родам законом предусмотрена возможность корректировки. Основанием для изменения расчетного периода является заявление декретницы, если она в 2015-2016 годах находилась в декретном отпуске или по уходу за ребенком, а замена периода приведет к увеличению суммы. Исключить из расчетного периода стоит дни нахождения на больничном, в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком. В расчете учитываются все доходы, на которые начислялись страховые взносы в ФСС независимо от места работы сотрудника. Данные о доходах подтверждаются справкой 182н.

Размер больничного пособия зависит от оплаты труда и стажа работникоасогласно приказу Минздравсоцразвития от 06.02.2007 № 91.

- если стаж составляет 8 лет и более, то пособие будет в размере 100% от среднего заработка
- если стаж от 5 до 8 лет — 80% от среднего заработка
- если стаж от полугода до 5 лет — 60% от среднего заработка.

*Так, Лукьянов С.В. предоставил листок нетрудоспособности 4 декабря 2017г. за период болезни с 22 ноября по 1 декабря 2017г.*

*В течении пяти рабочих дней с 4 декабря 2017 г. бухгалтер АО «Даль-Лада» направил электронный реестр в отделение ФСС, а за первые три дня временной нетрудоспособности начислил оплату больничного и выплату произвел в ближайшую дату оплаты труда, т.е. 15 декабря 2017г.*

*Расчетный период для расчета больничного в 2017 году - 2015 и 2016 годы. Оплата труда за:*

*2015 г. – 377314,13 руб.*

*2016 г.- 425457,04 руб.*

*Всего оплата труда за 2 года: 377314,13+425457,04=802771,17руб.*

*Итого больничный за 3 дня:*

*802771,17: 730\*3=3299,06 руб. – начислено Лукьянову С.В. по листку нетрудоспособности за счет работодателя.*

На предприятии АО «Даль-Лада» в бухгалтерском учете начисление страхового случая по листку нетрудоспособности отразиться следующими проводками таблица 2.5:

Таблица 2.5 – Бухгалтерские проводки по начислению пособия по временной нетрудоспособности больничного листана предприятия АО «Даль-Лада»

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб
1	Начислен больничный лист	44	70	3299,06

Есть еще один вид расчета по оплате труда – увольнение.

Увольнение по собственному желанию (другими словами, по инициативе работника) - одно из самых распространенных оснований расторжения трудового договора. Инициатива прекращения трудовых отношений исходит от работника и не предполагает ее одобрения работодателем, ведь нельзя заставить человека трудиться против его воли. Однако и при увольнении по собственному желанию необходимо соблюдать определенные правила. По общему правилу, закрепленному в Трудовом кодексе, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. Однако так называемый двухнедельный срок отработки может быть сокращен по соглашению между работником и работодателем. К тому же, закон не обязывает работника в течение срока предупреждения об увольнении

находиться на рабочем месте. Он может уйти в отпуск, на больничный и т.п., при этом сроки увольнения не изменятся [3].

Порядок увольнения по собственному желанию предполагает, прежде всего, написание работником заявления на увольнение. В заявлении указывается дата увольнения и его основание («по собственному желанию»), оно должно быть подписано работником с указанием даты составления. Указывать в заявлении причину увольнения по собственному желанию необязательно. Однако если обстоятельства требуют уволиться без отработки, то причину указать необходимо, к тому же работники кадровой службы могут попросить подтвердить её документально. В остальных случаях достаточно фразы "прошу уволить меня по собственному желанию такого-то числа".

После того, как заявление на увольнение написано, составляется приказ об увольнении по форме № Т-8.

Расчет при увольнении по собственному желанию, так же как и по другим основаниям, должен быть произведен в день увольнения, то есть в последний день работы. Расчет при увольнении предполагает выплату всех причитающихся работнику сумм: заработной платы, компенсации за неиспользованные отпуска, выплат, предусмотренных коллективным и трудовым договором. Если увольняемый сотрудник использовал отпуск авансом, производится перерасчет выплаченных отпускных, соответствующая сумма удерживается из оплаты труда при окончательном расчете.

*Так, 06 апреля 2017г. от продавца – консультанта Фалеева Владимира Викторовича поступило заявление об увольнении по собственному желанию.*

*По соглашению сторон дата увольнения по истечении 2х недельного срока – 19 апреля 2017г.*

*Должностной оклад Фалеева В.В. – 15300 руб. На 19 апреля 2017 года количество дней за неиспользованный отпуск составило 16 календарных дней. Расчет календарный дней неиспользованного отпуска:*

*Дата приема на работу - 09.11.2015г*

*Отпуск- октябрь 2016 г за период работы с 09.11.2015г по 08.11.2016г.*

*В период с 09.11.2016 по 19.04.2017г. за каждый полный месяц начисляется три календарных дня.*

*09.11.2016г-30.11.2016г – 2 кал.дня*

*01.12.2016г-31.03.2017г- 4 месяца по 3 дня всего 12 кал.дней*

*01.04.2017г.- 19.04.2017г.- 2 кал.дня*

*Расчет при увольнении:*

*15300 :20 раб.дней \* 13 отраб.дней в месяце= 9945 руб.*

*9945 руб.\*1,6 ДВ надбавки= 15912 руб.- начислена оплата труда за апрель 2017г.*

*Доходы Фалеева В.В. за период с 01.04.2016г по 31.03.2017г – 352613руб.Дней расчетного периода для расчета компенсации отпуска -351,6.*

*Компенсация за неиспользованный отпуск:*

*352613: 351,6 \* 16= 16046,10 руб.*

*Итого начислена сумма расчета при увольнении Фалеева В.В.:*

*15912 + 16046,10 = 31958,1 руб.*

АО «Даль-Лада» в бухгалтерском учете увольнение сотрудника Фалеева В.В. отразит следующими проводками таблица 2.6:

Таблица 2.6– Бухгалтерские проводки по расчету при увольнении на предприятии АО «Даль-Лада» в период за апрель 2017 г.

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб
1	Начислен расчет при увольнении	44	70	31958,10

Таким образом, в организации АО «Даль-Лада» расчет по оплате труда ведется с соблюдением трудового законодательства и использованием автоматизированного учета с помощью программы 1С: Предприятие 8.2.Для расчета оплаты труда применяется повременно – премиальная система оплаты труда, и включает в себя простую повременную оплату и премии за высокое качество работ, за перевыполнение плана, а также имеет возможность

производить дополнительные выплаты сотруднику при рождении ребенка, по смерти близкого родственника и на свадьбу сотрудника, согласно коллективному договору и положения об оплате труда.

## **2.2 Порядок расчета и учет удержаний из оплаты труда, расчетов по социальному страхованию и пенсионному обеспечению**

Удержания из оплаты труда бывают трёх видов:

1. обязательные;
2. по инициативе организации;
3. по инициативе работника.

1. К обязательным удержаниям относится налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным документам (исполнительные листы, судебные приказы, нотариально заверенные соглашения об уплате алиментов, судебные акты, постановления судебного пристава-исполнителя и др.). Плательщиком налога на доходы признаются физические лица, являющиеся резидентами РФ и не являющиеся резидентами, но получающие доходы от источников в Российской Федерации. Начисление и порядок уплаты налога регулируется гл. 23 НК РФ. Работодатели выступают в качестве налогового агента, которые осуществляют выплаты сотрудникам, ежемесячно удерживают НДФЛ с начисленной оплаты труда в размере 13% и перечисляют его в бюджет не позднее дня, следующего за днем выплаты дохода. В случае выплат по листкам нетрудоспособности или оплаты отпусков, перечисление осуществляется не позднее последнего числа месяца, в котором осуществлялись выплаты. В случае если сумма исчисленного налога менее 100 рублей, налог подлежит перечислению в том месяце, когда сумма налога превысит 100 рублей, но не позднее декабря текущего года. Сотрудник организации имеет право на предоставление предусмотренных налоговых вычетов, уменьшаемых сумму налога. Вычеты предоставляются на основании письменного заявления сотрудника и копий документов, подтверждающих основание применения



вычета. Сотруднику организации могут предоставляться следующие виды вычетов [5]:

- стандартные налоговые вычеты на его детей, предусмотренные п.1 ст.218 НК РФ, вычеты на детей предоставляются, пока суммарный доход сотрудника с начала года не превысит 350 000 рублей.

Размеры стандартных вычетов представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Размеры стандартных вычетов на детей

Размер	Получатели	Условия	
1400 руб.	Родители и их супруги, усыновители, опекуны, попечители, приемные родители и их супруги	На первого и второго ребенка	Считают всех детей независимо от возраста. Стандартные вычеты положены родителям на детей до 18 лет. Однако если здоровый ребенок занят на очной форме обучения, то предельный возраст отодвигается до 24 лет. Пребывание учащегося в академическом отпуске не лишает получателя (например, родителя) права на вычет. При этом академический отпуск должен быть подтвержден справкой из учебного учреждения и копией приказа о предоставлении отпуска (письмо ФНС от 10.03.2016 № БС-4-11/3877)
3000 руб.		На третьего и каждого последующего ребёнка	
6000 руб.	Опекуны, попечители, приемные родители и их супруги	На каждого ребенка-инвалида до 18 лет и на учащегося по очной форме инвалида I или II группы от 18 до 24 лет. Пребывание учащегося в академическом отпуске не лишает получателя (например, родителя) права на вычет. При этом академический отпуск должен быть подтвержден справкой из учебного учреждения и копией приказа о предоставлении отпуска (письмо ФНС от 10.03.2016 № БС-4-11/3877).	
12 000 руб.	Родители и их супруги, усыновители	Размер вычета на ребенка-инвалида не зависит от того, каким по счету в семье он является	

Количество выплат в месяце на размер вычета не влияет. Например, у сотрудника один ребенок. В этом месяце начислили и оплату труда, и отпускные. В таком случае сотруднику положен вычет в сумме 1400 руб. со всех доходов за месяц. Такой порядок установлен абзацами 1–11 подпункта 4

пункта 1 статьи 218 НК. В двойном размере вычет получить может единственный родитель на каждого ребенка.

1. социальные налоговые вычеты можно получить по расходам на:

- лечение (приобретение медикаментов и добровольное медицинское страхование)
- обучение
- добровольное пенсионное страхование (негосударственное пенсионное обеспечение)
- уплату дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии
- добровольное страхование жизни

2. имущественные налоговые вычеты можно получить при покупке (строительстве) жилья, земельного участка.

*У сотрудника Лукьянова С.В. есть один ребенок 12 лет, на основании заявления ему предоставляется стандартный налоговый вычет 1400 руб.*

*За май 2017 г. оплата труда составила 36420 руб. (пример начисления оплаты труда рассмотрен в п.2.1). Следовательно, для расчета НДФЛ за май 2017 г. будут взяты доходы:*

*$36420 - 1400 = 35020$  руб.- база для расчета НДФЛ.*

*$35020 * 13\% = 4553$  руб. – 13% налога с дохода Лукьянова С.В. будет удержано для перечисления АО «Даль-Лада» в бюджет.*

*$36420 - 4553 = 31867$  руб. – оплата труда к выдаче с учетом удержания НДФЛ.*

Учет НДФЛ ведется на счете 68 «Расчёты по налогам и сборам» субсчет НДФЛ и его отражение проведётся следующими проводками таблица 2.8.

Таблица 2.8 – Бухгалтерские проводки по учету НДФЛ на предприятии АО «Даль-Лада» в период за май 2017 г.

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб
1	Удержан НДФЛ с оплаты труда	70	68	4553
2	Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51	4553

В большинстве случаев удержания по исполнительным документам осуществляются на основании исполнительных листов, которые поступают в бухгалтерию организации, регистрируются и хранятся как бланки строгой отчетности. Сотрудник, на которого поступил исполнительный лист, должен быть уведомлен о данном факте. Размер удержаний по исполнительным документам не может превышать 50% заработка работника, уменьшенного на сумму НДФЛ, в отдельных случаях может удерживаться 70%: взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Удержания по исполнительным документам удерживаются со всех сумм, приравненных к оплате труда, т.е. с надбавок, доплат, премий и т.д. Выплаты, с которых удержания не производятся: полученное увечье во время выполнения служебных обязанностей, оплата листков нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств ФСС и т.д. Алименты удерживаются в следующих размерах [18]:

- на содержание одного ребенка – 1/4 часть дохода;
- двоих детей – 1/3;
- трех и более – 1/2.

*На сотрудника Лукьянова С.В. в АО «Даль-Лада» от судебных приставов поступил исполнительный лист по удержанию алиментов из оплаты труда на одного ребенка в размере 25%.*

*Таким образом для расчета алиментов за май 2017г будет взята сумма дохода с учетом удержания подоходного налога:*

*$31867 * 25\% = 7966,75$  руб.- начислены алименты за май 2017г.*

Сумма удержаний по исполнительным листам должна быть перечислена получателю в течение трех дней со дня удержания. Если в бухгалтерию организации поступает сразу несколько исполнительных листов на сотрудника, очередность удовлетворения осуществляется согласно ст. 111 Федерального закона «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ.

В бухгалтерском учете удержание по исполнительному листу оформится следующими проводками, таблица 2.9.

Таблица 2.9 – Бухгалтерские проводки учета удержания по исполнительным листам на предприятии АО «Даль-Лада» в период за май 2017 г.

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб
1	Удержаны алименты с оплаты труда по исполнительному листу	70	76	7966,75
2	Перечислены (выданы) алименты по исполнительному листу	76	51,50	7966,75

## 2. Виды удержаний по инициативе организации:

- удержание неизрасходованного и невозвращенного аванса, выданного сотруднику в связи с командировкой.

При этом должны быть соблюдены следующие условия: решение об удержании принимается не позднее одного месяца со дня, когда истек срок возврата аванса, работник не оспаривает удержание и дает письменное согласие, размер удержанного аванса не превышает 20% от оплаты труда. В АО «Даль-Лада» за исследуемый период с 2015 по 2017 г.г. не было неизрасходованного и невозвращенного аванса, но в бухгалтерском учете формируются следующие проводки таблица 2.10.

Таблица 2.10 – Бухгалтерские проводки по учету удержания неизрасходованного и невозвращенного аванса на предприятии АО «Даль-Лада»

№	Содержание операции	Дт	Кт
1	Учен выданный аванс, невозвращенный в срок	94	71
2	Удержан невозвращенный аванс из оплаты труда	70	94

- удержание при увольнении сотрудника излишне выплаченных отпускных.

Такой случай возможен, когда сотруднику, отработавшему в организации 6 месяцев, был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. Для определения размера удержания рассчитывается количество неотработанных, но оплаченных дней отпуска. Размер удержания

не может превышать 20% от размера окончательного расчета. В случае превышения 20 % работодатель имеет право: «подарить» сотруднику излишне выплаченную сумму, требовать возврата в судебном порядке, договориться с работником о внесении переплаты в кассу организации, либо получить письменное согласие на удержание более 20%. Удержание не осуществляется в случае увольнения сотрудника по причине отказа от перевода на другую работу, сокращения и других причин, указанных в ст. 81, 83 ТК РФ. В бухгалтерском учете удержание отпускных осуществляется путем сторнирования документа о начислении отпуска. В АО «Даль-Лада» за исследуемый период с 2015 по 2017 г.г. не было удержания при увольнении сотрудника излишне выплаченных отпускных.

- удержания для возмещения ущерба, который нанес работник работодателю (регулируются главой 39 ТК РФ).

Материальная ответственность работника наступает в случае нанесения прямого действительного ущерба. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ. В настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с сотрудниками, занимающими должности, перечисленные в Постановлении Минтруда России от 31.12.2002 № 85. На предприятии АО «Даль-Лада» за исследуемый период с 2015 по 2017 г.г. не было удержания для возмещения ущерба, который нанес работник работодателю, но в бухгалтерском учете формируются проводки таблица 2.11.

Таблица 2.11 - Бухгалтерские проводки по учету удержания для возмещения ущерба, который нанес работник работодателю на предприятии АО «Даль-Лада»

№	Содержание операции	Дт	Кт
1	Списана недостача	94	10,01,41...
2	Недостача отнесена на виновное лицо	73.2	94
3	Недостача удержана из заработной платы виновного лица.	70	73.2

3. Удержания по инициативе работника осуществляются на основании письменного заявления в любом размере и на любые цели. Наиболее распространены следующие удержания:

- оплата коммунальных услуг;
- добровольное личное страхование;
- оплата по кредитам и займам;
- благотворительный взносы и т.д.

Работодатель имеет право, но не обязан, принимать заявления от работников на удержание из его заработной платы и перечисление в пользу третьих лиц денежных сумм. В случае осуществления подобных удержаний, затраты по перечислению денежных средств оплачивает сотрудник организации. На предприятии АО «Даль-Лада» за исследуемый период с 2015 по 2017 гг. не было удержаний по инициативе работника.

Производя выплаты персоналу, работодатель обязан уплатить с них страховые взносы. Организация учета таких затрат имеет свои особенности.

С фонда оплаты труда организация обязана рассчитать размер страховых взносов, перечисляемых во внебюджетные фонды. Расчеты организации по платежам во внебюджетные фонды относят к расчетам по нетоварным операциям. Перечисления во внебюджетные фонды оформляются платежными поручениями. Платежные поручения оформляется на общую сумму взносов, начисленных по всем сотрудникам организации. После закрытия каждого квартала бухгалтерия организации готовит персонифицированный отчет по каждому сотруднику о сумме начисленной оплаты труда и прочих начислений и суммах начисленных страховых взносов для Пенсионного фонда. По Фонду социального страхования и Федеральному фонду обязательного медицинского страхования начисления предоставляются в общей сумме. Оплата страховых взносов производится ежемесячно, не позднее 15 числа следующего месяца [16].

Тарифы страховых взносов устанавливаются государством. Некоторые организации вправе применять пониженные тарифы страховых взносов, в

зависимости от вида деятельности. Предприятие АО «Даль-Лада» не входит в льготную категорию страхователей и производит отчисления по следующим тарифам, указанным в таблице 2.12:

Таблица 2.12 – Тарифы страховых взносов в 2015-2017 гг.

База по годам		Тариф страховых взносов			
		ПФР	ФСС	ФФОМС	ФСС травматизм
2015 год	В пределах 711 т.р. (для ПФР) и 670 т.р. (для ФСС)	22%	2,9%	5,1%	0,2%
	Свыше 711 т.р. (для ПФР) и 670 т.р. (для ФСС)	10%	0%		
2016 год	В пределах 796 т.р. (для ПФР) и 718 т.р. (для ФСС)	22%	2,9%	5,1%	0,2%
	Свыше 796 т.р. (для ПФР) и 718 т.р. (для ФСС)	10%	0%		
2017 год	В пределах 876 т.р. (для ПФР) и 755 т.р. (для ФСС)	22%	2,9%	5,1%	0,2%
	Свыше 876 т.р. (для ПФР) и 755 т.р. (для ФСС)	10%	0%		

*В мае 2017г. по сотруднику Лукьянову С.В. с оплаты труда 36420 руб. были начислены следующие страховые взносы:*

*ПФР 22%:  $36420 * 22 \% = 8012,40$ - взнос на обязательное пенсионное страхование.*

*ФСС 2,9%:  $36420 * 2,9\% = 1056,18$  – взнос на социальное страхование*

*ФФОМС 5,1%:  $36420 * 5,1\% = 1857,42$ - взнос на обязательное медицинское страхование.*

*ФСС травматизм 0,2%:  $36420 * 0,2\% = 72,84$  взнос по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и травматизма на производстве.*

Начисление страховых взносов отражается на счете 69 и разделяется по субсчетам, что сведено в таблицу 2.13.

Таблица 2.13 – Бухгалтерские проводки по начислению и уплате страховых взносов на предприятии АО «Даль-Лада» в период за май 2017 г.

№	Содержание операции	Дт	Кт	Сумма, руб
1	Начислены взносы по социальному страхованию	44	69.01	1056,18
2	Уплачены взносы по социальному страхованию в бюджет	69.01	51	1056,18
3	Начислены взносы по обязательному пенсионному страхованию	44	69.02.7	8012,40
4	Уплачены взносы по обязательному пенсионному страхованию в бюджет	69.02.07	51	8012,40
5	Начислены взносы по обязательному медицинскому страхованию	44	69.03.1	1857,42
6	Уплачены взносы по обязательному медицинскому страхованию в бюджет	69.03.1	51	1857,42
7	Начислены взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и травматизма на производстве	44	69.11	72,84
8	Уплачены взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и травматизма на производстве в бюджет	69.11	51	72,84

Объекты обложения для плательщиков страховых взносов определяет Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О страховых взносах в ПФ РФ и ФФОМС». Страховыми взносами облагаются: оплата труда, отпускные, компенсация за неиспользованный отпуск, премии, выплаты по договорам подряда за оказанные услуги и др. С сумм исчисленного пособия страховые взносы в фонд ПФР и ФСС не начисляются [7].

В отличие от того же НДФЛ, который удерживается из оплаты труда сотрудника, взносы уплачиваются за счет самого работодателя. Иными словами, расчеты с внебюджетными фондами – расходы предприятия.

При организации учета страховых взносов необходимо руководствоваться порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 ноября 2009 г. № 908н. Согласно этому документу, работодатели обязаны вести учет: начисленных страховых взносов, пеней и штрафов; уплаченных (перечисленных) страховых взносов, пеней и штрафов; произведенных расходов на выплату страхового обеспечения; расчетов по средствам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством с Соцстрахом.



В итоге по порядку расчета и учета удержаний из оплаты труда, можно сделать вывод, что из трех существующих видов удержаний на предприятии АО «Даль-Лада» в исследуемом периоде 2015-2017 г.г. использовались только удержания, имеющие обязательный характер. А именно: налог с доходов физических лиц и по исполнительному документу (алименты).

По расчетам социального страхования и пенсионного обеспечения можно сказать, что АО «Даль-Лада» не относится к льготной категории страхователей и имеет расходы предприятия с оплаты труда в размере 30.2% от фонда оплаты труда ежемесячно.

### **2.3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда и факторов на них влияющих**

Факторный анализ оплаты труда проводят на основе анализа используемых на предприятии трудовых ресурсов и имеющихся показателей производительности труда. При этом, рост производительности создает реальные предпосылки, повышающие уровень его оплаты. Средства оплаты труда следует использовать так, чтобы темп роста оплаты труда не обгоняли рост его производительности. Это дает возможность наращивать воспроизводство на любом предприятии [32, с. 406].

В дальнейшем такой анализ помогает вовремя выявлять нежелательные тенденции в использовании средств на оплату труда персонала и принимать качественные управленческие решения. Позволяет более точно планировать фонд оплаты труда и другие расходы на персонал.

Чтобы правильно сделать анализ, нужно вычленить все составляющие фонда оплаты труда. Прежде всего, есть составляющие непосредственного влияния на размер ФОТ:

- Повременная оплата по окладам
- Ежемесячные или ежеквартальные премии
- Доплаты и надбавки по трудовому кодексу
- Доплаты и надбавки, установленные работодателем

- Оплата отпусков
- Компенсации неиспользованного отпуска

Список этих факторов можно продолжать, его размер ограничен только сложностью системы оплаты, принятой в организации.

Также существуют так называемые «переменные» факторы, которые влияют на размер оплаты того или иного вида. Например, размер сдельной оплаты может зависеть от сдельной расценки, норм выработки и количества рабочих-сдельщиков. Соответственно, можно также вывести степень влияния этих факторов на размер ФОТ [35, с. 10].

Переменные показатели (список не окончательный):

- Среднесписочная численность
- Средняя оплата труда
- Средний размер должностного оклада
- Средний размер часовой тарифной ставки
- % премии к окладу (тарифной ставке).

Для факторного анализа фонда оплаты труда АО «Даль-Лада» выберем два последних года 2016 и 2017 г.г, представленного в таблице 2.14.

Таблица 2.14 - Факторный анализ фонда оплаты труда АО «Даль-Лада» 2016-2017г.г.

№	Показатели	2016г.	2017г.	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение %
1	Фонд оплаты труда, тыс.руб.	7818	9075	+1257	+16
2	Среднесписочная численность, чел.	12	12	0	0
3	Количество рабочих дней в году	247	247	0	0
4	Количество рабочих часов в году	1974	1973	-1	-0,05
5	Среднегодовая оплата труда, тыс.руб.	651,5	756,3	+104,8	+16
6	Среднедневная оплата труда, тыс.руб.	2,64	3,06	+0,42	+16
7	Среднечасовая оплата труда, тыс.руб.	0,33	0,38	+0,05	+15

Согласно показателям таблицы 2.5 видно, что общий фонд оплаты труда вырос на 16% в 2017 году при неизменной численности работников АО «Даль-Лада». На рост фонда оплаты труда повлиял единственный фактор это среднечасовая оплата труда, так как количество рабочих дней и часов за два исследуемых года остались неизменными.

Чтобы узнать, чем обусловлено повышение среднечасовой оплаты труда, а в свою очередь годового фонда оплаты труда при неизменных нескольких факторах: численность, количество рабочих дней и часов, то необходимо рассмотреть фонд оплаты труда в разрезе статей затрат, таблица 2.15.

Таблица 2.15 - Анализ фонда оплаты труда АО «Даль-Лада» по статьям затрат за 2016-2017г.г.

№	Показатели	2016г	2017г	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение %
1	Фонд оплаты труда, тыс. руб. в том числе:	7818	9075	+1257	+16
2	Оклад (по часам), тыс.руб.	2453	2598	+145	+6
3	Работа в выходные дни, тыс.руб.	0	0	0	0
4	Работа в праздничные дни, тыс.руб.	141	207	+66	+47
5	Дальневосточные надбавки, тыс.руб.	2299	2763	+464	+20
6	Оплата отпускных, тыс.руб.	340	408	+68	+20
7	Оплата за совмещение должностей, тыс.руб.	874	1339	+465	+53
8	Оплата по болезни, тыс.руб.	9	6	-3	-33
9	Премии, тыс.руб.	1692	1744	+52	+3
10	Материальные помощи, тыс.руб.	10	10	0	0

Сведя все статьи затрат по фонду оплаты труда можно провести исследование, за счет каких факторов увеличился годовой фонд оплаты труда АО «Даль-Лада».

Первоначальным документом для расчета оплаты труда является штатное расписание АО «Даль-Лада» (Приложение Д), согласно штатному расписанию на 2017 год наблюдается увеличение окладов работников предприятия в 2017 году относительно 2016 года на 6%. Таким образом, объясняется увеличение объема выплат по статье оклад (по часам) на 6%.

Оплаты в выходные дни на предприятии нет, так как с продавцами-консультантами заключены трудовые договора со скользящим графиком работы, то есть у этих работников выходные дни выпадают на рабочей неделе, поэтому оплаты работы в выходные дни на предприятии АО «Даль-Лада» не имеет места.

Работа в праздничные дни в обществе оплачивается согласно Трудового законодательства РФ в двойном размере и в 2017 году на эту статью расход увеличился на 47%.

Статья затрат как дальневосточные надбавки в АО «Даль-Лада» увеличилась на 20% в 2017 году относительно 2016 года и фактором ее влияния оказалось увеличение оплаты по окладам и совмещения должностей на предприятии. В АО «Даль-Лада» установлена Дальневосточная надбавка в 30% и Районный коэффициент – 30%. Общий процент надбавок составляет 60%.

Расходы по совмещению должностей (профессий) увеличились на 53%, данные затраты обусловлены непрерывностью производственного процесса на время отпуска и болезни основного сотрудника АО «Даль-Лада».

Оплата по болезни работника в 2017 году снизилась на 33%, так как фактором, повлиявшим на снижение, оказалось уменьшение страховых случаев по больничным листам. В таблице 2.14 учтена оплата больничных листов в первые три дня за счет работодателя, такой конкретно расход несет работодатель по данной статье затрат.

На предприятии АО «Даль-Лада» имеет место понятие ежемесячной и квартальной премии по финансовым итогам работы общества. В 2017 году затраты на премию увеличились на 3 % относительно 2016 года.

АО «Даль-Лада» согласно своему коллективному договору имеет право при условии положительного финансового состояния предприятия оказывать материальную помощь работникам в некоторых случаях, конкретно:

- в 2016 г. была оказана материальная помощь сотруднице по смерти отца (данная помощь является необлагаемым видом помощи);

- в 2017 г. выделена материальная помощь при рождении ребенка (данная помощь является необлагаемым видом помощи).

Согласно исследованию, факторов, повлиявших на увеличение объема годового фонда оплаты труда можно сделать вывод, что единственным фактором оказался рост окладов сотрудников АО «Даль-Лада».

Так же можно отметить если наступит необходимость экономии фонда оплаты труда, то этот вопрос можно решить с помощью уменьшения статьи расходов по оплате труда – премия.

## **2.4 Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов**

Анализ трудовых показателей – это один из основных разделов анализа работы предприятий.

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования – себестоимость, прибыль и т.д. Поэтому при оценке деловых партнеров необходимо анализировать наравне с показателями основных фондов и материальных ресурсов и обобщающие показатели эффективности использования трудовых ресурсов [43, с. 95].

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассмотрим следующие показатели:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
- характеристика движения рабочей силы;
- социальная защищенность членов трудового коллектива;
- использование фонда рабочего времени;
- производительность труда;
- рентабельность персонала;
- трудоемкость продукции;
- анализ фонда оплаты труда;
- анализ эффективности использования фонда оплаты труда;

В условиях нестабильности экономики фактическая потребность предприятия в персонале определенных категорий непрерывно меняется под воздействием внутренних и внешних факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение потребности в рабочей силе. Внедрение новых технологий, освоение производства конкурентоспособной продукции, сокращение рыночного спроса на производимые товары и услуги может привести к уменьшению численности персонала, как по отдельным категориям, так и по всему составу. Поэтому определение реальной потребности в рабочей силе и прогноз ее изменения должны стать основой совершенствования управления персоналом на предприятиях [31, с. 49].

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность форма № 1-Т, данные табельного учета и отдела кадров.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Административно-управленческий персонал необходимо проверить на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Весь персонал предприятия делится на две группы: промышленно-производственный персонал (ППП) и персонал непромышленных хозяйств. Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих. В составе служащих

выделяют руководителей, специалистов и др. служащих (конторский, учетный персонал). Подробный анализ структуры персонала предприятия представлен в таблице 2.16.

Таблица 2.16- Анализ структуры персонала предприятия АО «Даль-Лада»2016-2017г.г.

Структура персонала	2016г , чел.	% соотнош ение	2017г , чел	% соотно шение	Абсолют. отклонение чел.	Темп прирос та, %
Среднесписочная численность ППП, всего, в том числе:	12	100	12	100	0	0
- руководители	3	25	3	25	0	0
- рабочие	1	8	1	8	0	0
- специалисты	8	67	8	67	0	0

Результаты анализа показывают, что состав работающих по категориям персонала в АО «Даль-Лада» за два года вообще не изменился.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему рабочих ( $K_{пр}$ ):

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.2)$$

- коэффициент оборота по выбытию ( $K_{в}$ ):

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.3)$$

- коэффициент текучести кадров ( $K_{т}$ ):

$$K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.4)$$

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, из-за нарушений трудовой дисциплины и др.).

Напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов,

внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий [46, с. 86].

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения. Подробный анализ показателей движения и постоянства кадров представлен в таблице 2.17.

Таблица 2.17- Анализ показателей движения и постоянства кадров АО «Даль-Лада»2016-2017г.г.

№	Показатели	2016г.	2017г.	Абсол. прирост, чел.	Относит. прирост, %
1	Состояло работников на начало периода, чел.	12	12	0	0
2	Принято всего, чел.	2	1	-1	-50
3	Выбыло всего, чел, в том числе:	2	1	-1	-50
4	-по собственному желанию	2	1	-1	-50
5	-переведено на другие предприятия	0	0	0	0
6	-уволено за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0	0
7	-по сокращению штатов	0	0	0	0
8	Состояло работников на конец периода, чел.	12	12	0	0
9	Среднесписочная численность, чел.	12	12	0	0
10	Количество работников, проработавших год, чел.	10	11	+1	+10
11	Коэффициент оборота по приёму, % (стр.2/стр.9)	17	8	-9	-53
12	Коэффициент оборота по выбытию, % (стр.3/стр.9)	17	8	-9	-53
13	Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3)/стр.9]	33	17	-16	-48
14	Коэффициент текучести кадров, % [(стр.4+стр.5)/стр.9]	17	8	-9	-53
15	Коэффициент постоянства кадров, % (стр.10/стр.9)	83	92	+9	+11



Из анализа движения рабочей силы видно, что по АО «Даль-Лада» коэффициент общего оборота снизился на 48 %. Коэффициент оборота по приему в 2017 г. равен коэффициенту выбытия, в прошлом году - аналогично.

Количество уволенных по собственному желанию в 2017 году снизилось на 1 человека. Снизился процент принятых работников на 50 %. Увеличилось и количество работников, проработавших на предприятии весь год. Можно сделать вывод о том, что работники довольны условиями труда и уровнем заработка.

Но показатели обеспеченности предприятия работниками еще не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного труда, определяемого количеством рабочего времени. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия [38, с. 548].

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня. Подробный анализ использования трудовых ресурсов представлен в таблице 2.18.

Таблица 2.18 - Анализ использования трудовых ресурсов предприятием АО «Даль-Лада» 2016-2017 г.г.

№	Показатели	2016 г	2017 г	Отклонение
1	Среднесписочная численность рабочих	12	12	0
2	Отработано за год одним рабочим:			
3	- дней	247	247	0
4	- часов	1974	1973	-1
5	Средняя продолжительность рабочего дня, ч (стр.4/стр.3)	7,992	7,988	0
6	Фонд рабочего времени, ч. (стр.1*стр.3*стр.5)	23688,29	23676,43	11,86

Из анализа использования трудовых ресурсов видно, что на предприятии произошло увеличение фонда рабочего времени и соответственно работоспособности персонала.

Один и тот же результат в процессе работы предприятия может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе работы получила название производительности труда, то есть под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции. Подробный анализ показателей производительности труда представлен в таблице 2.19.

Таблица 2.19 - Анализ показателей производительности труда на предприятии АО «Даль-Лада» 2016-2017г.г.

№	Показатели	2016г.	2017г.	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение %
1	Выручка, тыс.руб.	79189	110817	+31628	+40
2	Среднесписочная численность, чел.	12	12	0	0
3	Количество рабочих дней в году	247	247	0	0
4	Количество рабочих часов в году	1664	1696	+32	+2
5	Среднегодовая выручка одним человеком, тыс.руб.	6599	9235	+2636	+40
6	Среднедневная выручка одним человеком, тыс.руб.	26,72	37,39	+10,67	+40
7	Среднечасовая выручка одним человеком, тыс.руб.	3,97	5,45	+1,48	+37

Из анализа показателей производительности труда на предприятии АО «Даль-Лада» наблюдается рост годовой выручки на 40%. Среднегодовая выручка одного сотрудника выросла на 2636 тыс.руб., соответственно виден рост средневневной и среднечасовой выручки на одного сотрудника.

Тенденция увеличения выручки является благоприятной и свидетельствует об эффективном использовании трудовых ресурсов на анализируемом предприятии.

Проанализировав все данные по учету оплаты труда на предприятии АО «Даль-Лада» видно, что эффективность использования трудовых кадров, очень высока, так как стаж и опыт работы увеличился, штат не поменялся, увеличилась работоспособность персонала. Тем самым у предприятия наблюдается рост годовой выручки, что говорит об успешности работы акционерного общества.

## **2.5 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов**

В ходе исследования учета расчетов по оплате труда на предприятии АО «Даль-Лада» можно выделить следующие недостатки учета расчетов по оплате труда:

- ведение учета расчетов по оплате труда в программе 1С: Предприятие версия 8.2 (Приложение Е), на сегодняшний день уже давно появилась версия данной программы 8.3 (Приложение Ж), где более усовершенствованный учет расчетов и с учетом любого изменения в законодательстве РФ.

На протяжении некоторого времени мною лично ведется работа с использованием автоматизированной программы 1С: Предприятие версия 8.2 и частично в программе 1С: Предприятие версия 8.3 и можно сказать, что из личных наблюдений и сравнений вытекают следующие выводы:

Во-первых, в редакции 3.0 проще работать:

- эргономичный интерфейс,
- легкие настройки,
- простые формы.

Во-вторых, в редакции 3.0 есть интернет-сервисы:

- 1С:Контрагент,
- досье контрагента,
- 1СПАРК Риски.

В-третьих, в редакции 3.0 выше уровень автоматизации бухгалтерского учета. Автоматизированы такие операции, как:

- аренда ОС,
- отдельный учет НДС по поступлению,
- работа с онлайн-ККМ.

В-четвертых, в редакции 3.0 добавлена полезная небухгалтерская функциональность:

- статусы документов,
- отчеты для руководителя,
- платежный календарь,
- хранение скан-копий документов.

И наконец, редакция 3.0 может работать в "облаках".

Простые и гибкие настройки программы позволяют начать работу, для чего не нужно специфических знаний:

- желательно перевести учет расчетов по оплате труда в специализированную программу 1С: зарплата и кадры, версия 8.3 (Приложение И). Данная программа позволяет провести расширенный анализ оплаты труда, составление огромного числа отчетов:

- кадровые отчеты (коэффициент текучести кадров, награды сотрудников, образования сотрудников, остатки отпусков, потери рабочего времени, составы семей, стажи, трудовая деятельность, документы для военкомата и многие другие) (Приложение К)

- отчеты по оплате труда (анализ изменения оплаты труда по сотрудникам, динамика изменения ФОТ, история изменения оплаты труда и т.д.) (Приложение Л)

- отчеты по выплате оплаты труда (задолженность по оплате труда, незарплатные доходы и другие отчеты)

- отчеты по налогам и взносам (сводная, анализ взносов, анализ НДФЛ и т.д.) (Приложение М)

- регламентированная отчетность по оплате труда.

В программе 1С: зарплата и кадры, версия 8.3 обеспечивается прозрачность завершающих операций. Все промежуточные расчёты могут быть

проанализированы с помощью специальных отчетов – справок-расчётов, которые можно формировать с различной степенью детализации, в различных разрезах. В результате бухгалтер видит связь введённых им данных с результатами расчётов, в общем полную автоматизацию учета расчетов по оплате труда.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо совершенствовать мотивирование труда персонала. Руководство АО «Даль-Лада» должно учитывать то, что профессиональный рост и развитие работника может являться значимым мотиватором, способствовать удовлетворению потребностей в самореализации, самоуважении, саморазвитии. Исходя из этого, необходимо предоставлять возможность повышения квалификации и заниматься проблемами профессионального роста сотрудников. В связи с чем целесообразно сделать общедоступной информацию о кадровом резерве и жёстко определить требования к кандидатам, что поможет усилить его качественный состав.

Следует увеличивать мотивацию сотрудников организации путем материального и нематериального стимулирования труда. Система косвенной материальной мотивации — это так называемый компенсационный пакет (соцпакет), предоставляемый сотруднику. Компенсационный пакет (соцпакет) – это бенефиты, предоставляемые работнику в зависимости от уровня его должности, профессионализма, авторитета и т.п. Традиционно в систему бенефитов многие современные компании включают:

Обязательные бенефиты (регламентируются трудовым законодательством):

- оплата больничных листов;
- оплата ежегодных отпусков;
- обязательное медицинское страхование;
- отчисления на обязательно пенсионное страхование.

Можно предложить следующие методы стимулирования:

1. страхование жизни работников и/или членов их семей (компания осуществляет страхование жизни работников и членов их семей на определенную сумму, бесплатно для работника);

2. оплата обучения, дополнительного образования сотрудников (как полная оплата обучения работодателем, так и частичная, в пределах определенной суммы, либо беспроцентное кредитование работника на образовательные цели);

3. для акционерных обществ – возможность приобретения акций акционерами компании;

4. подарки сотрудникам компании на различные праздники, исходя из их интересов и увлечений и т.п.

5. предоставления путевок в санатории, для детей сотрудников – в лагеря

6. устная и / или письменная благодарность за эффективную работу / реализованный проект;

7. проведение профессиональных конкурсов среди сотрудников, с награждением дипломами;

8. выпуск внутрифирменной газеты с описанием результатов работы и размещением в ней фотографий лучших сотрудников и информационных заметок о них;

9. издание буклетов о компании с размещением фотографий лучших сотрудников компании;

10. награждение увольняющихся сотрудников дипломами «за вклад в развитие фирмы», поддержание дружественных отношений после перехода сотрудников на другую работу;

11. проведение корпоративных праздников.

Для улучшения работоспособности на данном предприятии необходимо воспользоваться следующими методами:

- важным фактором является улучшение организации труда. В том числе предполагает улучшение внешнего вида рабочих мест, мест отдыха,

совершенствование санитарно-гигиенических условий, так как работникам будет комфортнее и приятнее работать и тем самым повысится стремление к труду.

- актуальным фактором производительности является мотивационная составляющая, так как на предприятии АО «Даль-Лада» производится выплаты премий и вознаграждений только продавцам-консультантам, следовательно, необходимо обратить внимание на остальной персонал, так как это сильно влияет на снижение работоспособности всего коллектива.

Предприятие является акционерным, следовательно, все акционеры общества получают дивиденды в соответствии со своими размерами акций. Дивиденды они вкладывают в раскрутку предприятия, то есть ее рекламу на различных сайтах и баннерах.

Реклама работает очень хорошо и привлекает достаточно большое количество покупателей, это значит, что можно вложить дивиденды в другую важную часть предприятия – мотивацию сотрудников. То есть ввести систему выплат и вознаграждений. Данная система представлена в таблице 2.20

Таблица 2.20 – План продаж и система вознаграждений на 2018 год.

	План продаж	Фактическое исполнение	Разница	Проценты	Сумма вознаграждения
Количество	160	170	10	10	-
Стоимость	21640000	25638000	3998000	-	399800

Проценты от продаж будут составлять следующие условия:

- Если превышение плана составляет от 1 до 5 машин, то процент будет составлять – 5%
- Если превышение плана составляет от 5 до 10 машин, то процент будет составлять – 10%
- Если превышение плана составляет от 10 до 15 машин, то процент будет составлять – 15%

Так как на предприятии работает всего 12 сотрудников, то соответственно каждый получит по окончании года по 33316,67 рублей в виде вознаграждения

за проделанную работу. Такой вид поощрения улучшит значительно работоспособность и соответственно в последующих годах повысит продажи и прибыль от них.

Если воспользоваться эффективными методами улучшения работоспособности, что увеличится не только выручка предприятия, а и атмосфера в коллективе.

Таким образом, сотрудники предприятия и оплата труда - эти понятия взаимосвязаны друг с другом. Каждая организация разрабатывает свой план по труду и оплате труда. Важно обратить внимание руководства АО «Даль-Лада» на необходимость стажировок в других структурных подразделениях, но это очень редко применяется, хотя именно здесь кроется резерв развития управленческого состава. Самая главная задача, стоящая как перед руководством предприятия — это разработка стратегии всего предприятия и стратегии кадровой работы.



## Заключение

В результате проведенного исследования учета расчетов по оплате труда и проведенного анализа использования трудовых ресурсов в выпускной квалификационной работе были сделаны следующие выводы:

1. Переход России к рыночной экономике вызвал кардинальные изменения в области оплаты труда. В новых условиях меняется понимание оплаты труда, она рассматривается как плата за выполненную работу в отличие от распределенной доли национального дохода, как было в административной системе экономики. Согласно Трудовому кодексу РФ оплата труда работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Организация имеет право самостоятельно выбирать систему и формы оплаты труда, условия премирования, штатное расписание, повышать размеры тарифных ставок (окладов).

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. В настоящее время можно выделить следующие системы оплаты труда: тарифная, бестарифная, плавающих окладов и оплата труда на комиссионной основе. Существуют десятки форм заработной платы: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, повременная с нормированным заданием, аккордная и т.п.

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Основным видом деятельности АО «Даль-Лада» является розничная торговля автомобилями производства АО «АВТОВАЗ» и фирменными запасными частями.

2.1 На протяжении трех лет с 2015 года по 2017 год в АО «Даль-Лада» наблюдается рост выручки от продаж. В 2017 году она увеличилась на 40 % относительно 2016 года и на 9% в сравнении 2016 года с 2015 годом, что говорит о большом спросе на продукцию «АВТОВАЗ». Так же себестоимость продукции в 2017 году выросла по сравнению с 2016 годом на 28916 тыс. руб. и в 2016 году по сравнению с 2015 году выросла на 5564 тыс. руб.

3. Бухгалтерский учет в АО «Даль-Лада» ведется в соответствии с рабочим планом счетов, разработанным Приказом Минфина России от 31 октября 2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010). Для документального подтверждения фактов хозяйственной деятельности применяются унифицированные формы первичной учетной документации, утвержденные Госкомстатом России от 05.01.2004г. № 1. Регистры бухгалтерского учета ведутся на машинных носителях информации по формам, принятым для журнально-ордерной формы учета, а также предусмотренным автоматизированной системой ведения бухгалтерского учета «1С: Предприятие 8.2». Для предоставления отчетности в государственные органы АО «Даль-Лада» использует программу электронной сдачи отчетности «Сбис++».

В АО «Даль-Лада» действует повременно-премиальная система оплаты труда. Начисление оплаты труда осуществляется на основании окладов, утвержденных штатным расписанием. В состав основной оплаты труда работников включены: оплата труда, начисленная согласно должностным окладам; доплаты за работу на Дальнем Востоке, включающие в себя суммы районного коэффициента и дальневосточные надбавки за стаж работы.

Аналитический учет ведется в разрезе каждого сотрудника АО «Даль-Лада». Согласно трудовому договору оплата труда выплачивается два раза в месяц: 1-го числа – аванс, 15-го числа – оплата труда, которая выдается из кассы предприятия.

4. В ходе исследования учета расчетов по оплате труда на предприятии АО «Даль-Лада» можно выделить следующий недостаток учета расчетов по оплате труда – это ведение учета расчетов по оплате труда в программе 1С: Предприятие версия 8.2, на сегодняшний день уже давно появилась версия данной программы 8.3, где более усовершенствованный учет расчетов и с учетом любого изменения в законодательстве РФ.

В целях устранения данного недостатка и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда можно порекомендовать использование программы 1С: Предприятие 8.3, а также возможно использование более узкоспециализированной программы 1С: Зарплата и кадры 8.3.

Данная программа поможет с легкостью создавать всю отчетность автоматизировано, также в ней обеспечивается прозрачность завершающих операций. Все промежуточные расчёты могут быть проанализированы с помощью специальных отчетов – справок-расчётов, которые можно формировать с различной степенью детализации, в различных разрезах. В результате бухгалтер видит связь введённых им данных с результатами расчётов, в общем полную автоматизацию учета расчетов по оплате труда.

5. Ранее на предприятии АО «Даль-Лада» анализ расчетов по оплате труда и эффективности использования трудовых ресурсов не проводился, поэтому в работе были проанализированы указанные объекты которые позволили выявить следующие данные:

5.1 Средняя оплата труда 1 работника повысилась в 2017 году и составила 63,02 тыс. руб., таким образом, увеличение получилось на 8,73 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом, а в 2015 году она составляла 19,75 тыс. руб. Анализируя среднесписочную численность работников предприятия видно, что на протяжении с 2015г., численность этого года составляла 27 человек, снизилась на 17 человек и последние два года составляет 12 человек.

5.2 Проведенный анализ фонда оплаты труда показал, что, фонд оплаты труда в 2017 году увеличился на 1257 тыс. руб., по сравнению с 2016 годом и составил 9075 тыс. руб.

5.3 В работе был проведен анализ влияния факторов на фонд оплаты труда который выявил, что общий фонд оплаты труда вырос на 16% в 2017 году при неизменной численности работников АО «Даль-Лада». На рост фонда оплаты труда повлиял единственный фактор это среднечасовая оплата труда, так как количество рабочих дней и часов за два исследуемых года остались неизменными.

5.4 Проведенный анализ использования трудовых ресурсов показал, что на предприятии произошло увеличения фонда рабочего времени и соответственно увеличение работоспособности персонала.

5.5 Анализ показателей производительности труда на предприятии АО «Даль-Лада» показал рост годовой выручки на 40%. Среднегодовая выручка одного сотрудника выросла на 2636 тыс. руб., соответственно виден рост среднедневной и среднечасовой выручки на одного сотрудника.

5.6 Проанализировав все данные по учету оплаты труда на предприятии АО «Даль-Лада» видно, что эффективность использования трудовых ресурсов, очень высока, так как стаж и опыт работы увеличился, а штат не поменялся, тем самым улучшилась работоспособность персонала.

Предлагаем внедрить данную методику анализа на предприятии которая позволит улучшить в целом показатели по деятельности предприятия.

6. В ходе исследования эффективности использования трудовых ресурсов были разработаны следующие рекомендации:

6.1 Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо совершенствовать мотивирование труда персонала.

6.2 Так же улучшение внешнего вида рабочих мест, мест отдыха, совершенствование санитарно-гигиенических условий, так как работникам будет приятней и комфортней работать.

Все вышеуказанные рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов помогут добиться большей отдачи персонала к своим обязанностям, тем самым улучшая финансовое состояние предприятия.

### Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.1 от 30.11.1994г. №51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994г. (ред. от 09.01.2018г.)); ч.2 от 26.01.1996г. №14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995г. (ред. от 29.04.2018г.)).
2. Налоговый кодекс РФ, ч.1 от 31.07.1998г. №146-ФЗ (принят ГД ФС РФ 16.07.1998г. (ред. от 19.02.2018г.)); ч.2 от 05.08.2000г. №117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000г. (ред. от 01.05.2018г.)).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001г. (ред. от 16.02.2018г.)).
4. Федеральный Закон "О бухгалтерском учете" от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017г.).
5. Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющих детей" от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 07.03.2018г.)
6. Федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»(ред. от 07.03.2018г.).
7. Федеральный закон от 16.07.1999г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»(ред. от 01.01.2017г.).
8. Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»(ред. от 01.05.2018г.).
9. Федеральный закон от 19 декабря 2016г. №417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов».
10. Бухгалтерский учёт: учеб.пособие / Под редакцией И. М. Дмитриевой - М.: Эксмо, 2010 - с. 272
11. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 (Приказ Минфина РФ от 06.05.1999г. №32-н (ред. от 17.05.2015г.) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету 9/99«Доходы организации»).
12. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (Приказ Минфина РФ от 06.05.1999г. №33-н (ред. от 17.05.2015г.)

«Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации»»).

13. План счетов бухгалтерского учета и Инструкция по его применению (Приказ МФ РФ от 31 октября 2000г. №94-н (ред. от 01.01.2011г.)).

14. Иванова Г.Г., Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам // Налоговый вестник. - 2014. - № 7. - С. 44.

15. Постановление Госкомстата России от 05 января 2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (не нуждается в госрегистрации).

16. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» №922 от 24.12.2007г.

17. Федеральный закон "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" N 167-ФЗ от 30.11.2001г.

18. «Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержания алиментов на несовершеннолетних детей» № 841 (Утвержден постановлением Правительства РФ 18.07.1996 г.)

19. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет, 4-е издание, переработанное и дополненное, М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2016 – 264 с.

20. Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учёт: учебное пособие для вузов В.П. Астахов - М.: Юрайт, 2016 - 335 с.

21. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учёт: учебник / Ю.А. Бабаев - М.: Юнити, 2016 - 467 с.

22. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: учебник / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова. – М.: Феникс, 2015 - 421 с.

23. Бдайдиева, Л. Ж. Бухгалтерский учёт: учебник для вузов / Л. Ж. Бдайдиева - М.: Юрайт, 2016 - 302 с.

24. Бородин, В.А. Бухгалтерский учёт: учебник для вузов. Третье издание, переработанное и дополненное / В.А. Бородин - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 528 с.
25. Бурмистрова, Л. М. Бухгалтерский учёт / Л. М. Бурмистрова - М.: Форум, 2015 - 393 с.
26. Галкина, Е.В. Бухгалтерский учёт и аудит/ Е.В. Галкина - М.: Мир, 2016 - 379 с.
27. Иванова, М.А. Бухгалтерский управленческий учёт / М. А. Иванова, Н. П. Кондраков. - М.: ИНФРА-М, 2014 - 481 с.
28. Ивашкевич, В.Б. Бухгалтерский управленческий учёт / В.Б. Ивашкевич - М.: Магистр, 2014 - с. 373
29. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учёт: учебник / Н.П. Кондраков - М.: ИНФРА-М, 2014 - 368 с.
30. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учёт / В. Э. Керимов - М.: Дашков и К°, 2016 - 365 с.
31. Киселев, И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Дело, 2016. – 49 с.
32. Левина, Г.Г. Бухгалтерский финансовый учёт / Г. Г. Левина, И. И. Бочкарева; под редакцией Я. В. Соколова - М.: Магистр, 2017 - 406 с.
33. Мадиева, К.С. Бухгалтерский учет и аудит: Учебно-методический комплекс. Караганда: Изд-во КЭУ, 2016 – 96 с.
34. Меньшова, Н.И. Самоучитель по бухучету и налогообложению. Алматы: Изд-во Бико, 2016 – 162 с.
35. Нургалиева, Р.Н. Промежуточный финансовый учет. – Караганда, 2013 – 64 с.
36. Нурсеитов, Э.О. Особенности национального учета и МСФО. – Алматы: Изд-во БИКО, 2014.-300 с.
37. Разливаева, Л.В. Управленческий учет, Караганда; КЭУ, 2014 – 200с.

38. Сейдахметова, Ф.С. Современный бухгалтерский учет, Алматы; Издательство LEM, 2015 г-548с.
39. Скала, Н.В. Скала В.И. Сборник бухгалтерских проводок г.Алматы, 2015 – 58 с.
40. Толпаков, Ж.С. Бухгалтерский учет г. Караганда, - 2014 – 102 с.
41. Торшаева, Ш.М. Теория бухгалтерского учета, Караганда; Полиграфия, 2012г. – 155с.
42. Тулешова, Г.К. Финансовый учет и отчетность в соответствии с международными стандартами. Часть I – Алматы, 2014. – 270с.
43. Хахонова, Н.Н. Основы бухгалтерского учета и аудита: учебное пособие/ Н.Н. Хахонова. – М.: Ростов н/Д: «Феникс», 2014 – 69 с.
44. Хедервик, К.Л. Современный уровень оплаты труда: учебное пособие/К.Л. Хедервик. - М.: Финансы и статистика, 2014 – 105 с.
45. Чая, В.Т. Бухгалтерский учет: учебное пособие / В.Т. Чая, О.В. Латыпова. – М.: КНОРУС, 2017 – 95 с.
46. Чая, В.Т. Бухгалтерский учет для экономических специальностей: учебное пособие / В.Т. Чая, О.В. Латыпова. – М.: КНОРУС, 2017 – 201с.
47. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа: учебное пособие/ А.Д. Шеремет. - М.: ИНФРА-М, 2013 – 128 с.
48. Широкова, М.В. Заработная плата: расчет и учет: учебное пособие/ М.В. Широкова. - М.: «Альфа-Пресс», 2014 – 164с.
49. Чебюрюкова, В.В. Бухгалтерский учет. Типовые проводки. Составление и анализ отчетности. Особенности для малого бизнеса: практ. пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014 – 64 с.
50. Даль - Лада – Официальный дилер LADA в г. Владивосток [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dal.lada.ru/>



## **Приложения**

## Приложения А

### УТВЕРЖДЕН

Решением внеочередного общего собрания акционеров  
ОАО «Даль-Лада»  
Протокол № б/н от 11.11.2011

Председатель внеочередного общего собрания  
акционеров ОАО «Даль-Лада»

 /М.Д. Тихонов/

Секретарь внеочередного общего собрания  
акционеров ОАО «Даль-Лада»

 /А.В. Рассолова/

### УСТАВ

#### открытого акционерного общества

«Даль-Лада»

(новая редакция)

г. Владивосток

2011 год

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящего устава приведенные ниже термины при использовании как в единственном, так и во множественном числе имеют указанные значения.

**«Основная хозяйственная деятельность»** означает виды деятельности, предусмотренные настоящим уставом и/или сведения о которых внесены в Единый государственный реестр юридических лиц.

**«Основное Общество»** означает открытое акционерное общество «АВТОВАЗ», которое обладает возможностью определять решения обществ, входящих в Группу в силу преобладающего участия в его уставном капитале, либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо если большинство членов совета директоров определены и находятся в штате Основного Общества.

Основное Общество имеет право давать дочернему хозяйственному обществу обязательные указания.

**«Политики и Процедуры»** означает нормативные документы, регламентирующие взаимодействие Основного Общества с дочерними и зависимыми обществами.

**«Группа»** - хозяйственные общества, контролируемые Основным Обществом.

**«Высшее звено управления общества»** означает высший организационный уровень управления общества, находящийся в непосредственном подчинении единоличного исполнительного органа (в том числе главный бухгалтер).

**«Система внутреннего контроля»** - способы и средства, обеспечивающие контроль за соблюдением обществом установленных Политик и Процедур.

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Открытое акционерное общество «Даль-Лада», в дальнейшем именуемое «общество», создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об акционерных обществах».

2.2. Общество является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основании настоящего устава и законодательства Российской Федерации.

2.3. Общество создано без ограничения срока его деятельности.

2.4. Полное фирменное наименование общества на русском языке: Открытое акционерное общество «Даль-Лада».

2.5. Сокращенное фирменное наименование общества на русском языке: ОАО «Даль-Лада».

2.6. Фирменное наименование общества на английском языке: JSC «Dal-Lada».

2.7. Место нахождения общества: Российская Федерация, 690087, г. Владивосток, ул. Стрелочная, 2 «а».

2.8. Общество является коммерческой организацией.

2.9. Общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

2.10. Общество вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории Российской Федерации и за ее пределами в соответствии с Политикой и Процедурами. Общество имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место нахождения общества. Общество имеет штампы и бланки со своим наименованием, и другие средства визуальной идентификации.

## 3. ЦЕЛЬ И ПРЕДМЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

3.1. Основной целью деятельности общества является извлечение прибыли.

3.2. Общество вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законодательством Российской Федерации. Предметом деятельности общества являются следующие виды деятельности:

- реализация автомобилей и запасных частей к ним;
- техническое обслуживание и ремонт легковых автомобилей;
- осуществление других видов деятельности, не запрещенных законом и не противоречащих законодательству Российской Федерации.

3.3. Общество вправе осуществлять иную деятельность, отвечающую целям общества и не противоречащую законодательству Российской Федерации.

3.4. Виды деятельности, подлежащие лицензированию, могут осуществляться только после получения обществом соответствующей лицензии.

3.5. Общество может осуществлять любые виды внешнеэкономической деятельности, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

## 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА И АКЦИОНЕРОВ

4.1. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

4.2. Общество не отвечает по обязательствам своих акционеров.

4.3. Акционеры не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с его деятельностью, в пределах стоимости принадлежащих им акций, если иное не предусмотрено настоящим уставом.



В данном документе прошито,  
пронумеровано 18 (восемнадцать) листов  
Пресседатель выдвинутого общего собрания акционеров  
ОАО «Даль-Лидия»  
М.Д. Тихонов  
Генеральный директор ОАО «Даль-Лидия»  
М.Д. Тихонов

Устав зарегистрирован в ИФНС по Первореченскому району г. Владивостока  
ОГРН \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
ГРН 212522603459 от 25.11  
18 (восемнадцать) (листа) (ов)  
И.о. начальника, советник государственной гражданской службы РФ 2 класса  
Е.В.Г рохотова





## Приложение Б

### Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2017 г.

		<b>Коды</b>	
Форма по ОКУД		0710001	
Дата (число, месяц, год)		31	12
Организация <u>Акционерное Общество "Даль-Лада"</u>	по ОКПО	10236264	
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	2504000469	
Вид экономической деятельности <u>Торговля автотранспортными средствами</u>	по ОКВЭД	45.1	
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Открытое акционерное общество / частная</u>	по ОКФС / ОКФС	12247	16
Единица измерения: в тыс. рублей	по ОКЕИ	384	
Местонахождение (адрес)			
<u>690087, Приморский край, Владивосток г, Стрелочная ул, дом № 2А</u>			

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
	<b>АКТИВ</b>				
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	4 342	1 835	1 430
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	888	888	1 928
	Отложенные налоговые активы	1180	34	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	5 264	2 723	3 358
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Запасы	1210	5 684	6 600	7 627
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
	Дебиторская задолженность	1230	2 478	3 408	3 017
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 417	2 621	131
	Прочие оборотные активы	1260	41	41	41
	Итого по разделу II	1200	10 620	12 670	10 817
	<b>БАЛАНС</b>	1600	15 884	15 393	14 174

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	4 457	4 457	4 457
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	71	71	71
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	181	181	181
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	4 231	3 643	1 037
	Итого по разделу III	1300	8 940	8 351	5 745
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	6	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	6	-	-
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	5 391	4 710	6 092
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	1 547	2 331	2 336
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	6 938	7 042	8 429
	<b>БАЛАНС</b>	1700	15 884	15 393	14 174

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись)

**Тихонов Михаил  
Дмитриевич**  
(расшифровка подписи)

24 января 2018 г.

## Приложение В

### Отчет о финансовых результатах за Январь - Декабрь 2017 г.

	Форма по ОКУД	Коды		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2017
Организация <b>Акционерное Общество "Даль-Лада"</b>	по ОКПО	10236264		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	2504000469		
Вид экономической деятельности <b>Торговля автотранспортными средствами</b>	по ОКВЭД	45.1		
Организационно-правовая форма / форма собственности <b>Открытое акционерное общество / частная</b>	по ОКФС / ОКФ	12247	16	
Единица измерения: в тыс. рублей	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2017 г.	За Январь - Декабрь 2016 г.
	Выручка	2110	110 817	79 189
	Себестоимость продаж	2120	(94 264)	(65 348)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	16 553	13 841
	Коммерческие расходы	2210	(3 518)	(3 285)
	Управленческие расходы	2220	(14 059)	(17 672)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	(1 024)	(7 116)
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	-	-
	Прочие доходы	2340	3 039	13 218
	Прочие расходы	2350	(1 113)	(3 417)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	902	2 685
	в том числе:		-	-
	Текущий налог на прибыль	2410	(218)	(713)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	38	(170)
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(6)	-
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	34	-
	Прочее	2460	(15)	(1)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	697	1 971

## Приложение Г



## Приложение Д

Форма по ОКУД  
 031017  
 по ОКПО  
 10236264

АО «Даль-Лазер»  
 наименование организации

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

№ документа  
 1-шр

Дата составления  
 09.12.2016

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от 09 декабря 2016 г. № 31/л

на период с 01 января 20 17 г.

Штат в количестве 17 единиц

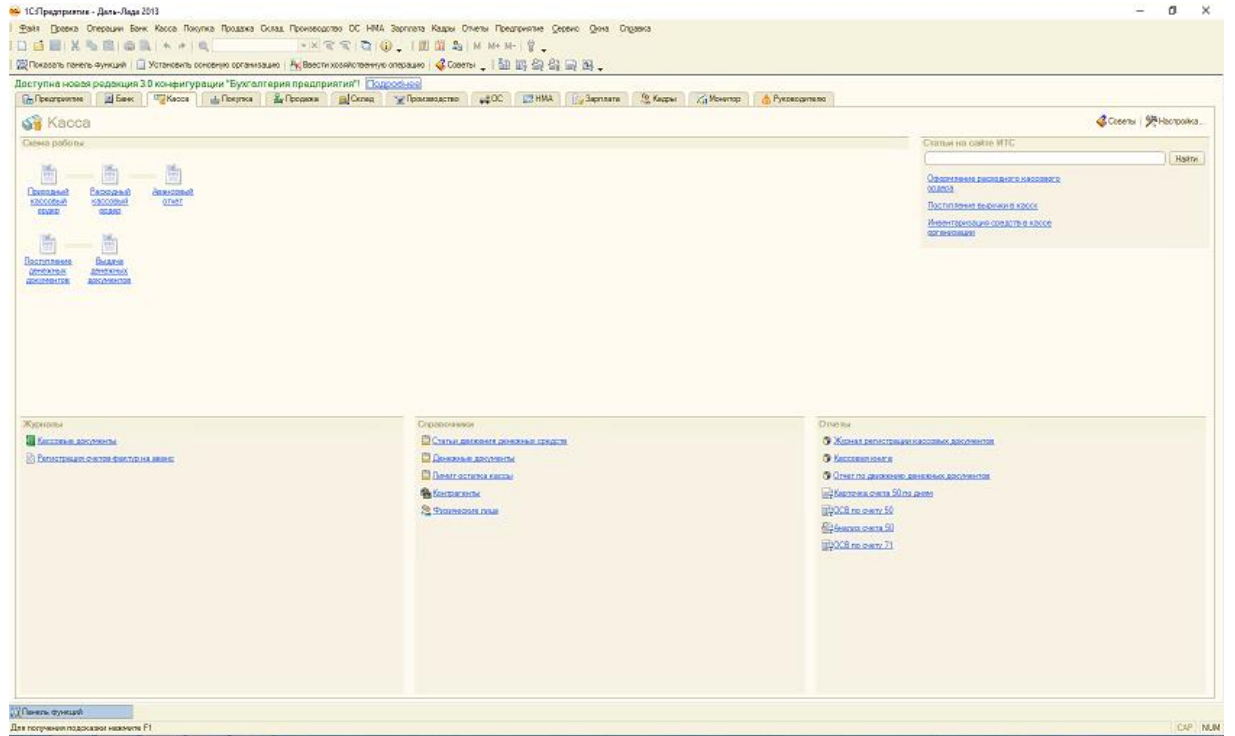
Структурное подразделение наименование	код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб	ДВ 30%	Набавка, руб	Всего, руб			Примечание
							РК 30%	8	9	
Руководство	2	1	1	31250	9375	9375	50000		50000	10
		Заместитель генерального директора по безопасности	1	28600	8580	8580	45760		45760	
		Специалист по кадрам	1	18800	5640	5640	30080		30080	
		Экономист	1	18000	5400	5400	28800		28800	
Бухгалтерия		Главный бухгалтер	1	31800	9540	9540	50880		50880	
		Бухгалтер	1	18000	5400	5400	28800		28800	
Отдел продаж		Начальник отдела продаж	1	26500	7950	7950	42400		42400	
		Продавец-консультант	1	16200	4860	4860	25920		25920	
		Техник по подготовке новых автомобилей	1	16200	4860	4860	25920		25920	
		Ассистент отдела продаж	1	15200	4560	4560	24320		24320	
Отдел обеспечения и реализации вспомог. услуг		Продавец-консультант	1	17500	5250	5250	28000		28000	
		Товаровец	1	17500	5250	5250	28000		28000	
Склад		Техник склада	1	17500	5250	5250	28000		28000	
Участок гарантии		Инженер по гарантии	1	19000	5700	5700	30400		30400	
Технический участок		Энергетик	1	22900	6870	6870	36640		36640	
		Работники	1	12800	3840	3840	20480		20480	

Уборщина	Итого	1	17	8500	2550	2550	13600
				336250	100875	100875	538000

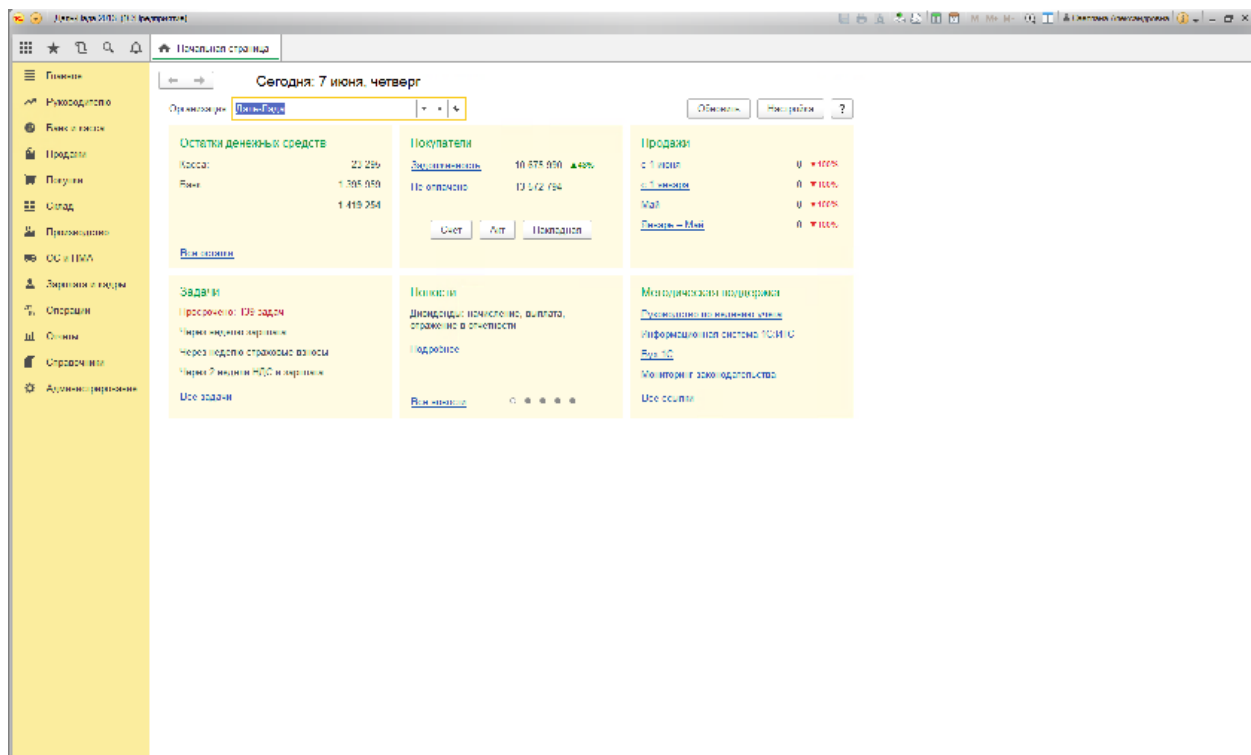
Руководитель кадровой службы Сивушова Е.В. личная подпись  
 Главный бухгалтер Тимофеева Е.А. личная подпись  
Сивушова Е.В. расшифровка подписи  
Тимофеева Е.А. расшифровка подписи



# Приложение Е



# Приложение Ж









# Приложение Л

Муниципальное бюджетное учреждение «Центральный архивный отдел» (ФГУП «Центральный архивный отдел»)

Начальная страница

Начальные настройки программы

Сотрудники и начисления

Формат: [?](#)

Штатное расписание

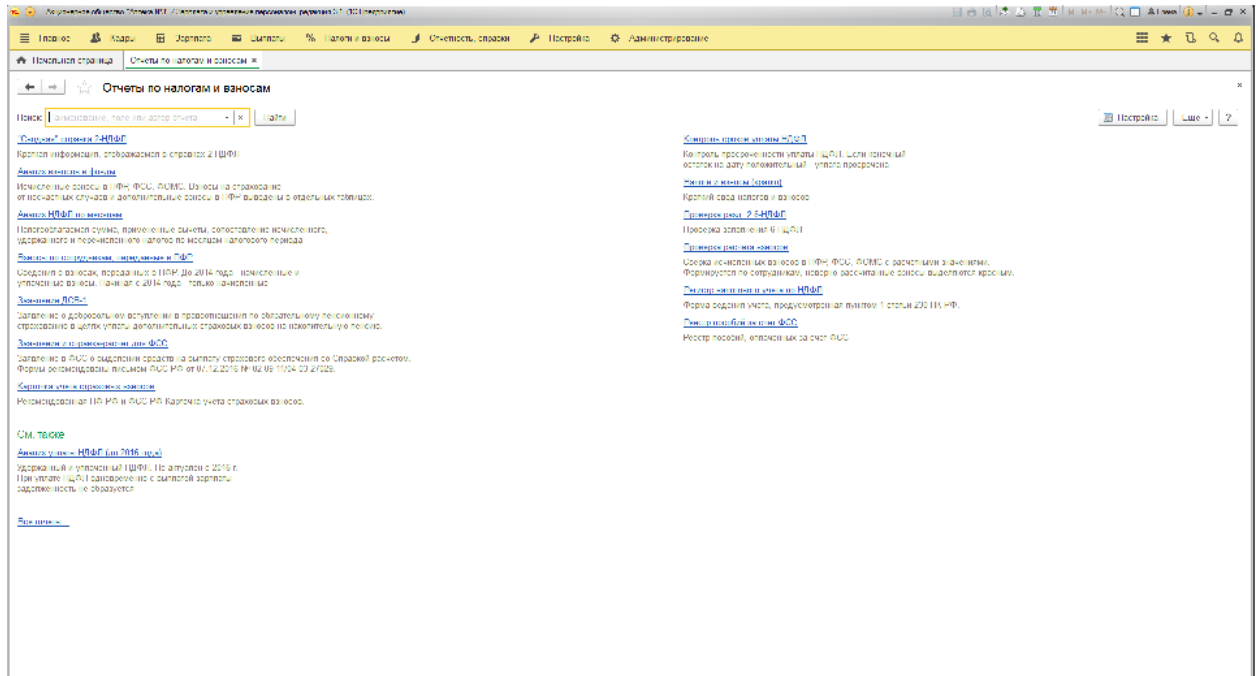
Ф.И.О.	Таб. номер	Подразделение	Должность	Дата приема
Болотин Кристина Владимировна	140	персонал отдела	инженер-электрик (персонал отдела)	14.07.2016
Бондарев Евгений Сергеевич	156	Административный отдел	инженер (ремонтные работы) (Административный отдел)	01.05.2016
Борисов Игорь Иванович	122	персонал отдела	прораб (персонал отдела)	20.06.2016
Бунь Галина Викторовна	197	кабинет архива	инженер (ремонтные работы) (кабинет архива)	04.10.2016
Геласашвили Сергей Сергеевич	117	персонал отдела	фармацевт (персонал отдела)	02.04.2016
Давыдова Ольга Викторовна	150	персонал отдела	фармацевт (персонал отдела)	19.10.2016
Демидова Ольга Юрьевна	112	персонал отдела	фармацевт (персонал отдела)	02.07.2017
Демидов Евгений Михайлович	05	кабинет архива	инженер (ремонтные работы) (кабинет архива)	27.03.2016
Забудько Татьяна Александровна	09	персонал отдела	фармацевт (персонал отдела)	17.06.2006
Ильин Евгений Александрович	05	персонал отдела	санитар (ремонтные работы) (персонал отдела)	25.05.2007
Ковалева Ирина Александровна	114	административный	директор подразделения (административный)	05.09.2017
Кручин Дмитрий Александрович	155	персонал отдела	фармацевт (персонал отдела)	11.09.2017

Начисления

Резюме начислений

Месяц	Должность	Сотрудник	Годовое	Удержания
01	01.01.2018	Бунь Галина Викторовна		
02	02.01.2018	Бондарев Евгений Сергеевич		
03	03.01.2018	Болотин Кристина Владимировна, Бондарев Евгений Сергеевич, Бунь Галина Викторовна, Демидов Евгений Михайлович, Демидова Ольга Юрьевна, Давыдова Ольга Викторовна, Геласашвили Сергей Сергеевич, Ильин Евгений Александрович, Ковалева Ирина Александровна, Кручин Дмитрий Александрович	218 037,65	27 331,20
04	04.01.2018	Бондарев Евгений Сергеевич	16 976,02	612,00
05	05.01.2018	Бунь Галина Викторовна, Демидов Евгений Михайлович, Демидова Ольга Юрьевна, Давыдова Ольга Викторовна, Геласашвили Сергей Сергеевич, Ильин Евгений Александрович, Ковалева Ирина Александровна, Кручин Дмитрий Александрович	555 605,34	80 033,42
06	06.01.2018	Бондарев Евгений Сергеевич	49 247,29	6 416,20
07	07.01.2018	Бунь Галина Викторовна, Демидов Евгений Михайлович, Демидова Ольга Юрьевна, Давыдова Ольга Викторовна, Геласашвили Сергей Сергеевич, Ильин Евгений Александрович, Ковалева Ирина Александровна, Кручин Дмитрий Александрович	158 575,35	67 057,20

# Приложение М



Автор работы \_\_\_\_\_

(подпись)

« 01 » июля 2018 г.

Нормоконтроль \_\_\_\_\_

(подпись)

Белин Е.В.

(Ф.И.О)

« 05 » июня 2018 г.

Нормоконтроль \_\_\_\_\_

(подпись)

Губарева О.И.

(Ф.И.О)

« 04 » июля 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

Г Р А Ф И К

подготовки и оформления выпускной квалификационной работы  
студента (ки) Дьяченко Екатерины Андреевны группы Б140166  
(фамилия, имя, отчество)

на тему Учёт расчетов по оплате труда и эффективность использования трудовых ресурсов

№ 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 защита ВКР на заседании выпускающей кафедры	до 19.05.18	Выполнено
8	Доработка ВКР в соответствии с замечаниями, высказанными на защите, 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

« 22 » декабря 2017 г.

Руководитель ВКР

« 22 » декабря 2017 г.

Дьяченко Е. А.

(и.о. фамилия)

Губарева О. И.

(и.о. фамилия)

Дальневосточный федеральный университет

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки) Дьяченко Екатерины Андреевны

специальность (направление) 080109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

группа Б 1401 66

Руководитель ВКР старший преподаватель Губарева Ольга Ивановна

на тему «Учет расчетов по оплате труда и анализ эффективности использования трудовых ресурсов»

Дата защиты ВКР « 25 » июня 2015 г.

Выпускная квалификационная работа выполнена на актуальную тему, так как в современных условиях хозяйствования расчеты по оплате труда оказывают непосредственное влияние на конечные результаты деятельности любого предприятия путем повышения производительности труда, повышения мотивированности сотрудников. При этом важное значение имеет формирование такой надежной и достоверной учетной системы, которая позволяет оперативно контролировать расчетные операции с персоналом и служить информационной базой для анализа данных операций с целью выявления негативных тенденций и разработки перспективных направлений развития.

Содержание ВКР полностью соответствует теме и заданию, определенному для ее раскрытия.



Теоретическое обоснование ВКР сделано грамотно с использованием большого количества нормативно-законодательной и экономической литературы по проблемам организации учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Все части выпускной квалификационной работы логически связаны между собой и раскрывают поставленные в работе задачи.

Работа выполнена аккуратно, иллюстрирована таблицами и рисунками, которые грамотно оформлены.

В ходе выполнения ВКР студентка показала высокие теоретические знания, умение самостоятельно работать, обобщать материал и делать выводы. Оригинальность работы составляет 75%.

В работе разработан ряд рекомендаций по совершенствованию учета расчетных операций с персоналом и внесен ряд предложений по проведению их анализа, способствующих оптимизации деятельности предприятия.

Заключение: заслуживает оценки отлично и присвоения квалификации «Экономист» по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Руководитель ВКР

(уч. степень, уч. звание)

  
(подпись)

  
(и.о. фамилия)

« 06 » июня 2015 г.