



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего образования**
**«Уральский государственный экономический университет»
(УрГЭУ)**

*Направление
подготовки* 38.03.01 Экономика
*Направленность
(профиль)* Бухгалтерский учет, анализ и аудит

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРИАТ)**

Тема **Бухгалтерский учет и анализ заработной платы
а организации и отчислений во внебюджетные
фонды**

Обучающийся **Старикова Юлия Васильевна**
Группа БУА-17

Руководитель Рыкалина Ольга Анатольевна
к.э.н., доцент

*Консультант
(при наличии)*

Кафедра Бухгалтерского учета и аудита
Институт Непрерывного и дистанционного образования

Нормоконтролер Мустафина Ольга Валерьевна
Старший преподаватель

Дата защиты 19.06.2020
Оценка

Екатеринбург

2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

3

1 Теоретические и методологические аспекты бухгалтерского учета заработной платы организаций и отчислений во внебюджетные фонды 7

1.1 Сущность, задачи, виды, формы и системы оплаты труда 7

1.2 Нормативное регулирование учета заработной платы и расчётов по страховым взносам 13

1.3 Методология учета заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды 22

2 Бухгалтерский учет заработной платы организации и отчислений во внебюджетные фонды 28

2.1 Техничко-экономическая характеристика предприятия ООО «ТОМ - УПИ» 28

2.2 Учет заработной платы труда организации 42

2.3 Автоматизация учета заработной платны на основе программы 1с зуп 3.1 58

3 Анализ заработной платы организации и отчислений во внебюджетные фонды 63

3.1 Анализ динамики и структуры заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды

63

3.2 Мероприятия по совершенствованию учета заработной платы 67

Заключение

71

Список использованной литературы

76

ВВЕДЕНИЕ

Учет заработной платы и налогообложения при начислении дохода за труд сотрудникам является одним из основных и трудоемких участков бухгалтерского учета на любом предприятии. Данный участок является трудоемким и много документальным, также следует отметить, что данный участок имеет много особенностей, тонкостей и требует определенных знаний и умений, которые являются особенностью данного направления бухгалтерского учета. Можно с уверенностью сказать, что учет оплаты труда на предприятии является одним из центральных мест во всей системе учета.

Актуальность выбранной темы на данном этапе обосновывается тем, что в этом направлении происходит очень много изменений и вносятся регулярные поправки в нормативно - правовую базу, в свою очередь нормативно - правовое регулирование оплаты труда определяет права и обязанности работников и работодателей на предприятии, порядок документооборота при приеме и дальнейших расчетах с сотрудниками предприятия, выплат страхового обеспечения и прочие расчеты. Бухгалтерия предприятия должна и обязана осуществлять строгий контроль за учетом труда и его оплаты, проводить своевременный и регулярный аудит данного участка, так как некоторые ошибки могут привести к серьезным последствиям. Если на предприятии численность сотрудников составляет более 70 человек, необходимо на данном участке иметь 1 бухгалтера расчетчика и руководителя, который контролирует и проверяет

правильность начислений, и разрабатывает методологию учета в рамках специфики своего предприятия, вносит своевременно, согласно изменений, поправки в учетную политику в рамках оплаты труда и налогообложения.

Исследование темы бакалаврской работы «Бухгалтерский учет и анализ расчетов с внебюджетными фондами» в настоящий момент довольно актуально, поскольку указанные фонды федеральных и местных органов власти обеспечивают осуществление финансирования разных отраслей деятельности, которые не включены в государственный бюджет.

Важность данного исследования также продиктована тем, что указанные затраты влияют на расходную сторону работы компании и принимают участие в расчете обязательных взносов компаний.

Целью данной работы является изучение комплекса теоретических и методических положений по совершенствованию учета и анализа выполнения расчетов заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды.

Достижение цели работы предопределяет решение таких задач:

- проведение исследования теоретических понятий «учет и анализ» по отношению к расчетам заработной платы и отчислениям во внебюджетные фонды на предприятии;
- раскрытие методологии расчета заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды на предприятии;
- проведение анализа заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды;

- разработка практических рекомендаций по совершенствованию учета расчетов заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды.

Объектом исследования является предприятие ООО «ТОМ - УПИ».

Предметом исследования выступают учетные, аналитические экономические отношения, которые возникают в ходе выполнения учета и анализа расчетов по заработной плате сотрудников предприятия и отчислений во внебюджетные фонды.

Использование налоговых платежей – это один из методов управления и обеспечения взаимосвязи интересов государства с коммерческими интересами предприятий и предпринимателей вне зависимости от ведомственной подчиненности, форм собственности и организационно правовой формы. При помощи налогов устанавливаются взаимоотношения между коммерческими структурами с федеральными, региональными и местными бюджетами, обеспечивается регулирование внешнеэкономической деятельности, происходит стимулирование привлечения инвестиционных средств из-за рубежа. Налоговые платежи – это главный источник поступления денежных средств, при помощи использования которых государством осуществляются его общественные функции. За счет налогов устанавливается система социального обеспечения и конечное распределение доходов.

Принимая во внимание особенную важность социального вопроса, его степень влияния на общественные процессы, страна формирует систему обязательного социального государственного страхования, которая предоставляет

возможность значимой концентрации финансовых ресурсов во внебюджетных фондах и, следовательно, обеспечения социальной защиты населения всего государства.

Однако отсутствие должной заинтересованности работодателей в уплате социальных страховых взносов вызывает необходимость поиска новых направлений для улучшения деятельности всей системы пенсионного, медицинского и социального страхования. Социальная реформа предусматривает изменения организации деятельности по начислению страховых платежей.

В условиях нестабильного законодательства, усовершенствование инструментов осуществления учета и анализа расчетов страховых взносов выступает одним из наиболее важных аспектов контроля. Исчисление взносов требует усовершенствования учета и оптимизации нагрузки социальных страховых взносов. Необходимо проведение исследований в части совершенствования методик бухгалтерского учета и анализа расчетов страховых взносов, что и определяет актуальность темы данного исследования.

Проблемам изучения методических основ организации учета и анализа расчетов взносов во внебюджетные фонды, включая проблематику усовершенствования методического инструментария, а конкретно вопросам осуществления бухучета при выполнении расчета суммы, подлежащей уплате в фонды соцзащиты населения, посвящены труды большого числа исследователей.

Теоретической и методологической основой исследования выступила теория и методология бухгалтерского учета, экономического контроля и анализа; методические, нормативные, инструктивные, справочные материалы по экономическому анализу, бухгалтерскому учету, научные труды и разработки отечественных и зарубежных экономистов и консультантов в области проведения учета и анализа.

Информационной основой работы послужила нормативная база, которая включает федеральные законы, Указы Президента России, постановления Правительства России, различные подзаконные акты, которые регулируют порядок формирования и деятельности внебюджетных фондов, информация отчетности ООО «ТОМ - УПИ».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

1.1 СУЩНОСТЬ, ЗАДАЧИ, ВИДЫ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В данном разделе, разберем какие задачи учета труда и его оплаты возложены на бухгалтерский учёт, какие виды, формы и системы оплаты труда бывают.

Бухгалтерский, финансовый учет на предприятии должен решать следующие задачи:

- правильное и своевременное отражение фактических затрат труда;
- контроль за правильностью применения установленных норм и расценок;
- точное распределение заработной платы по объектам калькуляции;
- правильное отражение объема выполненных работ или выхода продукции и использования времени;
- контроль за количеством труда, выполняемого каждым работником с целью точного исчисления заработка и выплаты его в установленные сроки;
- контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников;

- соблюдение порядка распределения оплаты труда по счетам бухгалтерского учета, обеспечение правильности начисления затрат на объекты учета [20].

Когда определены задачи необходимо определить форму, вид и систему оплаты труда, для этого рассмотрим какими они бывают. В начале дадим определение заработной платы опираясь на статью 129 ТК РФ:

«Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1].

«В настоящее время оплата труда работников регулируется Трудовым кодексом РФ. В соответствии с ним предприятие самостоятельно определяет системы и формы оплаты труда, виды выплат и размеры заработной платы. Все эти условия закрепляются в трудовом, коллективном договоре между работодателем и трудовым коллективом.

Весь персонал классифицируется по определенным признакам.

Во-первых, по сроку использования в организации, согласно трудовым договорам (контрактам), персонал подразделяется на следующие группы:

- постоянный персонал (численность) — работники, принятые на работу без указания сроков;
- сезонный персонал — работники, поступившие на работу на период сезонных работ;
- временный персонал — работники, поступившие на определенный срок, но не свыше двух месяцев.

Во-вторых, широко используются понятия «списочный состав» и «среднесписочный состав»:

- списочный состав фиксирует количество работников, зарегистрированных на каждую отдельную дату (постоянно меняется);

- среднесписочный состав (численность) определяется за месяц, квартал, год. Он рассчитывается путем суммирования списочного состава работников за все дни месяца, включая выходные и праздничные дни, и деления показателя на число календарных дней месяца. При этом списочная численность в выходные и праздничные дни берется по предшествующему рабочему дню. Среднесписочная численность за квартал и год рассчитывается как сумма среднесписочных значений за этот период, деленная на соответствующее число месяцев. Указанный показатель используется в экономических расчетах по росту производительности труда, в анализе производственной деятельности, в отчетности.

Со среднесписочной численностью тесно связан показатель текучести кадров, который определяется как процентное отношение уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по прочим причинам за определенный период к среднесписочной численности работников.

В-третьих, классификация работающих производится по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия — это определенный вид трудовой деятельности, образующийся в процессе общественного разделения труда и требующий для ее выполнения специальных знаний и практических навыков. Например, столяр, токарь, сварщик, бухгалтер и т.д.

Специальность определяется дальнейшим разделением труда в пределах профессии. Например, токарь-расточник, токарь - инструментальщик, бухгалтер-кассир, бухгалтер по оплате труда и т.д.» [20].

«Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы. Уровень квалификации устанавливается с помощью тарифно-квалификационных справочников.

Непосредственно в Трудовом кодексе РФ урегулирован порядок применения только тарифных систем оплаты труда (ст. 143). Данной статьей установлены следующие определения:

- тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий;

- тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;

- тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости

от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;

- тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;

- квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;

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

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Наряду с классификацией персонала организации различают также виды, формы и системы оплаты труда.

Принято различать два вида, две формы и семь систем оплаты труда.

Виды оплаты труда — основная и дополнительная.

К основной заработной плате относятся выплаты за отработанное время, количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной системах оплаты труда; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы (за сверхурочные работы, за работу в ночное время,

выходные и праздничные дни и т.п.), оплата простоя не по вине работника, премии за основные результаты деятельности. К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время: оплата времени отпусков, перерывов в работе, установленных действующим законодательством для отдельных категорий работников, и т.п.

Формами оплаты труда являются повременная и сдельная. Каждая из форм оплаты труда допускает использование нескольких систем.

Повременная форма оплаты труда применяется для расчетов с теми категориями работников, количественная оценка труда которых невозможна или трудоемка, — для работников административно-управленческого и обслуживающего персонала и т.п.

При применении простой повременной системы оплата труда работника производится в зависимости только от одного показателя — количества рабочих дней (иногда — рабочих часов) нахождения на рабочем месте. Для этой системы характерно установление месячных должностных окладов (тарифных ставок). Разница в количестве рабочих часов в зависимости от конкретного календарного месяца при этом не учитывается. График рабочего времени регулируется администрацией организации с таким расчетом, чтобы каждый работник, труд которого оплачивается повременно, отработал не больше годовой нормы рабочего времени в течение календарного года.

При сдельной форме оплаты труда заработок начисляется за выполненную работу по установленным сдельным расценкам. Сдельная форма оплаты труда включает пять систем. Простая сдельная система оплаты труда - размер зар

аботной платы определяется как произведение сдельной расценки на количество выпущенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Премирование за перевыполнение норм или достижение иных результатов деятельности при этой системе оплаты труда не предусмотрено. Такую форму целесообразно применять в тех случаях, когда объем продукции, выпущенной одним работником, не оказывает существенного влияния на общие результаты деятельности организации и, следовательно, выпуск продукции на данном рабочем месте не нормируется.

Сдельно-премиальная система оплаты труда - расчеты производятся так же, как и при простой сдельной, но за перевыполнение норм выработки и достижение иных результатов деятельности работнику выплачивается премия. Размер премии, как правило, увязывается с размером основной заработной платы, начисленной работнику по сдельным расценкам, и зависит от процента перевыполнения норм.

Размер премии устанавливается положением о премировании, разработанным в организации и утвержденным приказом руководителя. При этом могут применяться различные подходы к установлению размера премий. Наиболее распространенным случаем является выплата премии при любом перевыполнении норм выработки по единой ставке.

Аккордная оплата — размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а на весь комплекс работ, взятых в целом. Размер оплаты труда определяют по калькуляции, в которой указывают полный перечень всех работ (операций), включаемых в общее задание, их объем, расценку на одну операцию и общую стоимость выполнения всех операций, общий размер платы за

выполнение задания. Рабочих премируют за сокращение сроков выполнения работ. Окончательный расчет по наряду за работу осуществляют после окончания и приемки всех работ по наряду.

Косвенная сдельная форма оплаты — для обслуживающих рабочих размер оплаты ставится в зависимости от результатов труда обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков в основном производстве.

Сдельно-прогрессивная форма предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале.

Бригадная (коллективная) форма организации труда основана на объединении рабочих в коллективы производственных бригад и предлагает соответствующую перестройку организации производства планирования и нормирования труда. Коллективный заработок формируется в зависимости от общих результатов работы бригады и распределяется в соответствии с личным трудовым вкладом работников» [20].

Рассмотрев виды, формы и системы оплаты труда, перейдем к общему описанию нормативно - правовой базы.

1.2 НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РАСЧЁТОВ ПО СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ

Финансовый и бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из самых важных мест на предприятии в

системе учета хозяйственных операций. Нормативно – правовое регулирование деятельности предприятия обязывает обеспечить своевременное, верное отражение хозяйственных операций в учете по единому стандарту, принятому на предприятии в основе которых должны быть заложены правила правовых норм закона. Следует отметить, что нормативно – правовая база, регламентирующая и регулирующая правила ведения бухгалтерского и финансового учета, регулярно подвергается изменениям и дополнениям, которые необходимо своевременно отслеживать и вносить на основании поправок изменения в учет. В данной главе мы рассмотрим актуальную нормативно – правовую базу учета расчетов с персоналом по оплате труда и страховых взносов.

Основопологающим документом на данном участке учета является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197- ФЗ [1]. Данный документ регулирует вопросы трудового права во взаимоотношениях сотрудника и работодателя, который описывает права и обязанности сторон, которые указывают правила по оплате, охране, нормированию труда, также следует отметить, что здесь же описаны правила трудоустройства, профподготовки, переподготовки, обязательных страховых взносов и конечно же помогает в решении трудовых споров.

Второй важный нормативно правовой документ, который необходимо применять при ведении учета, это Федеральный закон от 06 декабря 2011 г. № 402 – ФЗ «О бухгалтерском учете» [3]. Данный документ определяет правила, которые необходимо заложить в основу бухгалтерского учета предприятия в рамках всех хозяйственных операций, а также в составлении отчетности.

Далее необходимо отметить третий нормативно – правовой документ – это Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05 августа 2000 г. № 117 – ФЗ [7]. Данный документ нам позволяет признать затраты для целей налогообложения.

Следует отметить, что участок учета заработной платы персонала осуществляет не только учет и начисление заработной платы за выполненную работу, но и выплатой разного рода пособий социального характера, таких как пособие по временной нетрудоспособности в связи болезнью, единовременные пособия при рождении ребенка, командировочные и прочее. Данные выплаты регулируются Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. № 460 – ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [8]. Суть данного документа состоит в том, что выплаты не могут быть в рамках оплаты труда или пособий ниже определенного уровня, установленного законом величиной МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

Также к нормативным актам, имеющим отношение к расчетам с персоналом по оплате труда относится Постановление РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [9].

К нормативно – правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского и финансового учета и бухгалтерской и налоговой отчетности, а также стандартов по бухгалтерскому учёту в рамках учета объектов принимаемых затрат при расчете налога на прибыль предприятия.

Для закрепления правил учета расчетов по оплате труда, необходимо составить Учетную политику предприятия по ведению учета, опираясь на ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. № 106 н, где необходимо отразить все тонкости учета [10].

Так как учет должен осуществляться на отдельных счетах учета для формирования двойной записи, необходимо опираться на утвержденный «План счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности предприятия» от 31 октября 2000 г. утвержденного приказом Минфина РФ № 94 н [11].

Нормативное регулирование расчётов по страховым взносам во внебюджетные фонды, в настоящее время в Российской Федерации опирается на четырехуровневую систему нормативного регулирования бухгалтерского учета и аудита, а так же действует обширный перечень нормативных актов, оказывающих влияние на бухгалтерский учет и аудит расчётов с внебюджетными фондами.

Первый уровень нормативного регулирования представлен федеральными законами Российской Федерации, постановлениями Правительства, указами Президента, которые прямо или косвенно регулируют постановку бухгалтерского учета и аудита в организациях. Важнейшими и основополагающими документами, устанавливающими единые правовые и методологические основы организации расчетов по страховым взносам выступают:

- Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ, который определяет роль и место бухгалтерского учета в системе законодательных актов Российской Федерации, его цел

и и задачи, общие методы ведения и нормативного регулирования, обязанности и ответственность организаций и учреждений за состояние бухгалтерского учета и отчетности, а так же регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов [3];

- отношения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов в ПФР, в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов регулируются на данный момент Законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» № 250-ФЗ от 03 июля 2016 г. (в ред. от 28 декабря 2017 г.). Этот закон устанавливает порядок исчисления и уплаты страховых взносов: определяет категории плательщиков страховых взносов, определяет суммы, на которые они начисляются и суммы, не подлежащие обложению взносами, устанавливает размер страховых взносов и сроки их уплаты;

- согласно ст. 11 Федерального закона от 01 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатели обязаны представлять в составе расчета по форме РСВ-1 ПФР и данные персонифицированного учета. Помимо этого скорректированы порядок и размер санкций за пропуск срока представления данных пересчета и (или) представление

недостоверных сведений. Так, с начала текущего года работодатели могут оштрафовать на сумму в размере пяти процентов от величины взносов в ПФР, начисленных за последние три месяца отчетного периода, по итогам которого допущено указанное нарушение. Отметим, что ранее штраф составлял десять процентов от величины взносов, причитающихся к уплате за отчетный период либо календарный год (ст. 17) [12];

- Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» регулирует отношения в системе пенсионного страхования. Этот закон устанавливает размер ставок на взносы [13];

- Федеральный закон от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» устанавливает основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору. Законом определены условия, размеры и порядок обеспечения граждан РФ пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др. Кроме того, закон устанавливает ответственность за достоверность сведений, содержащихся в документах, необходимых для назначения, исчисления и выплаты пособий [14];

- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» является основным источником регулирования страхования от производственного травматизма. Он определяет субъекты страхов

ания, объект и базу для начисления взносов, порядок их расчета и уплаты [16]. Этот закон тесно связан с Приказом Минтруда России от 30 декабря 2016 г. № 851 н [17], которым утверждена Классификация видов экономической деятельности, в соответствии с которой определяется класс профессионального риска на предприятии;

- с 1 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», которым, в частности, изменена структура управления системой медицинского страхования (статьей 12 установлен единый страховщик — Федеральный фонд обязательного медицинского страхования) [18]. Соответствующие изменения были внесены и в Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ: исключены положения о территориальных фондах ОМС. Поэтому с 1 января 2012 г. все медицинские взносы перечисляются в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

К нормативным документам второго уровня относятся Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности. Главное назначение положений — раскрыть правовые и методологические нормы, закрепленные в Законе «О бухгалтерском учете». Так, например, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству Российской Федерации. Расходами организации признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящее

к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества).

Третий (методологический) уровень представляет собой инструкции, рекомендации и методические указания по ведению бухгалтерского учета, которые принимаются Минфином РФ, федеральными органами исполнительной власти. Примеры таких документов: методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств; план счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению.

План счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению устанавливает единые подходы к отражению фактов хозяйственной деятельности на счетах бухгалтерского учета. В инструкции приведена краткая характеристика синтетических счетов и открываемых к ним субсчетов: раскрыты их структура и назначение, экономическое содержание обобщаемых на них фактов хозяйственной деятельности, порядок отражения наиболее распространенных фактов. Описание счетов бухгалтерского учета по разделам приводится в последовательности, предусмотренной Планом счетов бухгалтерского учета.

К четвертому уровню регулирования относят организационно-распорядительные документы, формирующие учетную политику предприятия, которые разрабатываются самим предприятием. Это распоряжения, приказы, рабочие инструкции.

При аудите расчётов по внебюджетным страховым взносам необходимо руководствоваться следующими нормативным

и документами: Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ, вступивший в силу с 1 января 2009 года, является основным источником, регулирующим деятельность аудиторских фирм или индивидуальных аудиторов. Закон устанавливает численность аудиторов в организации, определяет порядок проведения аудита и ответственность аудиторов за проведение проверок, а так же регламентирует классификацию аудиторских стандартов, в которую были внесены изменения по сравнению с ранее действующим Федеральным Законом. Согласно статье 1 данного закона под аудиторской деятельностью понимается деятельность по проведению аудита и оказанию сопутствующих аудиту услуг, осуществляемая аудиторскими организациями, индивидуальными аудиторами [19].

Второй уровень — это правила (стандарты) аудиторской деятельности, одобренные Комиссией по аудиторской деятельности при президенте РФ, устанавливающие нормы аудита, обязательные для всех субъектов рынка. Определяют общие вопросы регулирования аудиторской деятельности, обязательные для всех объектов, устанавливают нормы аудита, обязательные для всех субъектов рынка аудиторских услуг.

Третий уровень — методики аудиторской деятельности, регламентирующие порядок осуществления аудиторами проверок применительно с конкретными отраслями, по отдельным вопросам налогообложения, финансов и по специальным аудиторским заданиям.

Четвертым уровнем нормативного регулирования могут быть внутрифирменные аудиторские стандарты, разрабатываемые аудиторскими организациями для собственных нужд. Они готовятся ведущими специалистами данной фирмы и

представляют конкретизацию методик проверки соответствующих хозяйственно-финансовых операций, способы фиксирования результатов в рабочей документации, рекомендуемые программы для компьютерной обработки, методы анализа и др. Такие стандарты являются коммерческой тайной, но могут передаваться другим фирмам на возмездной основе.

В заключении еще раз хотелось бы отметить, что бухгалтерский учет и аудит ведется строго в соответствии с законодательными и нормативными документами, имеющими разный статус. И хотя одни из них обязательны к применению (Закон «О бухгалтерском учете», положения по бухгалтерскому учету), а другие носят рекомендательный характер (План счетов, методические указания, комментарии), ведение бухгалтерского учета и составление отчетности может производиться только на их основании, так как любые несоответствия или отступления будут оценены контролирующими органами как нарушение законодательства.

Перечисленные нормативно правовые документы в данной главе далеко не все, но они являются основополагающими при расчете с персоналом. Каждое предприятие дополнительно всегда прибегает к рекомендательным документам, так как изменения, которые происходят в законодательстве, не всегда возможно применить без двойной трактовки, поэтому очень часто приходится опираться даже на рекомендательные письма разъяснительного характера, где уже более точно прописывается принцип практического применения нормативно-правовых актов Минфина и иных фискальных органов власти.

Данный участок учета требует на первоначальном этапе детальной проработки регламента работы от кадровой службы и до сдачи отчетности, также следует отметить, что этот участок как никто зависим от кадрового персонала, и поэтому необходимо тщательно подбирать сотрудников, которые будут работать на должностях кадровиков, расчетчиков, табельщиков. Руководители данных отделов должны знать основы нормативно – правовой базы и уметь применять и внедрять это на практике, так как в зоне их ответственности лежит не только своевременное отражение хозяйственных операций и сдача отчетности, но и верная и своевременное информирование сотрудников компании об изменениях, которые непосредственно касаются их. На сегодняшний день к ним можно отнести переход на электронные больничные листы, электронные трудовые книжки. Прогресс идет семимильными шагами и держать руку на пульсе сейчас нужно как никогда.

Далее мы рассмотрим виды и способы учета оплаты труда и страховых взносов, на каких счетах осуществляется синтетический и аналитический учет заработной платы и налогов и взносов.

1.3 МЕТОДОЛОГИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведут на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», аналитический учет расчетов с персоналом в обязательном порядке ведется в разрезе каждого сотрудника,

также возможно настроить дополнительную аналитику в разрезе структурных подразделений, отделов, цехов и т. д. Счет предназначен для сбора и обобщения информации в целом по сотрудникам. В аналитике данного счета также можно на программном уровне сделать настройку показа информации по видам начисления, что в свою очередь помогает контролировать плановые бюджеты, если таковые применяются на предприятии, данный вид аналитики будет удобен для управленческого учета, который в свою очередь помогает руководящему звену своевременно принимать верные управленческие решения. Дополнительно следует отметить, что по дебету данного счета мы отражаем не только удержание налогов, но и прочие удержания такие как например удержания по исполнительным листам, таких как алименты, или несвоевременно выплаченный кредит, которые в свою очередь направляю на предприятие судебные приставы или мировые судьи. Далее рассмотрим на рисунке 1 структуру 70 счета «Расчеты с персоналом по оплате труда» представленную в виде схемы.

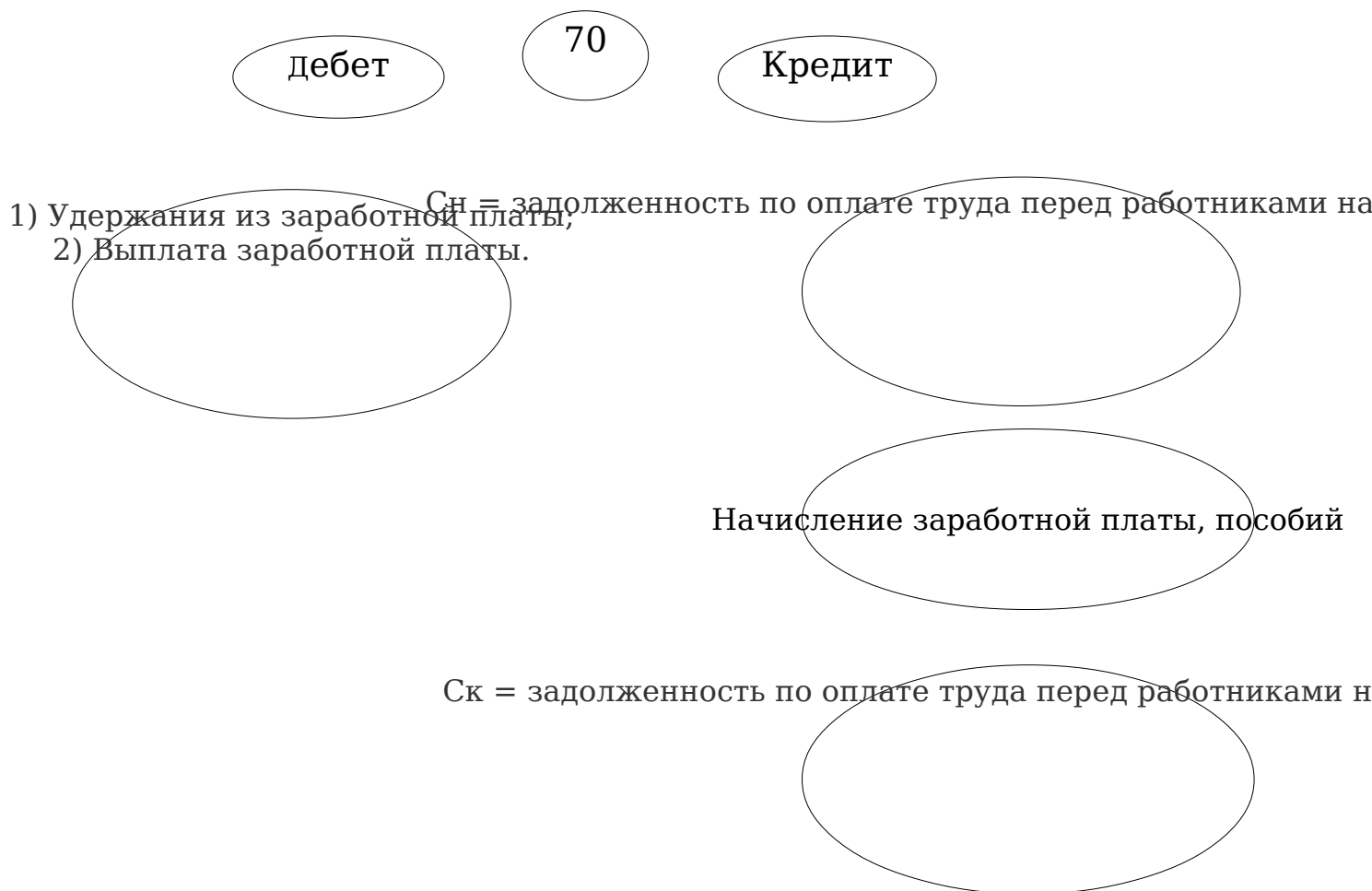


Рисунок 1 – Структура счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»¹

Разница между кредитовым и дебетовым оборотом счета соответствует той сумме, которая должна быть выдана работникам. Как мы описали выше на сколько нам важна аналитика счета в разрезе статей начисления по счету 70, но так как на предприятии заработная плата отражается по дебету затратных счетов таких как 20, 23, 25, 44 данная аналитика не менее важна, так как нам необходимо видеть долю затраченного труда работников на выполнение определенной задачи, заказа. Необходимо отметить в дополнение в выше изложенному, что на некоторых предприятиях возможна выплата части заработной платы в натуральной форме, поэтому мы в очередной раз понимаем как важна нам группировка и аналитика по данному счету для контроля и

¹Составлено автором

Начисления

Расходы на оплату труда, относимые непосредственно на издержки производства и обращения (себестоимость):
Д 20, 23, 25, 26, 29, 44 — К 70.

Расходы на оплату труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов:
Д 10, 15 — К 70;
основных средств, осуществлением вложений во внеоборотные активы:
Д 08 — К 70

Выплаты в денежной и натуральной форме за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации:
Д 84 К 70 — премии, материальная помощь и т.д.

Доходы, выплачиваемые работникам-учредителям по вкладам в имущество организации: Д 84 — К 70.

четкого понимания сколько и за что мы должны в разрезе не только сотрудника предприятия но и вида его заработка. Далее обратимся к рисунку 2 и выделим 4 основные части группировки расходов затрат на оплату труда по видам затрат.

Рисунок 2 - «Группировка расходов затрат на оплату труда по видам затрат»²

Далее следует отметить, что все работодатели обязаны своевременно начислять и выплачивать заработную плату сотрудникам, с которыми заключены трудовые договоры. И что необходимо отметить, что одновременно с начислением и выплатой заработной платы у работодателя появляется обязательства связанные с расчетом и уплатой налога на доходы физических лиц (далее - НДФЛ), и страховых взносов.

² Составлено автором

НДФЛ – уплачивается за счет работника, что в свою очередь не несет налоговую нагрузку на работодателя. Удержания производятся с заработной платы работников являющихся гражданами РФ, постоянно проживающих на территории РФ, удерживается НДФЛ в процентном соотношении, согласно установленной по ставке 13%. В результате чего, сотрудник получает сумму «на руки» меньше на 13% от суммы указанной в трудовом договоре, т.е. 87 %.

Важно отметить, в некоторых ситуациях сумму зарплаты, с которой удерживается налог, можно уменьшить на вычеты (п. 3 ст. 226 НК РФ). И тогда к выдаче «на руки» будет причитаться больше, чем 87% от записанной в договоре суммы. Например, право на вычет есть у работников, имеющих несовершеннолетних детей. Размер вычета на первого и на второго ребенка составляет по 1 400 руб. в месяц, а на третьего и на каждого последующего ребенка — по 3 000 руб. в месяц (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Определять сумму НДФЛ по заработной плате нужно один раз в месяц — по состоянию на последнее число месяца (п. 3 ст. 226, п. 2 ст. 223 НК РФ). При выплате аванса, то есть заработной платы за первую половину месяца, НДФЛ не рассчитывается и не удерживается. Следовательно, в середине месяца работник получает «на руки» именно начисленную сумму. А вот при окончательном расчете за месяц из выплачиваемой суммы удерживается НДФЛ, рассчитанный со всей заработной платы, включая аванс (п. 4 ст. 226 НК РФ). Работодатель должен перечислить сотруднику сумму месячного оклада за минусом НДФЛ и ранее выданного аванса.

Срок уплаты в бюджет удержанного у работников НДФЛ — следующий рабочий день после выплаты зарплаты по итогам месяца (п. 6 ст. 226 и п. 7 ст. 6.1 НК РФ).

Счет учета по правилам ведения бухгалтерского учета применяется 68 «Расчеты по налогам и сборам». Для отражения операций по налогу на доходы физлиц к этому счету необходимо открыть субсчет – «НДФЛ».

Исчисляя НДФЛ с доходов, выплачиваемых физическим лицам, проводки составлять не нужно – они составляются только при удержании налога и перечислении его в бюджет.

Удержание НДФЛ всегда отражается по кредиту счета 68-НДФЛ, перечисление – по дебету этого счета.

Следующий вид отчислений это страховые взносы они производятся за счет работодателя в связи, с чем напрямую увеличивают налоговую нагрузку.

Существует четыре вида страховых взносов:

- на обязательное пенсионное страхование (пенсионные взносы);
- на обязательное медицинское страхование (медицинские взносы);
- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (взносы на «больничные»);
- на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (взносы на «травматизм»).

За счет этих поступлений выплачиваются пенсии, финансируется бесплатная медпомощь по полису ОМС, оплачиваются больничные листы и пособия по уходу за детьми, а также возмещается вред жизни и здоровью, полученный из-за

травм на рабочем месте. Указанные платежи перечисляются за счет работодателя, а не вычитаются из зарплаты работников.

Страховые взносы нужно рассчитывать в последний день месяца исходя из полной суммы заработной платы каждого конкретного работника (п. 1 ст. 421 и п. 1 ст. 431 НК РФ, п. 9 ст. 22.1 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ). В общем случае взносы уплачиваются по следующим тарифам: на пенсионное страхование — 22% от зарплаты, на медицинское страхование — 5,1%, на «больничные» — 2,9%. Эти взносы перечисляются в бюджеты фондов, а их уплату контролирует ФНС.

Тариф взносов «на травматизм» зависит от кода ОКВЭД по основному виду деятельности организации или ИП. Подразделения ФСС ежегодно устанавливают размер взносов для каждого страхователя. Минимальный тариф составляет 0,2%, а максимальный — 8,5% от суммы выплат в пользу работников. При этом к тарифу может быть применена скидка или надбавка. Размер скидки или надбавки не может превышать 40% от установленного тарифа (п. 1 ст. 22 Закона № 125-ФЗ).

Таким образом, даже при самой «нерисковой» с точки зрения травматизма деятельности и с учетом максимальной скидки работодатель должен ежемесячно перечислять в бюджет 30,12% от зарплаты каждого работника. При высоких зарплатах данный показатель несколько снижается. Так, если зарплата сотрудника, определенная нарастающим итогом с начала 2020 года, превысит 912 000 руб., то взносы на «больничные» больше платить не нужно. А если зарплата составит более 1 292 000 руб., то тариф пенсионных взносов с выплат, превышающих это значение, снизится с 22% до 10%.

Страховые взносы за предыдущий месяц нужно перечислить не позднее 15 числа текущего месяца (п. 3 ст. 431 НК РФ, п. 4 ст. 22 Закона № 125-ФЗ). Если это число выпадает на выходной или праздничный день, срок уплаты переносится на ближайший следующий за ним рабочий день (п. 7 ст. 6.1 НК РФ).

Для отражения операции «начислены страховые взносы на заработную плату» проводка составляется с использованием специального счета бухучета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» (Приказ Минфина № 94н).

Для детализации данных по каждому виду страхового обеспечения в плане счетов предусмотрены специальные субсчета:

69.1 — для отражения операций по социальному обеспечению граждан (временной нетрудоспособности и в связи с материнством, несчастный случай на производстве и профзаболеваний).

Важно отметить, что необходимо предусмотреть дополнительную аналитику по субсчету 69.1, например:

69.1.1 — начисления в пользу временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

69.1.2 — данные о платежах в ФСС в пользу страхования от несчастных случаев и профзаболеваний.

69.2 — для начисления страховых взносов в части ОПС;

69.3 — информация о начисленных страховых взносах по ОМС.

По кредиту данных бухгалтерских счетов отражается начисление страховых взносов, а по дебету — их оплата.

Стоит отметить, что работодатель начисляет страховые взносы только на фонд заработной платы, то есть с суммы и алогооблагаемых выплат и вознаграждений за труд. Никаких удержаний из заработка граждан при исчислении страховых взносов не производится.

2 БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

2.1 ТЕХНИКО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ТОМ - УПИ»

Общество с ограниченной ответственностью «ТОМ – УПИ» (ООО «ТОМ-УПИ») создано и внесено в единый государственный реестр юридических лиц 24 декабря 1992 года, на сегодняшний день зарегистрировано по адресу: 620144, Свердловская область, город Екатеринбург, улица Куйбышева, д. 21, кв. 225, фискальным исполнительным органом согласно территориального расположения является ИФНС по Ленинскому району г. Екатеринбурга. Обществу присвоен ОГРН 1036603481782, ИНН 6660079008, КПП 667101001, ОКПО 26288915.

Организационно - правовая форма ООО «ТОМ-УПИ» – общество с ограниченной ответственностью. Обществом с ограниченной ответственностью признается созданное одним или несколькими лицами хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на доли; участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале общества [2].

Учредителями ООО «ТОМ-УПИ» являются физические лица: Кулябин Борис Евгеньевич, Лушников Павел Васильевич,

Викторова Татьяна Анатольевна. Уставный капитал сформирован за счет вноса учредителей в размере 29 900 рублей и доля учредителей общества в уставном фонде составляет 41,64%, 41,64% и 16,72% соответственно.

Основным видом деятельности организации является производство санитарно - технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха.

Предприятие профессионально занимается климатическим оборудованием с 1992 года. На сегодняшний день ООО «ТОМ-УПИ» - признанный лидер на рынке создания климатических систем для офисных и производственных помещений. За время работы компании было установлено более 8 тысяч систем более чем в 30 городах России. Компания работает в двух основных направлениях это монтаж, который включает в себя полный цикл работы от разработки проекта до сдачи работ заказчику, второе направление — это сервисное обслуживание сданных объектов и принятых новых уже существующих объектов, специалисты данного подразделения осуществляют обслуживание, диагностику, ремонт уже существующих систем вентиляции и кондиционирования. В перечень оборудования, обслуживаемого компанией, наряду с тепловыми завесами, сплит - системами, простыми приточными и вытяжными установками, также входят VRV-системы кондиционирования с переменной холодопроизводительностью, системы чиллер - фанкойл, прецизионные кондиционеры, сложные приточно-вытяжные системы с рекуперацией, охлаждением, осушением и пароувлажнением.

В должности руководителя компании выступает управляющий индивидуальный предприниматель Кулябин Борис Евгеньевич, главный бухгалтер в компании не

предусмотрен. Функции бухгалтерского учета возложены на Общество с ограниченной ответственностью «НОТА» (далее – ООО «НОТА»), в связи с этим от лица главного бухгалтера подпись ставит финансовый директор ООО «НОТА» Асманкина Елена Владимировна, основанием является заключенный договор на предоставление услуг бухгалтерского сопровождения [5].

Бухгалтерский учет на предприятии осуществляется с требованиями современного законодательства в соответствии с учётной политикой предприятия. Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет управляющий ООО «ТОМ-УПИ».

На предприятии можно выделить три основных направления:

- проектирование – это выполнение проектных работ, включающих в себя полный пакет технической документации от чертежей до сопроводительной записки, включая все необходимые расчеты и сметы;

- монтаж - рассматривается не просто установка оборудования, а технологический процесс, включающий следующие этапы:

- а) проектирование;
- б) диспетчеризация;
- в) подбор и подготовка оборудования;
- г) монтаж;
- д) пуско-наладка;
- е) воздушное отопление.

- сервис - включает сервисное обслуживание установленных климатических систем, а также ремонтные

работы.

Штатная численность ООО «ТОМ-УПИ» на 01.01.2020 составляет 92 человека.

Организация учетно-аналитической работы возложена на структурное подразделение – бухгалтерия, возглавляемой главным бухгалтером. Штат сотрудников данного отдела 5 человек. Сотрудники бухгалтерии отвечают за правильность и своевременность отражения хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством, готовят различные виды финансовой и статистической отчетности. Комплексный управленческий учет на предприятии отсутствует, но составляются некоторые виды отчетности для управленческих целей.

Учет на предприятии автоматизирован, применяется программное обеспечение продуктов компании 1С: Предприятие, отчетность передается по электронным каналам связи (в ФНС, ФСС, ПФР, органы статистики).

Организационная структура управления персоналом ООО «ТОМ-УПИ»

имеет вид линейной структуры (рисунок 3).



Рисунок 3 – Организационная структура ООО «ТОМ-УПИ»³

Линейная структура управления предполагает, что каждый работник подчинен и подотчетен только одному

³Составлено автором на основе штатного расписания ООО «ТОМ-УПИ»

руководителю и связан с вышестоящей системой только через него. Руководитель полностью отвечает за деятельность вверенного ему подразделения. Также стоит отметить, что данная структура имеет ряд достоинств, которые заключаются в чёткой системе не только взаимных связей функций отделов, но и в единоначалии – когда один руководитель может замкнуть на себе руководство всей совокупности исполнения процессов, объединив в общую цель. Быстрота реакции исполнительных отделов на прямые указания также свойственна данной структуре управления, что позволит избегать дополнительного согласования поставленных задач и их решения, нужно отметить, что в данной структуре не маловажно кто занимает должность руководителя отдела, сотрудник занимающий должность руководителя должен структурно мыслить и уметь работать в режиме многозадачности, так как решения необходимо принимать не локально, а в комплексе, так как в данной структуре мы наблюдаем чётко выраженную ответственность.

Недостатком данной структуры управления является решение одного из важнейших на мой взгляд вопросов, это стратегическое планирование. Так как руководитель тратит очень много времени на оперативные проблемы, где текущие дела доминируют над работой стратегических планов. Также следует отметить, что очень часто один отдел пытается переложить часть ответственности или работы на другой отдел и возникает тенденция волокиты, что приводит к несвоевременному выполнению задач и решению вопросов. И мы наблюдаем критерии эффективности и качества выполняемой работы отделов отличны между собой.

Далее проведем анализ основных показателей предприятия.

Анализ наличия и использования основных производственных фондов и оборудования.

Проанализируем структурную динамику основных средств ООО «ТОМ-УПИ» за 2017-2019 гг. (таблица 1).

Таблица 1 - Анализ структуры внеоборотных активов ООО «ТОМ-УПИ»⁴

Статьи внеоборотных активов	На 31 декабря 2019		На 31 декабря 2018		На 31 декабря 2017	
	Тыс. руб.	Удельный вес, %	Тыс.руб.	Удельный Вес, %	Тыс.руб.	Удельн. вес, %
1. Нематериальные активы	11	0,021	17	0,150	22	0,112
2. Результаты исследований и разработок	0	0,000	0	0	0	0
3. Основные средства всего	10282	19,967	9160	80,912	10076	51,277
В том числе	10282	19,967	9160	80,912	10076	51,277
3.1 основные средства	0	0	0	0	0	0
3.2 капитальные вложения						
4. Доходные вложения в материальные ценности	2201	4,274	2144	18,938	3052	15,532
5. Финансовые вложения	39000	75,737	0	0	6500	33,079
6. Отложенные налоговые активы	0	0	0	0	0	0
7. Прочие внеоборотные активы	0	0	0	0	0	0
8. Итого внеоборотных активов	51494	100,000	11321	100,000	19650	100,000

По данным таблицы 1 можно сказать, что совокупная величина внеоборотных активов ООО «ТОМ-УПИ» в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 40 173 тыс. руб. или в 4 раза.

Наибольший удельный вес в отчетном году в структуре внеоборотных активов компании занимают финансовые вложения – 75,74% от общей стоимости внеоборотных активов. В финансовых вложениях отражена сумма займа, предостав-

⁴Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

авленная ООО «ТОМ-УПИ» другому юридическому лицу на срок более одного года.

Второе место по величине в структуре внеоборотных активов предприятия в 2019 году занимают основные средства, их удельный вес в текущем году составил 19,97%.

Доходные вложения в материальные ценности и нематериальные активы занимают в структуре внеоборотных активов ООО «ТОМ-УПИ» в отчетном году 4,27% и 0,02% соответственно.

Представим изменение структуры внеоборотных активов предприятия за три прошедшие года графически для большей наглядности (рисунок 4).

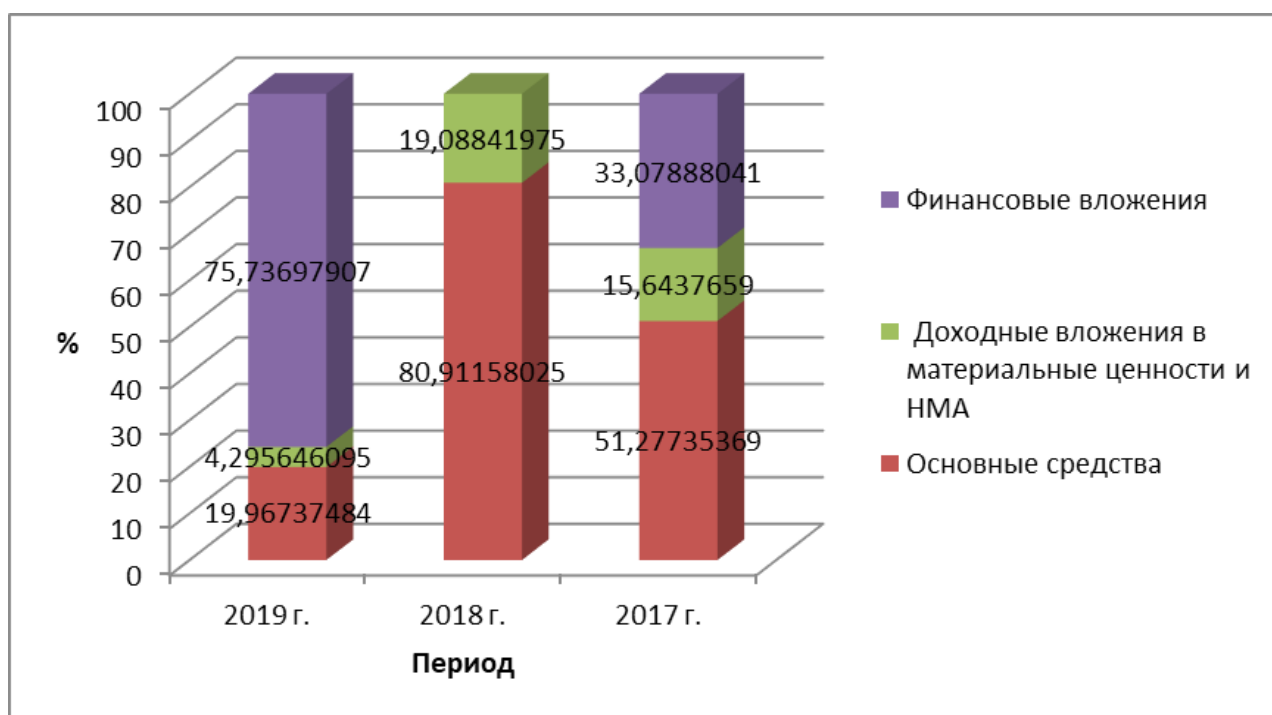


Рисунок 4 – Структура внеоборотных активов ООО «ТОМ-УПИ»⁵

Рисунок 4 свидетельствует, что финансовые вложения, занимающие наибольший удельный вес в структуре внеоборотных активов ООО «ТОМ-УПИ» в 2019 году, возникли только в 2019

⁵Составлено автором

году. В 2018 году финансовых вложений предприятие не имело, а в 2017 году они занимали 33,08% от общей структуры.

Величина основных средств в 2019 году в абсолютном значении увеличилась, а их доля в структуре внеоборотных активов сократилась по сравнению с 2018 (-60,94%) и с 2017 годом (-31,31%).

Таблица 2 - Анализ наличия и движения ОПФ (по первоначальной стоимости), тыс. р.⁶

Показатели	Наличие на начало года	Поступило в отчетном году		Выбыло в отчетном году		Наличие на конец года (гр.2+гр.3-гр.5)	Наличие на конец года (остаточная)	Начисленная амортизация
		Всего	из них введено в действие	Всего	из них ликвидировано (списано)			
1.Основные производственные фонды - всего ОПФ В том числе:	6225	386	386	123	0	6484	5488	996
1.1 Активная часть ОПФ - всего Из них:	5386	386	386	123	0	5649	4787	862
-машины и оборудование	1565	386	386	0	0	1951	1680	271
-транспортные средства	3821	0	0	123	0	3698	3107	591
1.2 Пассивная часть ОПФ - всего В том числе:	664	0	0	0	0	664	530	134
- здания	0	0	0	0	0	0	0	0
- сооружения	0	0	0	0	0	0	0	0
-инструменты и производственно-хозяйственный инвентарь	664	0	0	0	0	664	530	134
Всего ОПФ	12275	386	386	123	0	12538	10 282	2256

Показатели таблицы 2 свидетельствуют о том, что более 50% ОПФ ООО «ТОМ-УПИ» составляют производственные фонды, их первоначальная стоимость на начало 2019 составляет 6 225 тыс. руб. Большая часть производственных ОПФ

⁶Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

приходится на их активную часть, т.е. которые принимают непосредственное участие в технологическом процессе ООО «ТОМ-УПИ». В течение года стоимость производственных ОПФ увеличилась на 386 тыс.руб. за счет приобретения и введения в эксплуатацию новых основных средств, а именно машин и оборудования, непосредственно, участвующих в производстве. Выбытие ОПФ на сумму 123 тыс.руб. обусловлено продажей транспортного средства.

Коэффициент годности производственных ОПФ ООО «ТОМ - УПИ» составляет на конец 2019 года 0,846 (5488/6484), коэффициент износа - 0,154 (996/6484). Данные коэффициенты свидетельствуют, что ОПФ компании находятся в хорошем состоянии и амортизированы только на 15%.

Коэффициент обновления производственных фондов в 2019 году составил 0,06, коэффициент выбытия составил 0,02. Таким образом, темпы обновления ОПФ опережают темпы выбытия. Коэффициент прироста ОПФ равен 0,042.

Рассчитаем коэффициенты движения производственных ОПФ компании за 2018-2019 гг., чтобы изучить их динамику (рисунок 5).

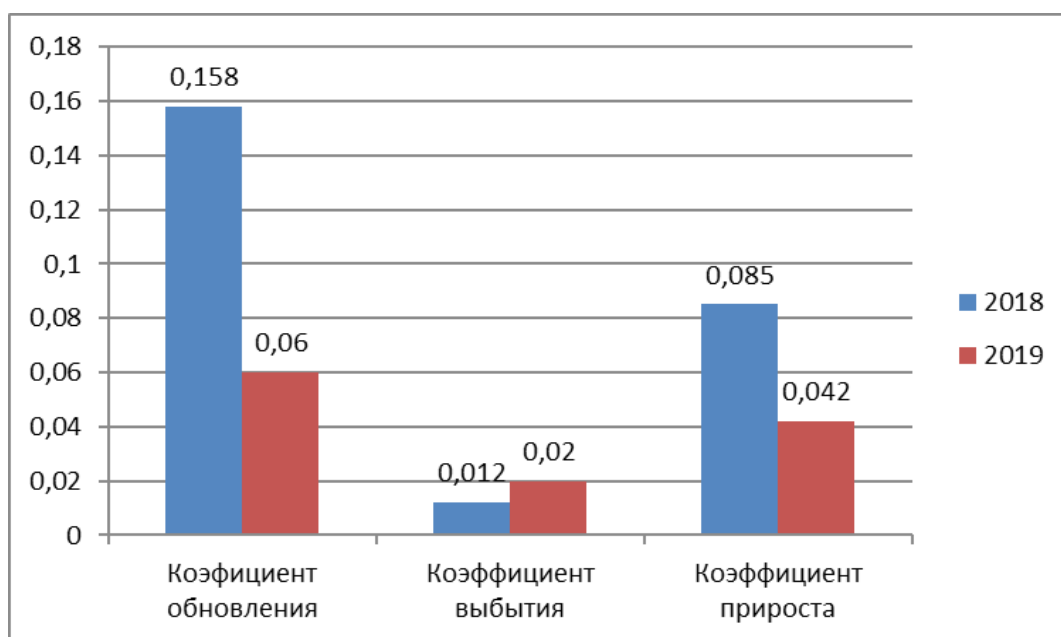


Рисунок 5 – Динамика движения производственных ОПФ ⁷

Как показывает рисунок 5, коэффициент обновления в 2018 году по сравнению с 2019 годом значительно выше, что свидетельствует о снижении поступления и ввода в эксплуатацию ОПФ в текущем году. Соответственно и коэффициент прироста за 2018 год также выше, чем в 2019.

Проанализируем фондоотдачу ОПФ (таблица 3).

Таблица 3 – Факторный анализ фондоотдачи ⁸

Показатель	2018 год	2019 год	Отклонение
Товарная продукция в сопоставимых ценах, тыс.р.	3391	3356	-344
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс.р.	3	9	103
Среднегодовая стоимость активной части ОПФ (машины и оборудование), тыс. руб.	4955	5132	177
Удельный вес машин и оборудования в составе ОПФ, коэф. (с точностью до 0,0001)	0,5152	0,5279	0,0127
Фондоотдача с 1 р. стоимости машин и оборудования, р.	6,8442	6,5411	-0,07
Фондоотдача с 1 руб. стоимости ОПФ,р	3,526	3,4532	-
Изменение фондоотдачи с 1 р. стоимости ОПФ за счет:	6	2	-

⁷Составлено автором

⁸Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

а) изменения удельного веса активной части	-	0,086	-
б) изменение фондоотдачи с 1 р. стоимости машин и оборудования	-	9	-
Изменение объема товарной продукции за счет:	-	-	-
а) изменение стоимости ОПФ	-	0,158	-
б) изменение фондоотдачи ОПФ	-	4	-
		363,1	
		78	
		-	
		707,6	
		9	

Согласно данным таблицы 3 фондоотдача производственных ОПФ в 2019 году по сравнению с 2018 годом снизилась на 0,08 руб. При этом фондоотдача активной части ОПФ снизилась на 0,3 руб.

Резервами повышения фондоотдачи в ООО «ТОМ - УПИ» является увеличение времени работы машин, механизмов, оборудования.

Таким образом, производственные фонды предприятия находятся в хорошем, исправном состоянии, не требуют капиталовложений на обновление. При этом необходимо увеличить фондоотдачу активной части ОПФ.

Анализ наличия и использования трудовых ресурсов.

Проведем анализ обеспеченность кадрами ООО «ТОМ - УПИ», их состав и структуру (таблица 4).

Таблица 4 - Анализ численности и структуры работающих ООО «ТОМ - УПИ» по категориям⁹

Категории работающих	Численность, чел.			Структура, %		
	2018	2019	Δ	2018	2019	Δ
	год	год		год	год	
Весь персонал.	82	95	13	100	100	-
В том числе:						

⁹Составлено автором на основе справки о среднесписочном составе ООО «ТОМ-УПИ»

1.Промышленно - производственный персонал из них:	70	83	13	85,366	87,3 68	2,00 3
рабочие	55	67	12	67,073	70,5 26	3,45 3
служащие, в том числе:	15	16	1	18,293	16,8 42	- 1,45 1
руководители	6	6	0	7,317	6,31 6	- 1,00 1
специалисты.	9	10	1	10,976	10,5 26	- 0,44 9
2. Непромышленный персонал	12	12	0	14,634	12,6 32	- 2,00 3

Согласно таблицы и в 2018 и в 2019 году наибольшую долю в структуре персонала ООО «ТОМ - УПИ», занимает промышленный персонал, что характерно для производственного предприятия.

Коэффициент оборота по приему определяется по формуле:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{\text{ССЧ}'} \quad (1)$$

где, $Ч_{\text{пр}}$ - число принятых на работу;

ССЧ - среднесписочная численность работников.

Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{\text{ССЧ}'} \quad (2)$$

где, $Ч_{\text{ув}}$ - число уволенных по всем причинам.

Коэффициент текучести – отношение числа выбывших работников по собственному желанию и уволенных за нарушение дисциплины среднесписочному числу работников:

$$K_t = \frac{Ч_{увсбж}}{ССЧ} \quad (3)$$

Коэффициент замещения определяется по формуле:

$$K_z = \frac{Ч_{пр} - Ч_{ув}}{ССЧ} \quad (4)$$

Коэффициент постоянства состава найдем по формуле:

$$K_{пост} = 1 - K_b \quad (5)$$

Рассчитанные коэффициенты и их динамику представим в таблице 5.

Таблица 5 – Динамика оборота персонала ООО «ТОМ - УПИ»¹⁰

Показатель	2018	2019	Отклонение
Коэффициент оборота по приему	0,134	0,211	0,076
Коэффициент оборота по выбытию	0,085	0,063	-0,022
Коэффициент текучести	0,085	0,063	-0,022
Коэффициент замещения	0,049	0,147	0,099
Коэффициент постоянства	0,915	0,937	0,022

¹⁰Составлено автором на основе произведенных расчетов

Данные таблицы свидетельствуют о постоянстве коллектива ООО «ТОМ-УПИ», коэффициенты постоянства близки к единице. При этом в 2019 году коэффициент постоянства увеличился на 0,022 единицы и составил 0,937.

Проанализируем влияние трудового потенциала ООО «ТОМ-УПИ» на объем продукции (таблица 6).

Таблица 6 – Анализ влияния трудовых факторов на объем товарной продукции¹¹

Показатель	2018 год	2019 год	Отклонение
Объем товарной продукции, тыс.р.	33913	33569	-344
Численность ППП	70	83	13
Среднегодовая выработка работающего, тыс.р.	484,47	404,45	-80,02
Среднесписочная численность рабочих	55	67	12
Среднегодовая выработка рабочего, тыс.р.	616,6	501,03	-115,57
Удельный вес рабочих в ППП,%	78,57	80,73	2,16
Изменение объема выпуска товарной продукции за счет	-	6298,11	-
а) изменения численности ППП	-	-6641,66	-
б) изменение среднегодовой выработки рабочего	-	7399,2	-
	-	-7743,19	-
а) изменения численности рабочих	-	6298,11	-
б) изменения среднегодовой выработки рабочего	-	1082,23	-
	-	-7743,19	-
а) изменения численности ППП	-	-	-
б) изменения удельного веса рабочих в ППП	-	-	-
в) изменения среднегодовой выработки рабочего	-	-	-

Таким образом, объем товарной продукции сократился на 344 тыс. руб. в 2019 году по сравнению с 2018 годом. Положительно оказало влияние на изменения данного показателя увеличение численности ППП, но при этом среднегодовая выработка 1 работающего привела к снижению объема величины товарной продукции.

Рассмотрим и проанализируем показатели производительности труда (таблица 7).

Таблица 7 – Показатели производительности труда и их изменение¹²

¹¹Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

¹²Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

Показатель	2018 год	2019 год	Отклоне ние
Товарная продукция, тыс. р.	33913	33569	-344
Среднесписочная численность ППП, чел.	70	83	13
Среднесписочная численность рабочих, чел.	55	67	12
Отработано рабочими, чел.-дней	13505	16549	3044
Отработано рабочими, чел.-часов	108695	132198	23503
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8,05	7,99	-0,06
Среднегодовая выработка одного работн ика ППП, тыс. р.	616,6	501,03	-115,57
Среднегодовая выработка рабочего, тыс. р.	78,57	80,73	2,16
Среднедневная выработка рабочего, р.	2,51	2,028	-0,482
Среднечасовая выработка рабочего, р.	0,312	0,254	-0,058
Удельный вес рабочих в численности ППП коэф.(с точностью0,001	0,7857	0,8072	0,0215

В связи увеличением среднесписочной численности предприятия увеличилось и количество отработанных человеко-дней и человеко-часов в 2019 году по сравнению с 2018 годом. При этом наблюдается сокращение средней продолжительности рабочего дня на 0,06 часа и снижение среднедневной выработки на 1 рабочего.

Анализ производства и реализации продукции.

В силу специфики деятельности предприятия, а оно занимается, как отмечали ранее, проектированием и монтажом климатических систем, непосредственно производством и реализацией продукции ООО «ТОМ-УПИ» не занимается. По заказу клиента оформляется договор, разрабатывается техническое задание, проектируются необходимые климатические системы (вентиляции, отопления и т.д.) и на основании согласованного проекта, закупается необходимое оборудование и материалы, для реализации проекта.

Поэтому заполнить таблицы по показателям производства и реализации продукции, не предоставляется возможным на базе места практики.

В ходе практики была изучена методика анализа производства и реализации и источники для проведения данного вида анализа на примере из учебной литературы.

Анализ себестоимости продукции.

Данные в типовом примере таблицы и необходимые расчеты скорректированы.

Проанализируем затраты ООО «ТОМ-УМИ» на рубль продукции (ЗРП). Сделать выводы об изменении затрат на рубль продукции в целом нам поможет таблица 8.

Таблица 8 – Анализ затрат на рубль продукции (ЗРП)¹³

Показатель	2018 год	2019 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1.Объем товарной продукции в действующих ценах, тыс. р.	33913	33569	-344	98,99
2.Затраты на производство продукции, тыс.р.	21509	18122	-3387	84,25
3.ЗРП, р. (пок.2/пок.3)	0,6342	0,5398	-0,0944	85,12

Объем товарной продукции в 2019 году по сравнению с 2018 годом сократился на 344 тыс. руб. и составил 33569 тыс. руб. При этом общие затраты на производство продукции сократились на 3387 тыс.руб., т.е. темпы роста себестоимости ниже темпов роста объема реализованной продукции, что является положительным фактором. Затраты на 1 рубль товарной продукции в отчетном году сократились на 0,09 руб. или 14,88%.

Имея исходные данные по двум видам реализуемых ООО «ТОМ-УПИ» изделий (при расчете проектов их стоимость включается), определим порог безубыточности и запас фин

¹³Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

ансовой прочности в целом по предприятию, а также в отдельности для каждого вида продукта (таблица 9).

Таблица 9 - Определение точки безубыточности и запаса финансовой прочности для 2-х видов изделий¹⁴

№ п/п	Показатель	Изделие КПН	Изделие КПЭ	Итого
I. Исходные данные				
1	Выручка от продажи, тыс.руб.	1456	2000	3456
2	Переменные затраты, тыс.руб.	508	1200	1708
3	Валовая прибыль (п.1 - п.2) , тыс.руб.	948	800	1748
4	Уровень валовой прибыли (п.3/п.1)	0,6511	0,4000	0,5058
5	Постоянные затраты, тыс.руб.	На оба изделия		500
6	Прибыль, тыс. руб.	На оба изделия		1248
7	Точка безубыточности (п.5/п.4)	На оба изделия		989
8	Запас финансовой прочности (п.1 - п.7)	На оба изделия		2467
II. Расчет Qс и ЗФП для изделий КПН и КПЭ				
9	Удельный вес изделия в общей выручке	0,4213	0,5787	1,0000
10	Постоянные затраты на каждый вид изделия (п.5*п.9) , тыс.руб.	210,65	289,35	500
11	Точка безубыточности для каждого вида изделия (п.10/п.4)	323,53	723,38	989
12	Запас финансовой прочности для каждого вида изделия	1132,47	1276,62	2467

¹⁴Составлено автором на основе бухгалтерской отчетности ООО «ТОМ-УПИ»

	(п.1 - п.11) , тыс.руб.			
13	Прибыль (убыток) для каждого вида изделия (п.3 - п.10) , тыс.руб.	737,35	510,65	1248

По данным таблицы 9 были определены показатели Q_c и ЗФП в целом по предприятию и для каждого вида изделия (КПН и КПЭ). Точка безубыточности в целом составил 989 тыс. руб., а запас финансовой прочности 2467 тыс. руб., т.е. исследуемая фирма способна выдержать 71% ($2467/3456 \times 100\%$) снижения объема продаж без существенной угрозы для своего финансового состояния в период экономического спада или по другим причинам. Как видим, предприятие имеет большой запас финансовой прочности, позволяющий ему свободно оперировать факторами, влияющими на ее величину.

Далее проанализируем вклад каждого продукта в достижении общей суммы прибыли 1248 тыс. руб. Для этого необходимо постоянные затраты «раскидать» на каждый вид продукта пропорционально его доли в общей выручке от продажи.

Изделие КПН имеет постоянные затраты 210,65 тыс. руб., а изделие КПЭ – 289,35 тыс. руб. Таким образом, Q_c (КПН) = 323,53 тыс. руб., а Q_c (КПЭ) = 723,38 тыс. руб. Сопоставим полученные цифры (II раздел) с исходными данными таблицы (I раздел). За изделие КПН получили выручки 1456 тыс. руб., свой порог рентабельности оно перешло и дало прибыль в сумме 737,35 тыс. руб., изделие КПЭ также перешло свой порог рентабельности и дало прибыль 510,65 тыс. руб., т.е. оба продукта положительно повлияли на достижение общей суммы прибыли 1248 тыс. руб. Следовательно, продажа издел

ия КПН и изделия КПЭ является выгодным для фирмы. Несмотря на то, что продажа изделия КПЭ приносит фирме меньше прибыли, чем продажа изделия КПН, но тем не менее его влияние на общий финансовый результат положительное.

При этом следует отметить, что цена единицы изделия КПН составляет 100 руб./шт., а изделия КНЭ – 140 руб./шт.

Определим минимальное количество (критический объем реализации) изделий 2-х видов, которое необходимо продать, чтобы покрыть все затраты:

- для изделия КНП: $323\ 530/100 = 3235$ шт.
- для изделия КНЭ: $723\ 380/140 = 5167$ шт.

2.2 СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «ТОМ - УПИ». УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Заработная плата в ООО «ТОМ-УПИ» начисляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовыми договорами, заключенными с работниками и штатным расписанием организации.

На предприятии установлена повременно - премиальная система оплаты труда. Всем работникам установлены часовые и месячные тарифные ставки, к которым предусматривается премия в твердой денежной сумме по показателям премирования.

Повременная заработная плата начисляется в соответствии с отработанным временем и установленной часовой или месячной тарифной ставкой. Расчет оплаты труда производится умножением часовой тарифной ставки работника на отр

аботанные часы. При оплате труда в соответствии с должностным окладом (месячная тарифная ставка), заработная плата равна:

- если работник отработал полностью месяц, то его заработная плата равна его должностному окладу;
- если работник отработал не весь месяц, то сумма заработной платы = (оклад x количество отработанных дней) / количество рабочих дней в месяце.

Начисление заработной платы начинается с момента оформления работника в штат предприятия на основании приказа о приеме на работу. Работникам за время нахождения в отпуске выплачивается средний заработок, отпускные. Основанием для начисления отпуска является приказ о предоставлении отпуска. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска [1].

Расчет выплаты отпускных начинается с расчета отпускного периода. Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск он составляет 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором работнику предоставляется отпуск [13].

В ООО «ТОМ-УПИ» предусмотрены гарантии работникам при временной нетрудоспособности, то есть им выплачивается пособие в соответствии с федеральными законами. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работникам ООО «ТОМ-УПИ» за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств организации, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

При расчете величины пособия по временной нетрудоспособности в ООО «ТОМ-УПИ» в соответствии с действующим законодательством исходят из следующих допущений:

- при стаже более 8 лет, пособие в размере 100% от средней заработной платы;

- при стаже от 5 до 8 лет, пособие в размере 80% от среднего заработка сотрудника;

- при стаже менее 5 лет – порядка 60%.

Для учета расчетов с персоналом предприятия предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [11]. Начисление заработной платы отражается по кредиту счета 70. Отражение в бухгалтерском учете начислений по заработной плате отражается бухгалтерскими записями (таблица 10)

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется в разрезе каждого работника. На каждого работника заводятся лицевой счет, куда ежемесячно

Заработная плата на предприятии начисляется 2 раза в месяц за первую половину месяца и за вторую половину месяца, отдел кадров предоставляет таблицу отработанного времени утвержденной постановлением Госкомстата от 05.01.04 № 1 по форме № Т-13, на основании предоставленной таблицы, бухгалтер-расчетчик производит расчет заработной платы за отработанное время, в разрезе сотрудников. На предприятии учет ведется в специализированной программе фирмы 1С – ЗУП 3.1. При расчете за первую половину месяца удержанный НДФЛ не уплачивается в бюджет, НДФЛ уплачивается с начисленной заработной платы при окончательном расчете за месяц в день выплаты или на следующий день. Сроки уплаты НДФЛ представим в таблице 10.

Таблица 10 – сроки уплаты НДФЛ 2020 г.¹⁵

Вид дохода	Дата получения дохода	Дата удержания НДФЛ	Крайний срок уплаты НДФЛ
Заработная плата	Последний день месяца, за который начислили зарплату (п. 2 ст. 223 НК РФ)	День выплаты зарплаты (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Аванс	Последний день месяца, в котором выплатили аванс (п. 2 ст. 223 НК РФ)	День выдачи второй части зарплаты (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Компенсационные выплаты, связанные с увольнением сотрудника (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие и пр.)	Последний рабочий день (п. 2 ст. 223 НК РФ, ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ)	День выплаты – последний рабочий день (п. 4 ст. 226 НК РФ, ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Пособия по временной нетрудоспособности	День выплаты больничного (подп. 1 п. 1 ст. 223 НК РФ)	День выплаты больничного (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Последний день месяца, в котором перечислили деньги (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Отпуск	День выплаты отпускных (подп. 1 п. 1 ст. 223 НК РФ)	День выплаты отпускных (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Последний день месяца, в котором перечислили деньги (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Премия (квартальная или годовая)	День выплаты премии (подп. 1 п. 1 ст. 223 НК РФ, Письмо Минфина от 03.09.2018 № 03-04-06/62848)	День выплаты премии (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ, Письмо Минфина от 26.03.2018 № 03-04-06/18932)
Премия (ежемесячная)	Последний день месяца, за который выдали премию (п. 2 ст. 223 НК РФ, Письмо Минфина от 03.09.2018 № 03-04-06/62848)	День выплаты премии (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ, Письмо Минфина от 26.03.2018 № 03-04-06/18932)
Материальная помощь свыше 4 000 рублей в год	День выплаты материальной помощи (подп. 1 п. 1 ст. 223 НК РФ)	День выплаты материальной помощи (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день после выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Сверхлимитные суточные по командировке и компенсация расходов без подтверждающих документов	Последний день месяца, в котором утвердили авансовый отчет по командировочным расходам (подп. 6 п. 1 ст. 223 НК РФ)	Из первой денежной выплаты после того, как доход был признан (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день за днем выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)
Материальная выгода от экономии на процентах	Последний день каждого месяца в течение срока, на который выданы заемные средства	Из первой денежной выплаты после того, как доход был признан (п. 4 ст. 226 НК РФ)	Следующий рабочий день после выплаты денег (п. 6 ст. 226 НК РФ)

¹⁵Составлено автором

	(подп. 7 п. 1 ст. 223 НК РФ)	НК РФ)	
--	---------------------------------	--------	--

Страховые взносы уплачиваются не позднее 15 числа текущего месяца за предыдущий, если день уплаты налога выпадает на выходной праздничный день, уплата переносится на первый рабочий день. Так как предприятие ООО «ТОМ - УПИ» относится к малому и среднему бизнесу, что подтверждается единым реестром субъектов малого и среднего предпринимательства. В связи с этим с апреля 2020 года предприятия числящиеся, в реестре могут применять пониженные ставки для сумм начисленной заработной платы выше МРОТ. МРОТ на 2020 год установлен и утвержден

Федеральным законом от 27.12.2019 N 463-ФЗ "О внесении и изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц.

Таким образом, федеральный МРОТ с 1 января 2020 года равен 12 130 рублям.

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется федеральный МРОТ.

Действующие ставки по страховым взносам на 2020 год приведем в таблице.

Таблица 11 - Действующие ставки по страховым взносам на 2020 г.¹⁶

Виды взносов	Ставки с 01.01.2020	Ставки для МСП с 01.04.2020
Пенсионное страхование	22% — в пределах базы для начисления взносов; 10% — сверх нее	на ОПС — 10% (как с выплат в рамках предельной величины базы по взносам, так и сверх нее);
Социальное от ВНиМ	2,9% — в пределах базы для начисления взносов; 0% — сверх нее	0%
Медицинское	5,1% — с выплат без ограничений	5%

Все, что необходимо для начисления заработной платы и иных пособий мы указали, следует отметить, что очень много происходит нестандартных ситуаций, в данной работе мы эти ситуации не рассматриваем, далее приведем примеры начисления ЗП по сотруднику, расчет больничного, отпуска и представим журнал проводок согласно начислениям.

Расчет заработной платы сотрудника за май 2020 г.

Дадим краткую справку по сотруднику, Галиеву В. М.

Принят на работу - 01.04.2014 г.

Должность - Заместитель директора по производству

Оклад - 66 000,00

Районный коэффициент - 1,15

Стандартные вычеты НДФЛ на детей - 2 800,00 (2 детей)

Расчет представим в таблице 12.

Таблица 12 - Расчет заработной платы по сотруднику¹⁷

Начисление	Результат	Оплачено дней	Оплачено часов	Норма дн.	Норма час.
------------	-----------	---------------	----------------	-----------	------------

¹⁶Составлено автором

¹⁷Составлено автором на основе карточки данных о сотруднике ООО «ТОМ-УПИ»

Оплата по окладу	66 000,00	17,00	135,00	17,00	135,00
Районный коэффициент	9 900,00	17,00	135,00		
	75 900,00				

После того как заработная плата по сотруднику рассчитана производится расчет страховых взносов, так как ранее мы отметили, что предприятие ООО «ТОМ – УПИ» относится к МСП, расчет страховых взносов будет не стандартен, начисления будут разделены на начисления по основному тарифу и по тарифу для МСП (таблица 13).

Таблица 13 – Расчет страховых взносов по сотруднику за май 2020 г.¹⁸

Виды взносов	Основной тариф страховых взносов	Для субъектов малого или среднего предпринимательства
Пенсионное страхование	$22\% - 12\ 130,00 \times 0,22 = 2\ 668,60$	$10\% - (75\ 900,00 - 12\ 130,00) \times 0,10 = 6\ 376,99$
Социальное от ВНиМ	$2,9\% - 12\ 130,00 \times 0,051 = 351,77$	0%
Медицинское	$5,1\% - 12\ 130,00 \times 0,051 = 618,63$	$5\% - 63\ 770,00 \times 0,05 = 3\ 188,50$
ФСС НС и ПЗ	$0,7\% - 75\ 990,00 \times 0,007 = 531,30$	

Далее следует отметить, что по итогам месяца сотруднику выдается расчетный листок, где указано, сколько было начислено за отработанное время и сколько было удержано, сколько предприятие ещё должно доплатить, обратимся к таблице 14.

Таблица 14 – Расчетный листок по сотруднику за месяц.¹⁹

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА МАЙ 2020								
Галиев Владислав Марсович (101421)						К выплате:		
Организация: ТОМ-УПИ ООО						Должность: Заместитель директора по производству		
Подразделение:	Производственный отдел				Оклад (тариф):	66 000		
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					

¹⁸Составлено автором

¹⁹Составлено автором

Начислено:					75 900,00	Удержано:		9 503,00
Оплата по окладу	май 2020	17	135	17,00 дн.	66 000,00	НДФЛ	май 2020	9 503,00
Районный коэффициент	май 2020	-	-	17,00 дн.	9 900,00	Выплачено:		27 190,06
						За первую половину месяца (Банк, вед. № 42 от 25.05.20) месяц начисления м ай 2020		27 190,06
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		39 206,94
Общий облагаемый доход: 375 900,00 Вычетов на детей: 2 800,00								

Далее рассмотрим непростое начисление больничного листа по беременности и родам, особенность в том, что сотрудница работает на 0,5 ставки, и при расчетах таких больничных есть свои особенности.

Расчет больничного листа по беременности и родам май 2020 г.

Дадим краткую справку по сотруднице, Гибилinda Ю. А.

Принята на работу - 21.12.2018 г.

Страховой стаж составляет - 8 лет и 5 месяцев.

Для расчета больничного это является основными данными, далее мы производим сравнительный расчет среднего заработка, сверяем его с установленными законом пределами и выплачиваем из расчета, который больше в пользу сотрудника.

Расчёт среднего заработка к документу - Больничный лист №24 от 27.05.2020

Организация: Общество с ограниченной ответственностью «ТОМ - УПИ»

Работник: Гибилinda Юлия Андреевна, таб. №: 101545

Место работы: Технический отдел, группа по проектированию, Инженер - проектировщик 1-й категории

Вид занятости: Основное место работы

Оплачиваемый период: с 20.05.2020 по 06.10.2020

Расчётные годы: 2018 и 2019

1. Заработок за расчётные годы представим в таблице 15

Таблица 15 - Заработок за 2018 - 2019 гг. по сотруднице, предельные величины²⁰

Год	Заработок	Предельная величина	Дней болезни, ухода за детьми и пр.	Страхователь
2018	87 357,25		17	ТОМ-УПИ ООО
Итого:	87 357,25	815 000		
2019	92 625,32		98	ТОМ-УПИ ООО
Итого:	92 625,32	865 000		

Всего заработка с учётом предельной облагаемой взносами величины:

179 982,57 руб.

2. Расчёт среднего заработка

Среднедневной заработок составил: $179\,982,57 / 615 = 292,65$ руб.

3. Расчёт минимального среднего заработка из МРОТ

МРОТ по состоянию на 20.05.2020: 12 130 руб.

Сотрудник занят на условиях неполного рабочего времени, коэффициент учета времени: 0,5

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 199,4 руб.

4. Расчёт максимального размера среднего заработка

Годы, предшествующие году наступления отпуска по беременности и родам отпуска по уходу за ребёнком: 2018 и 2019

²⁰Составлено автором

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС на 2018 г.: 815 000 руб.

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС на 2019 г.: 865 000 руб.

Максимальный среднедневной заработок составил: 2 301,37

5. Причитающееся пособие сотруднику представим в таблицы 16

Таблица 16 – Начисление пособия по дням²¹

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Число календарных дней, подлежащих оплате	Средне-дневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ	Максимальный среднедневной заработок	Размер пособия в % к заработной плате	Размер среднего пособия в руб. и коп.	Начислено пособия
20.05.2020	31.05.2020	12	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	3511,80
01.06.2020	30.06.2020	30	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	8779,50
01.07.2020	31.07.2020	31	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	9072,15
01.08.2020	31.08.2020	31	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	9072,15
01.09.2020	30.09.2020	30	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	8779,50
01.10.2020	06.10.2020	6	292,65	199,40	2301,37	100	292,65	1755,90

За счёт средств ФСС РФ 40 971,00 (Сорок тысяч девятьсот семьдесят один рубль 00 копеек)

За счёт средств работодателя: Ноль рублей 00 копеек

Итого начислено 40 971,00 (Сорок тысяч девятьсот семьдесят один рубль 00 копеек)

Сумма пособия включена в межрасчётную платёжную ведомость за Май 2020 г.

Что необходимо отметить, при начислении больничного листа, на что нужно обращать внимание. Необходимо понимать, что в расчет берутся суммы заработка за два предшествующих года, в некоторых случаях возможна замена

²¹Составлено автором

лет, с 01.04.2020 года средний по больничному листу считается иначе, если ранее мы брали и делили на календарные дни за 2 года (730 дн.), сейчас мы делим на календарные дни месяца (28; 29; 30; 31), и умножаем на количество дней больничного листа. Если сотрудник работает не на полную ставку обязательно при расчете среднего для сравнения нужно умножать на 0,5 или иную ставку на основании штатного расписания предприятия. Оплата больничного листа производится в ближайшую выплату заработной платы, но так же законом не запрещена выплата и в межрасчётный период. Страховыми взносами данный вид начисления не облагается.

Далее рассмотрим еще один из видов начислений, такой как отпуск, за основу возьмем данные также по сотруднику Галиеву В. М..

Расчет отпускных за июнь 2020 г.

Дадим краткую справку по сотруднику Галиеву В. М.

Принят на работу - 01.04.2014 г.

Должность - Заместитель директора по производству

Оклад - 66 000,00

Районный коэффициент - 1,15

Стандартные вычеты НДФЛ на детей - 2 800,00 (2 детей)

Расчетный период для расчета отпуска будет исчисляться с момента принятия на работу, в данном конкретном случае это будет с 01.04.2019 по 31.03.2020.

Следует отметить, что на предприятии начисляются резервы по отпускам, следовательно в журнале проводок по итогу мы отразим затраты с применением счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

Подробный расчет начислений к документу Отпуск №127-ТУО от 28.05.2020

Организация: ООО «ТОМ-УПИ»

Работник: Галиев Владислав Марсович, таб. №: 101421

Место работы: Производственный отдел, Заместитель д
иректора по производству

Вид занятости: Основное место работы

1. Расчет среднего заработка представим в таблице 17.

Таблица 17 - Расчет среднего заработка отпускных по
сотруднику²²

Месяц	Заработок	Учтено дней р асчетного периода
Июнь 2019	75 900,00	29,3
Июль 2019	75 900,00	29,3
Август 2019	75 900,00	29,3

Продолжение таблицы 17

Месяц	Заработок	Учтено дней р асчетного периода
Сентябрь 2019	75 900,00	29,3
Октябрь 2019	68 619,05	28,32
Ноябрь 2019	75 900,00	29,3
Декабрь 2019	59 775,00	15,63
Январь 2020	75 900,00	29,3
Февраль 2020	75 900,00	29,3
Март 2020	75 900,00	29,3
Апрель 2020	75 900,00	29,30
Май 2020	75 900,00	29,30
Итого:	887 394,05	337

Среднедневной: $887\,394,05 / 337 = 2\,633,22$

633,22

2. Отпуск

Основной отпуск предоставлен на 14 календарных дней, с
01.06.2020 по 15.06.2020, результат начисления равен 36 865,
08

После того как мы рассмотрели основные начисления
составим журнал проводок по основным начислениям предст
авив их в таблице 18.

²²Составлено автором

Таблица 18 - Отражение учета затрат заработной платы на счетах²³

Содержание операции	Сумма	Дебет	Кредит
Выплачен аванс зап 1 половину месяца	27 190,0 6	70	51
Начислена заработная плата за месяц ОП	75 900,0 0	20	70
Начислен ежегодный отпуск	36 865,0 8	96	70
Удержан НДФЛ с доходов сотрудников	14 295,0 0	70	68. НДФЛ
Начислен больничный лист по БиР	40 971,0 0	69. ФСС	70
Начислены страховые взносы за месяц	13 735,7 9	20;26	69.вз
Выплата заработной платы за месяц	39 206,9 4	70	51
Выпала отпускных	32 072,61		

В завершении данного раздела опишем способы расчета резервов, и дадим определение.

Резерв на оплату отпусков - это источник выплаты отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск и уплаты взносов во внебюджетные фонды, который работодатель создает в текущем периоде для использования в будущем.

Обязанность создавать резерв предстоящих расходов на оплату отпусков в 2020 году существует у всех предприятий, за исключением тех, которые могут вести упрощенный бухучет (п. 3 ПБУ 8/2010, ст. 4, ст. 5 Федерального закона от 06.12.2011 №402-ФЗ). Создавая резерв отпусков, предприятие тем самым обеспечивает заинтересованных пользователей информацией о величине обязательств по оплате отпусков сотрудникам на отчетную дату.

Отчетной датой для предприятия могут быть:

²³Составлено автором

- последнее число каждого месяца. Этот вариант наиболее предпочтительный, но и более трудоемкий;
- последнее число каждого квартала. По соотношению «затраты - эффект» этот вариант можно признать наиболее оптимальным;
- 31 декабря. Вариант самый простой, но доступен он только тем предприятиям, которые составляют отчетность лишь по итогам года.

Какую дату для расчета резерва выбрать, предприятие решает самостоятельно и закрепляет данную информацию в своей Учетной политике. Резерв по отпускам в бухгалтерском учете и отчетности на отчетную дату формируется по дебету тех же счетов учета, на которых предприятие отражает начисление заработной платы, представим в таблице 19.

Таблица 19 – Отражение начисленного резерва по отпускам на счетах учета²⁴

²⁴Составлено автором

Содержание операции	Дебет счета	Кредит счета
Начислен резерв на оплату отпусков	20 «Основное производство» 25 «Общепроизводственные расходы» 26 «Общехозяйственные расходы» 44 «Расходы на продажу» 08 «Вложения во внеоборотные активы» и др.	96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков»

Сумма резерва отпусков в бухгалтерском балансе предприятия будет отражена по строке 1540 «Оценочные обязательства» в величине, равной на отчетную дату кредитовому сальдо счета 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков».

Отпускные и компенсации за неиспользованные дни отпуска, а также исчисленные с этих сумм взносы во внебюджетные фонды начисляются за счет резерва обратимся к таблице 20.

Таблица 20 – Отражение исчисленного резерва по отпускам на счетах учета²⁵

Содержание операции	Дебет счета	Кредит счета
Начислены отпускные (компенсация за неиспользованный отпуск) за счет резерва	96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начислены взносы во внебюджетные фонды за счет резерва	96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Если предприятию не хватило средств начисленного резерва, то начисление отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск со взносами в части, превышающей

²⁵Составлено автором

остаток по счету 96, будет отражаться в общем порядке по дебету счетов учета затрат 20, 25, 26, 44 и др.

В нормативных документах по бухгалтерскому учету отсутствует конкретный порядок расчета величины резерва на оплату отпусков. Поэтому этот алгоритм предприятие разрабатывает и закрепляет в своей Учетной политике.

Рассмотрим несколько способов расчета определения величины резерва на оплату отпусков. Вначале необходимо разделить всех сотрудников предприятия по группам, принцип деления следующий - в одну группу объединяются те сотрудники предприятия, начисление заработной платы которым отражается на одном и том же счете учета затрат. Это значит, что сотрудники основного производства, чья заработная плата начисляется по дебету счета 20 «Основное производство», будут объединены в одну группу, а работники, чья деятельность связана с продажей товаров, — в другую, если их заработная плата начисляется по дебету счета 44 «Расходы на продажу».

Далее можно переходить к одному из 3 предлагаемых способов определения размера резерва отпусков.

Способ 1. Резерв (кредитовое сальдо счета 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков») рассчитывается исходя из среднего дневного заработка каждого конкретного работника. Для этого на каждую отчетную дату (конец месяца, квартала или года, как определило предприятие) для каждой группы работников необходимо сделать следующее:

Шаг 1. Определить количество неиспользованных дней отпуска, включая дополнительный оплачиваемый отпуск, на которое имеет право каждый работник на эту отчетную дату.

Шаг 2. Рассчитать средний дневной заработок каждого работника соответствующей группы. Применяется общий порядок расчета среднего заработка для определения величины отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск.

Шаг 3. Рассчитать величину отпускных, причитающихся конкретному работнику на отчетную дату, с учетом взносов во внебюджетные фонды по формуле 6:

$$\begin{array}{l} \text{Отпускные} \\ \text{работника} \\ \text{с учетом} \\ \text{взносов во} \\ \text{внебюджет} \\ \text{ные фонды} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{неиспользова} \\ \text{нных} \\ \text{дней отпуска} \\ \text{работника} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Средний} \\ \text{дневной} \\ \text{заработок} \\ \text{к} \\ \text{конкретн} \\ \text{ого} \\ \text{работник} \\ \text{а} \end{array} \times \begin{array}{l} (1 \\ + \end{array} \begin{array}{l} \text{Тариф} \\ \text{взносов во} \\ \text{внебюджетны} \\ \text{е фонды в} \\ \text{отношении} \\ \text{данного} \\ \text{работника в} \\ \text{(\%)} \end{array} / \begin{array}{l} 100 \\ \% \end{array} \quad (6)$$

Шаг 4. Сложить по всем работникам группы величину рассчитанных отпускных с учетом взносов во внебюджетные фонды.

Полученная величина и будет являться суммой резерва на оплату отпусков по каждой конкретной группе на отчетную дату. Сумма резервов по всем группам должна соответствовать кредитовому салдо счета 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков».

По результатам инвентаризации остатка резерва, доначисляется резерв по дебету счетов учета затрат 20, 25, 26, 44, 08 и кредиту счета 96. Излишне зарезервированные в прошлом году и не использованные в отчетном году суммы резерва отпусков включаются в состав прочих доходов организации по дебету счета 96 и кредиту счета 91 «Прочие доходы и расходы», субсчет 91.1 «Прочие доходы».

Способ 2. Порядок расчета суммы резерва отпусков может быть упрощен путем определения среднего заработка не конкретного работника, а всех работников

соответствующей группы. В этом случае для определения величины резерва необходимо:

Шаг 1. Определить общее количество неиспользованных дней отпуска, включая дополнительный оплачиваемый отпуск, на которое имеют право все работники одной группы на эту отчетную дату.

Шаг 2. Рассчитать средний дневной заработок по каждой группе работников за отчетный период (месяц, квартал или год) по формуле 7.

$$\text{Среднедневной заработок по группе работников} = \frac{\text{Сумма заработной платы, начисленной всем работникам группы за период}}{\text{Количество дней в текущем периоде}} / \frac{\text{Количество работников}}{\text{Количество работников}} \quad (7)$$

Шаг 3. Определить сумму резерва по каждой группе работников по формуле 8.

$$\text{Сумма резерва на оплату отпусков по группе работников в} = \left(\text{Среднедневной заработок по группе работников} + \text{Средний дневной заработок по группе работников} \times \text{Сумма страховых взносов во внебюджетные фонды} \right) \times \text{Суммарное количество дней отпуска, на которое имеют право все работники одной группы} \quad (8)$$

Шаг 4. Сложить по всем группам найденную величину резерва на оплату отпусков.

Как и в первом способе, найденная сумма будет являться величиной резерва на оплату отпусков по каждой конкретной группе на отчетную дату. Общая сумма резервов по всем группам должна соответствовать кредитовому сальдо счета 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков» на конец отчетного периода.

Способ 3. Третий способ расчета величины резерва предполагает определение норматива отчислений в резерв, который рассчитывается по итогам прошлого года. Этот норматив будет определяться как доля расходов на отпускные и компенсации работникам каждой группы в общей величине расходов на оплату труда этой группы за год. Для этого необходимо:

Шаг 1. На 31 декабря предыдущего года определить норматив отчислений в резерв на оплату отпусков по группе работников по формуле 9.

$$\begin{array}{l} \text{Норматив} \\ \text{отчислений в} \\ \text{резерв на оплату} \\ \text{отпусков по} \\ \text{группе} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Сумма расходов на} \\ \text{оплату отпусков и} \\ \text{выплату компенсаций за} \\ \text{неиспользованный отпуск} \\ \text{(без учета взносов во} \\ \text{внебюджетные фонды)} \\ \text{группы работников за} \\ \text{предыдущий год} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Сумма расходов на} \\ \text{оплату труда (без} \\ \text{учета взносов во} \\ \text{внебюджетные} \\ \text{фонды) группы} \\ \text{работников за} \\ \text{предыдущий год} \end{array}} \quad (9)$$

Этот норматив будет неизменен в течение всего текущего года, даже если предприятие будет корректировать величину резерва ежемесячно или ежеквартально.

Шаг 2. На каждую отчетную дату текущего года рассчитывать сумму отчислений в резерв по группе работников по формуле 10.

$$\begin{array}{l} \text{Сумма} \\ \text{отчислений в резерв по} \\ \text{группе} \\ \text{работников} \end{array} = \left(\begin{array}{l} \text{Сумма} \\ \text{зарботной} \\ \text{платы группы} \\ \text{работников в} \\ \text{текущем} \\ \text{периоде} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Сумма} \\ \text{страховых} \\ \text{взносов,} \\ \text{начисленных на} \\ \text{зарботную} \\ \text{плату группы} \\ \text{работников в} \\ \text{текущем} \\ \text{периоде} \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{Норматив} \\ \text{отчислений в} \\ \text{резерв на} \\ \text{оплату отпусков} \\ \text{по группе} \end{array} \quad (10)$$

Шаг 3. Сложить по всем группам найденную величину резерва на оплату отпусков. На указанную сумму начисляется (доначисляется или корректируется) резерв по дебету счетов 20, 25, 26, 44, 08 и кредиту счета 96.

Рассмотрев основные моменты учета заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды мы видим на сколько сложный и ответственный данный участок работы в структуре бухгалтерии, участок отдела бухгалтерии который занимается начислением заработной платы и начислениями страховых взносов должен быть в курсе всех изменений для своевременного реагирования и перерасчета при необходимости, для необходимо отметить, что данный отдел должен быть оснащен одними из наилучшими программами для ведения учета и правовыми базами для отслеживания всех изменений в нормативно правовой системе законодательства. Автоматизации учета нам необходима, так как без автоматизации учета очень сложно, поэтому в следующем разделе постараемся отразить плюсы и минусы процесса автоматизации.

2.3 АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА БАЗЕ ПРОГРАММЫ 1С ЗУП 3.1

В период компьютерного бума, когда очень быстро происходит смена одного программного продукта на другой, так как в сфере программного обеспечения на данный момент развитие происходит очень быстро. Также следует отметить, что развитию программного обеспечения сопутствует изменения в нормативно - законодательной базе, так вносимые поправки порой не возможно реализовать в существующей программе, потому что меняется не только как пример вид или код начисления, меняются и алгоритмы расчета.

Следует отметить, что на рассматриваемом предприятии которое лежит в основе написания выпускной квалификационной работе, до 2019 года учет начислений заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды велся в программе 1С ЗУП 2.5, которая поддерживалась разработчиком до марта 2019 г., в связи с чем собственниками бизнеса было принято решение в приобретении нового современного продукта, такого как 1С ЗУП 3.1. Следует отметить, что данный продукт конечно же, намного лучше адаптирован к действующему законодательству, но не является совершенным. Как ранее уже в описании общей информации было написано, что наше предприятие занимается разного рода направлениями деятельности, и если для сотрудников которые работают в административно управленческом подразделении и занятых в проектной группе начисление заработной платы в целом по предприятию не критично, то монтажная и сервисная служба зависима от того на каком объекте они работали, так как данный вид затрат необходимо отнести на тот объект затрат, где непосредственно работал сотрудник, мы понимаем, что это влияет на себестоимость конкретной сделки. Сложность заключается в том, что не в одном из продуктов представленных на рынка в среднем ценовом сегменте функция начисления заработной платы по сотруднику в разрезе заказа (объекта затрат) не реализована. Дело в том, что сотрудник не меняет свою квалификацию перемещаясь и выполняя работы на разных объектах, по его работе мастера и прорабы по итогам месяца закрывают выработку в разрезе объектов, а начисление в программе в данном разрезе нет возможности. Разработчикам ежегодно направляется письмо о возможности и реализовать данную функцию, но они по неизвестной прич

ине этого не делают, поэтому предприятия для которых данный момент важен в работе учета затрат дописывают программы да дополнительные денежные вложения. И это большой минус, так как стоимость программных продуктов на сегодняшний день является весьма ощутимой.

Почему это большой минус, все мы знаем, что программные продукты должны обновляться, так как мир не стоит на месте и наше законодательство регулярно подвергается доработкам, переработка, дополнениям, исключениям. И если мы по специфике своей работы дорабатываем программный продукт разработчика, нам может стать невозможным обновление продукта с стандартном режиме. Как и отмечалось ранее определенные изменения мы можем внести только с изменением конфигурации программы, для того чтобы учет затрат шел в нужном разрезе и учитывался на нужных счетах учета для верного формирования бухгалтерского – финансового учета. Внешними формами реализовать сложные алгоритмы расчета нет возможности. Поэтому эта проблема на нашем предприятии стоит довольно остро и в связи с этим переход с одного программного продукта на другой является не простой, но решаемой задачей. Что ещё хочется отметить в разрезе минусов программы, но это уже более частный случай, размещение табеля учета рабочего времени в разделе заработной платы, и при стандартных настройках, кадровой службе данный вид документа не доступен, но этот вопрос решаем без доработок программного продукта. Почему для нашего предприятия это критичный момент, так как кадровая служба предоставляя табель для начисления в расчетную группу не проверяет его и уже расчетчик при заполнении табеля видит несоответствия в документах, и ему приходится возвращать н

а доработку в кадровую службу и это занимает дополнительное время. Но как и описывалось ранее это частный случай который решаем внутри предприятия.

Далее рассмотрим положительные моменты программы, ЗУП 3.1. на данном этапе своего последнего релиза, довольно не плох в сравнении с ЗУП 2.5. Например если же в ЗУП 2.5 нам нужно было начисление заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды производить отдельными документами, то в версии 3.1 это мы видим в одном документе, что упрощает проверку сразу всех начислений и удержаний не нужно ходить по разным журналам, но здесь не обошлось без минуса который при описании ситуации сразу захотелось отметить. В программе версии 2.5 когда мы делали в документе например, начисление заработной платы отбор по сотруднику то сумма автоматически пересчитывалась и итог показывала согласно отбора, в версии же 3.1 мы всегда видим только общие суммы начисления, и если нам нужно проверить одного сотрудника из всего списка начисленных сделав отбор необходимо посчитать руками, вопрос к разработчикам зачем улучшать, то что работало отлично.

Второй плюс программы это учет сумм НДФЛ по датам уплаты при заполнении ежеквартальной отчетности 6 – НДФЛ, в версии 2.5 данный отчет необходимо было дорабатывать и контролировать, реализация данного отчета на платформе 2.5 разработчиками не была возможным, поэтому и был выпущен новый программный продукт версии 3.1.

Еще в ЗУП 3.1 следует отметить реализованную версию по учету резервов, в версии 2.5 это возможно было сделать только внешней обработкой, что в свою очередь приводило к дополнительным вложениям, но как мы уже и писали ранее,

что развитие и изменение в учете происходят регулярно и все внешние формы приходится тоже обновлять, если их сопровождают или же приобретать новые.

Описав некоторые моменты программного освоения в разрезе учета затрат по заработной плате и отчислений во внебюджетные фонды, мы можем сказать однозначно, что автоматизация в бухгалтерском и финансовом учете необходима и вложение денежных средств собственниками в программные продукты учета затрат и доходов оправданы. Это позволяет в свою очередь избежать регулярных ошибок, так как виды отчетов которые вшиты в алгоритм программы позволяют за короткий промежуток времени проанализировать большие массивы начислений и выявить несоответствия, что позволяет бухгалтеру своевременно отреагировать и внести необходимые исправления.

Также нам необходимо заметить, насколько проще стало сдавать отчетность, сейчас не нужно идти на почту или лично и стоять в очередях, чтобы отправить отчеты. Большим плюсом является тот момент, что все отчеты которые связаны с начислением заработной платы и отчислений во внебюджетные формы можно не только заполнить в версии программы 3.1, но и отправить из программы, не нужно выгружать файл и загружать ещё в одну программу и отправлять, это позволяет сэкономить денежные средства, так как до перехода на программу ЗУП 3.1 наше предприятие дополнительно оплачивало сервис Контур Экстен отчетность, и это было существенно больше по стоимости.

Следует отметить в заключении описания автоматизации и учета, что все начисления в программе ЗУП синхронизируются в 1С Бухгалтерию уже там затраты связанные с сотрудн

иками в разрезе начисления заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды отражаются на счетах бухгалтерского учета с соответствующей аналитикой. Также необходимо сказать, что на предприятии ведется управленческий более детальный учет который позволяет принимать оперативные управленческие решения, процесс автоматизации который реализовывается и частично реализован уже позволяет при вводе один раз в программу ЗУП 3.1 синхронизировать во все необходимые сервера и далее отразить информацию в необходимых управленческих и бухгалтерских отчетах. Это минимизирует документацию ошибок, и также оперативно позволяет исправить ошибки изменив в одной программе ошибка исправляется и в других при синхронизации необходимой информации. Процесс автоматизации необходим каждому предприятию.

3 АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

3.1 АНАЛИЗ ДИНАМИКИ И СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

Перед тем как приступить к анализу данных дадим определение такому понятию как ФОТ – фонд оплаты труда, что в него входит.

ФОТ – это расходы предприятия на оплату труда сотрудникам за определенный период месяц, квартал, год.

Данные о ФОТ необходимы руководителям и собственникам бизнеса для управленческого учета и прогнозирования. Что включать в ФОТ каждое предприятие определяет самостоятельно, это зависит от того какая система оплаты и виды применяются при исчислении начислений. В ФОТ включаются чаще всего все выплаты в пользу работника это:

- заработная плата;
- надбавки и доплаты;
- премии;
- выплаты за время командировки, включая суточные и расходы на проезд и проживание;
- отпускные;
- страховые взносы;
- социальные выплаты работникам, например материальная помощь к свадьбе, рождению ребёнка и другие.

Все облагаемые выплаты НДФЛ включаются в ФОТ вместе с налогом.

Важно отметить, что к ФОТ невозможно отнести выплаты пособий за счет ФСС.

Далее по предприятию ООО «ТОМ - УПИ» проанализируем ФОТ за 2018 и 2019 гг., также произведем анализ страховых взносов, как они изменились, дополнительно проанализируем начисления по видам. Для этого составим таблицу с расчетами (таблица 21). Для анализа ФОТ обратимся к двухфакторной мультипликативной модели, в которую войдут показатели факторов которые представим в виде произведения, согласно формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{СЗП} \times \text{Ч}, \quad (6)$$

где ФОТ – фонд оплаты труда;

СЗП – средняя заработная плата за месяц;

Ч – среднесписочная численность.

Таблица 21 - Данные для анализа фонда оплаты труда и страховых взносов за 2018 - 2019 гг. по предприятию ООО «ТОМ - УПИ»²⁶

Вид начисления	Период		Изменение 2019 к 2018	Темп роста, %	Темп пр ирос та, %
	2018	2019			
ВСЕГО НАЧИСЛЕНО:	36 306 122,33	47 064 689,34	10 758 567,01	129,63	29,63
Оклад	31 325 160,84	41 892 868,63	10 567 707,79	133,74	33,74
Ежегодный оплачиваемый отпуск	3 586 739,27	3 713 646,40	126 907,13	103,54	3,54
Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням	408 860,18	531 618,24	122 758,06	130,02	30,02
Больничный лист за счет ФСС	351 294,07	550 602,75	199 308,68	156,74	56,74
Больничный лист за счет работодателя	145 593,77	147 931,15	2 337,38	101,61	1,61
Пособие по уходу за ребёнком до 1.5 лет	198 614,87	126 708,63	- 71 906,24	63,80	- 36,20
Пособие за счет ФСС при рождении ребенка	38 075,83	79 578,02	41 502,19	209,00	109,0 0

²⁶Составлено автором

Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки беременности	1 445,48	-	- 1 445,48	-	- 100,0 0
Отпуск по беременности и родам	250 338,02	21 735,52	- 228 602,50	8,68	- 91,32
Страховые взносы на:					
пенсионное страхование, 22%	7 770 567,26	10 150 389,32	2 379 822,06	130,63	0,63
обязательное медицинское страхование, 5,1%	1 801 358,77	2 353 044,80	551 686,02	130,63	0,63
обязательное социальное страхование, 2,9%	1 024 302,05	1 338 005,86	313 703,82	130,63	30,63

Продолжение таблицы 21

Вид начисления	Период		Изменение 2019 к 2018	Темп роста, %	Темп прироста, %
	2018	2019			
страхование от НС на производстве и ПЗ, 0,7%	247 245,32	322 966,93	75 721,61	130,63	30,63
ФОТ составил:	45 755 373,52	59 770 921,94	14 015 548 ,42	130,63	30,63
Оклад	41 713 192,71	55 473 131,67	13 694 695 ,00	133,24	33,24
Ежегодный оплачиваемый отпуск	3 586 739,27	3 713 646,40	126 907,13	103,54	3,54
Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням	408 860,18	531 618,24	122 758,06	130,02	30,02
ЧСС	82	95	13	115,85	15,85
СЗП	46 499,36	52 430,63	71 175,24	112,76	12,76

$\Delta \text{ФОТ}_{2018 - 2019} = 59\,770\,921,94 - 45\,755\,373,52 = 14\,015\,548,42$ руб.;

$\Delta \text{СЗП}_{2018 - 2019} = 629\,167,60 - 557\,992,36 = 71\,175,24$ руб.;

$\Delta \text{Ч}^{\text{СС}}_{2018 - 2019} = 82 - 95 = -13$ чел.;

тогда:

$\Delta \text{ФОТ}_{\text{СЗП}}_{2018 - 2019} = \Delta \text{СЗП}_{2018 - 2019} \times \text{Ч}_{2019}$

$71\,175,24 \times 95 = 6\,761\,647,74$ руб.

$\Delta \text{ФОТ}_{\text{Ч}^{\text{СС}}}_{2018 - 2019} = \Delta \text{Ч}^{\text{СС}}_{2018 - 2019} \times \text{СПЗ}_{2018}$

$-13 \times 557\,992,36 = -7\,253\,900,68$

$\text{ФОТ}_{2019} - \text{ФОТ}_{2018} = \Delta \text{ФОТ}_{\text{СЗП}}_{2018 - 2019} - \Delta \text{ФОТ}_{\text{Ч}^{\text{СС}}}_{2018 - 2019}$

$$55\,473\,131,67 - 45\,755\,373,52 = 6\,761\,647,74 - (-7\,253\,900,68) \\ 14\,015\,548,42 = 14\,015\,548,42$$

По данным расчетов мы можем сделать следующие выводы, что в 2019 года произошел рост сотрудников на 13 человек, что привело к увеличению затрат на ФОТ в сумме 14015548, 42, также мы наблюдаем снижение выплаты пособий по уходу детьми на 36,20%, негативным фактором из проведенных расчетов необходимо заметить увеличение на 30,02% выплаты компенсаций при увольнении, что говорит о нестабильной обстановке в кадрах предприятия. Необходимо заметить, что в 2019 году произошел большой рост выплат по больничным листам на 58,35%. Исследуя таблицу, мы наблюдаем, наибольший удельный вес имеет оплата труда по окладу: в 2018 году она составила 86,28%, в 2019 году составила 89,01, на втором месте ежегодный оплачиваемый отпуск в 2018 году 9,88 % и в 2019 году 7,89, так же мы видим, что доля ежегодного оплачиваемого отпуска снизилась на 1,99%, как и описывалось ранее это вызвано неустойчивой кадровой политикой. В целом по расчетам можно сделать вывод, что на предприятии наступает период стабилизации. Величина страховых взносов, перечисляемых предприятием, выросла более чем на 30%, что связано с увеличением количества персонала. Если рассмотреть рост СЗП за месяц, то в отношении 2018 года к 2019 году произошел рост на 5931,27 руб., это незначительное увеличение которое не привело к увеличению затрат по статьям расчетов с сотрудниками в рамках трудовых отношений.

Ниже приведем графики динамики изменений отчислений во внебюджетные фонды и динамические колебания в р

азрезе статей начислений, постоянных и переменных в сравнении 2018 и 2019 гг. (рисунок 11, рисунок 12)

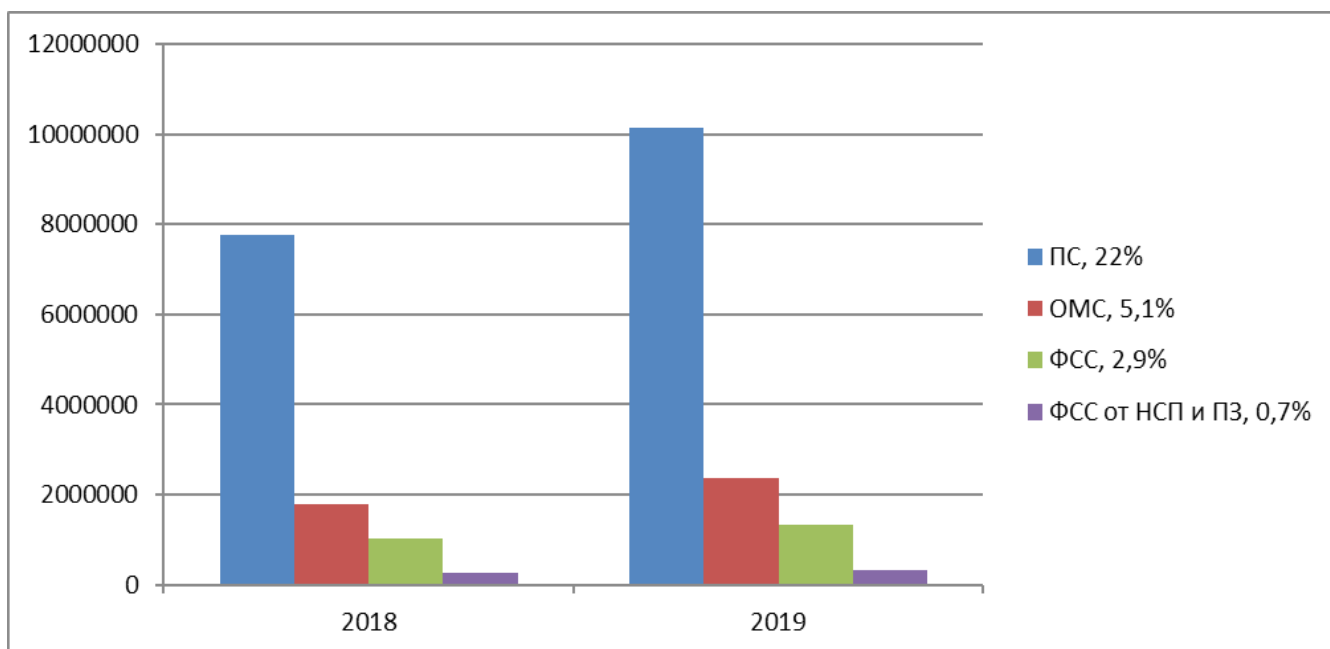
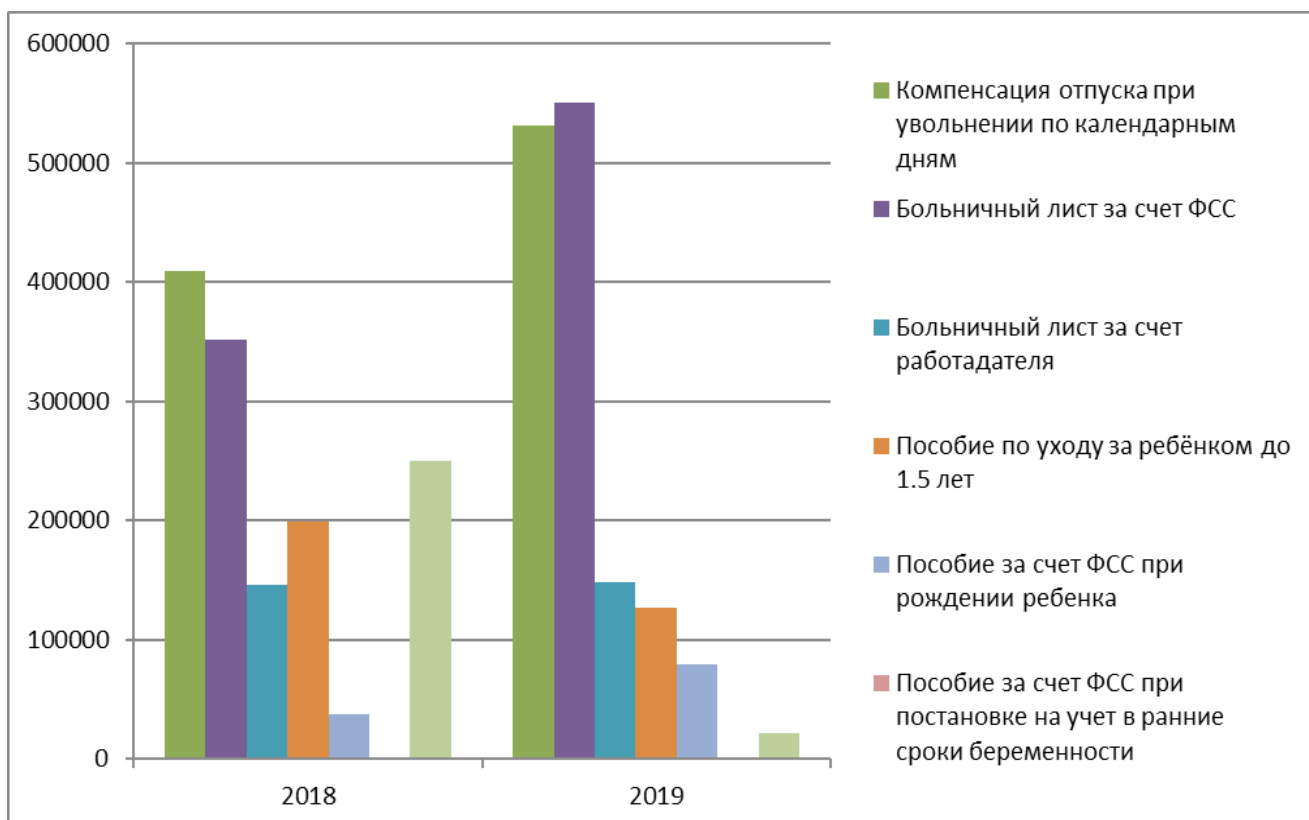


Рисунок 11 - Динамика изменений отчислений во внебюджетные фонды за 2018 - 2019 гг. ²⁷



²⁷Составлено автором

Рисунок 12 – Динамика изменений в разрезе статей затрат постоянных и переменных за 2018 – 2019 гг.²⁸

3.2 МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОТЧИСЛЕНИЙ ВО ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ

Процесс начисления заработной платы и начислений страховых взносов очень трудоёмкий. В первых главах данной работы мы убедились, на сколько порой бываю сложные расчеты, особенно когда на предприятии существует разные формы оплаты труда. На данный момент на изучаемом предприятии не применяются различные формы труда, но ведётся работа по реализации сложного алгоритма расчета труда, это делается для того чтобы разработать мотивационную программу для каждого отдела. Это позволить сохранить в компании и специалистов, которые ориентированы на развитие предприятия, но в этом случае собственники бизнеса должны понимать не маловажным фактором будет являться уровень роста заработной платы, но для некоторых сотрудников не только рост заработной платы важен и карьерный рост, как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении. На данный момент в этом направлении ведётся очень слабая работа.

Далее следует отразить, что процесс начисления заработной платы на данный момент состоит из операций которые необходимо заносить и рассчитывать в ручную, что

²⁸Составлено автором

приводит к допущению ошибок, и большим трудозатратам. Поэтому на предприятии на данный момент вводится учет в программе 1С ЗУП 3.1, данная программа позволяет уже:

- производить расчет и начисление заработной платы по каждому работнику в соответствии с трудовым законодательством;

- вести кадровый учет. Осуществлять контроль приема и увольнения работников, их перемещения согласно штатному расписанию учреждения;

- вести кадровый учет. Осуществлять контроль приема и увольнения работников, их перемещения согласно штатному расписанию учреждения;

- проводить расчет всех видов налогов и отчислений во внебюджетные фонды, как по сотрудникам, так и в целом по предприятию;

- получать различные виды отчетов, включая отчетность в налоговые органы и фонды ПФР, ФСС.

Проанализировав ведение учёта в данной программе, можно сделать вывод, что для повышения эффективности труда бухгалтера, следует полностью перейти на ведение учёта в программе 1С:Предприятие ЗУП 3.1, данная программа позволяет полностью автоматизировать процесс расчета заработной платы. Формулы для проведения расчета вводятся в систему только один раз. Для выполнения каждого следующего расчета пользователю необходимо вручную указать только самые общие параметры: месяц начисления зарплаты, организацию и др. Все остальные действия – заполнение табличной части документа и собственно расчет – система произведет автоматически.

Кроме самого расчета зарплаты система также автоматически рассчитывает все удержания: налог на доходы физических лиц, суммы займов, по которым наступил срок погашения, алименты и др. Рассчитанные удержания отразятся на соответствующих закладках табличной части документа.

Если сотруднику, отвечающему за расчеты, необходимо скорректировать расчеты, он может сделать это вручную, после чего при последующих расчетах будут использоваться исправленные результаты.

Программа позволяет автоматически производить расчеты в ситуациях, когда первичная информация, необходимая для расчетов, корректируется.

Например, при регистрации отсутствия работника по невыясненной причине зарплата за период отсутствия начислена не будет, но если позже он принесет больничный лист, касающийся этого периода, то при следующем начислении заработной платы ему будет начислена оплата по больничному листу за дни болезни. Также система позволяет вводить начисления, относящиеся к прошлым месяцам, и проводить расчеты выплачиваемых сумм с округлением.

Прикладное решение предоставляет службе, отвечающей за расчеты, гибкие инструменты, позволяющие вести расчеты в соответствии с учетной политикой, принятой в конкретной компании, и спецификой ее работы:

- возможность разделения работ по начислению заработной платы на этапы процесса с оформлением на каждый этап отдельного документа:

- а) ввод данных об основных и дополнительных начислениях работников;
- б) ввод данных о погашении займов работников;

- в) расчет налога на доходы физических лиц (НДФЛ);
- г) начисление прочих удержаний.

Такой механизм может быть удобен для крупных предприятий, где начислением заработной платы занимаются несколько сотрудников расчетной службы;

- возможность разделения работ по начислению заработной платы по подразделениям. Для реализации данной схемы в прикладном решении за отдельными пользователями – расчетчиками зарплат – закрепляются обязанности по начислению заработной платы в конкретных подразделениях с внесением. Если при формировании документов указывается расчетчик, то в форму расчета автоматически вносятся работники только тех подразделений, которые обслуживаются данным расчетчиком;

- возможность производить расчет частичной выплаты (в процентах от общей суммы). Для промежуточного контроля и учета возможных отклонений начисленной заработной платы от запланированной прикладное решение позволяет проводить промежуточный расчет. Такой расчет проводится автоматически за первую половину месяца. В этом случае он будет вестись на основании данных об отклонениях и фактической выработке работников, существующих на момент расчета.

В случае наличия задолженностей за работником или организацией прикладное решение позволяет вести учет задолженности по периодам ее образования, автоматически переносить задолженность из одного периода в другой и проводить расчет заработной платы с учетом задолженности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении данной работы необходимо отметить, что учет на предприятии ООО «ТОМ – УПИ», ведется в соответствии с требованиями законодательства и соблюдением правовых норм. Также следует отметить, что требуется более тщательной проработки регламента работы в новой программе, как для кадровой службы, так и для бухгалтера расчетчика. Внедрение четких регламентов на предприятиях является очень важным моментом в работе, и для этого необходимо ввести на предприятие отдела или на первоначальном этапе рассмотреть введение новой должности, на которой сотрудник будет контролировать не только составление регламентов, но и их исполнение. Должностные инструкции прописывают только функционал работы и не помогают избегать ошибок, которые могут привести к немалым суммам штрафов, особенно это важно на участке учета заработной платы, так как суммы некоторых штрафов формируются за каждого сотрудника в отдельности. Регламенты необходимы для минимизации допущения ошибок в учете и при освоении новых программ. Но важно заметить, написать регламент и добиться его исполнения это очень ответственная задача, так как прочитать – не значит сделать. Регламент должен быть изучен и найти своё практическое применение, сейчас на этапе перехода в компании очень часто возникают спорные вопросы, когда сотрудники отказываются выполнять определенные функции и обязанности, не могут перестроиться, поэтому регламент позволяет понять сотруднику для чего он делает свою работу. В компании, не зависимо где р

аботает сотрудник, в каком отделе, должно сохраняться единство учета только, в этом случае возможно создание устойчивого фундамента предприятия. Каждый сотрудник компании должен понимать, что все взаимосвязаны между собой.

Если руководитель отдела не предоставит своевременно за 4 рабочих дня заявления на отпуска своих сотрудников, кадровая служба не успеет в срок их проверить и передать расчетчику для начисления отпускных, как мы уже писали ранее, отпускные согласно правилам должны выплачиваться за 72 (3 суток) часа до начала отпуска. Если данные нарушения на предприятии будут происходить регулярно, при проверке это приведет к нежелательным последствиям.

Далее так же заметим, что с 01.01.2021 года предприятия должны перейти на электронный документооборот в рамках кадровых документов и больничных листов. Если на данный момент мы работаем в рамках начислений по электронным больничным листам в рекомендованном формате, то с января 2021 года мы будем обязаны так работать, так как выплаты по больничным листам будут выплачиваться напрямую из ФСС. В связи с чем следует заметить, что в 4 квартале 2020 года предприятиям необходимо предоставить все сведения о стаже своих сотрудников и о наличии количества сотрудниц находящихся в декретных отпусках, также необходимо будет сообщить суммы задолженности по пособиям на 01.01.2021 года. Мы видим какая колоссальная и большая задача стоит перед кадровой службой и отделом по расчетам с персоналом.

Мы так же видим как нестабильна ситуация в связи с введением ограничительного режима работы в связи с пандемией, только за май 2020 года сколько было внесено поправок и сколько нужно было раз пересчитать, переоформить

документы. На данный момент многие предприятия, наше не является исключением, прибегают к обращениям в фискальные органы для дачи разъяснений в рамках тех или иных вопросов, чтобы избежать в дальнейшем штрафных санкций.

Мы также видим как широк список сдаваемой отчетности и по этому участку.

Всю отчетность по заработной плате разделяют на четыре основные категории. Состав и периодичность предоставления напрямую зависят от количества работников в фирме. Определим, какие отчеты сдает бухгалтер по заработной плате в 2020 году:

- фискальная отчетность — перечень формуляров, предоставляемых работодателями в ИФНС;

- отчетность во внебюджетные фонды — с 2017 года сохранилось всего несколько отчетных бланков, предоставляемых в ПФР и ФСС;

- статистические сведения — периодичность и сроки сдачи статформ зависят от количества работников в штате;

- иные сведения — формируются по индивидуальному запросу со стороны контролирующих министерств и ведомств.

Подведем итог предоставления информации по каждой категории отчетности.

Нововведений в порядке и правилах предоставления зарплатных отчетов довольно много. Чиновники ввели новые формы, например, обновили бланк РСВ за 1 квартал и последующие периоды 2020 года. Обновлены и некоторые сроки сдачи отчетности по заработной плате. Корректировок коснулся и порядок предоставления отчетности. Отдельные отчеты вовсе планируют объединить. Например, законопроект

об отмене сведений о среднесписочной численности уже приняли в первом чтении. Такую информацию планируют включить в расчет по страховым взносам. Следовательно, уже скоро утвердят еще одну новую форму РСВ.

Определим все новое в отчетности по заработной плате в 2020 году:

- новый порядок сдачи отчетности в ФНС. Если в вашей компании 10 и более работников — отчитывайтесь электронно. Новшества коснулись отчетности по НДФЛ и страховым взносам. Тем фирмам и ИП, в штате которых 9 и менее человек, разрешено сдавать отчеты на бумаге;

- введен новый отчет в Пенсионный фонд по форме СЗВ-ТД. Его будут сдавать для формирования сведений в электронных трудовых книжках. Отчитываться следует ежемесячно, до 15 числа следующего месяца;

- срок подачи 2-НДФЛ сократили на целый месяц. Раньше отчетность по доходам, с которых удержали НДФЛ, сдавали до 1 апреля. Теперь справки 2-НДФЛ со всеми признаками налогоплательщика подают до 1 марта года, следующего за отчетным. За 2019 год — до 02.03.2020, так как 1 марта — воскресный день;

- новый срок установлен и для годового расчета по страховым взносам. С отчетности за 2019 год подать расчет придется до 02.03.2020 (1 марта — воскресенье).

Отчитываемся в ИФНС. Налоговые отчеты по заработной плате за 2020 год — это самая большая категория из всего состава отчетности. В инспекцию придется подготовить информацию о доходах работников и об исчисленном подоходном налоге и страховом обеспечении:

- справки 2-НДФЛ;

- расчет по страховым взносам.

Отчитываемся в фонды. Несмотря на реформу 2017 года в страховом обеспечении, зарплатная отчетность в 2020 году во внебюджетные фонды отменена лишь частично. В ФСС придется подать информацию об исчисленных взносах на травматизм. А перед Пенсионным фондом придется отчитаться о стаже застрахованных лиц:

- расчет 4-ФСС;
- сдаете 4-ФСС на бумаге;
- СЗВ-М;
- новый СЗВ-ТД;
- СЗВ-СТАЖ.

Статистические формы. Помимо ФНС, ПФР и ФСС, отчетность по труду и заработной плате предоставляется в Росстат. Причем за срыв сроков предоставления статистической информации предусмотрены крупные штрафы:

- П-4 (с численностью 15 человек и менее);
- П-4 (с численностью 16 человек и более);
- П-4 (НЗ).

В результате написания данной работы были отражены наиболее важные моменты, которые необходимо учитывать в работе по учету начислений заработной платы и начислений во внебюджетные фонды. Был произведен максимально возможный анализ на базе данных предприятия на текущий момент. Следует заметить, что сейчас на предприятии, в связи с переходом на новые программные продукты, ведется разработка новой методологии учета с более точной расширенной аналитикой для своевременного принятия управленческих решений. Так как мы понимаем, если на предприятии работают квалифицированные сотрудники это половина успешной

работы всего предприятия. Следует заметить, что желательно сократить отток сотрудников на производственных участках, необходимо сформировать постоянный состав бригад как в монтажной так и в сервисной службе. Для своевременного обучения и закрепления навыков работы необходимо развивать на предприятии не только вертикальный рост сотрудников, но и горизонтальный. Ещё необходимо заметить, на предприятии слабая мотивационная программа, что приводит к постоянному оттоку специалистов, приток новых не всегда сказывается положительно, так как не все способны быстро вникать в сложную структуру предприятия.

В рамках бухгалтерского финансового учета на участке существуют недоработки, чаще всего они связаны из за несвоевременной подачи данных, что приводит к регулярным пересчётам и исправлениям. Необходимо не только заставить работать по регламенту, но также необходимо прописать все бизнес процессы отделов в общей структуре, тем самым дать понять сотрудникам предприятия, что нет второстепенных отделов и подразделений, что все взаимосвязаны как единый организм.

В целом можно в заключение работы сказать, что предприятие с многолетней историей стремится адаптироваться к современным темпам развития не только на производственном уровне, но и в бухгалтерском, финансовом и управленческом учете.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]:// Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>
2. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ [Электронный ресурс]:// Режим доступа: <http://base.consultant.ru>
3. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ [Электронный ресурс]:// Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
4. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [Электронный ресурс]// Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/>
5. Приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) [Электронный ресурс]:// Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146 – ФЗ.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117 – ФЗ.
8. Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»
9. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

10. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) Приказ от 6 октября 2008 г. № 106н «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету»
11. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении и Плана счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению».
12. Федеральный закон от 01.04.96 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
13. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».
14. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
16. Федеральный закон от 24.07.98 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
17. Приказ Минтруда РФ от 30.12.2016 N 851Н «Об утверждении и классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска».
18. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».
19. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».
20. Бухгалтерский учет : учебник / под общ. ред. проф. Н.Г. Гаджиева. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 581 с. — (Высшее образование: Специалитет). — DOI 10.12737/1032771. - ISBN 978-5-16-108388-8. - Текст : электронный. - URL: <https://new.zn>

anium.com/catalog/product/1032771 (дата обращения: 24.05.2020)

21. Матвеева В.С., Банщикова А.С. Рынок труда, производительность и заработная плата: тенденции развития, пути повышения. - Перспективы развития бухгалтерского учета, анализа, аудита и налогообложения в условиях интернационализации экономики. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: Н.С. Нечеухина, Т.Ф. Шитова. 2015. С. 52-57.

22. Матвеева В.С., Банщикова А.С. Рынок труда, производительность и заработная плата: тенденции развития, пути повышения. В сборнике: Перспективы развития бухгалтерского учета, анализа, аудита и налогообложения в условиях интернационализации экономики. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. ответственные за выпуск: Н.С. Нечеухина, Т.Ф. Шитова. 2015. С. 52-57.

23. Нечеухина Н. С. Совершенствование учета заработной платы и связанных с ней отчислений / Н. С. Нечеухина, А. А. Новикова // Молодые ученые о современном состоянии контрольно-учетной и аналитической деятельности в рыночной экономике : сб. науч. ст. - Пермь, 2014. - Вып. 4. - С. 115-120

24. Васькова Д.В., Нечеухина Н.С. Актуальные проблемы невыплаты заработной платы на предприятиях свердловской области. В сборнике: Экономика и сервис: от теории к практике. материалы VI Международной научно-практической конференции. Владимир, 2018. С. 67-70.

25. Нечеухина Н.С., Новикова А.А. Механизм формирования заработной платы на примере промышленного предприятия

уральского региона свердловской области. В сборнике: Перспективы развития бухгалтерского учета, аудита, финансово-ревизионного и налогового контроля в современных условиях международной интеграции экономики. Материалы V Международной научно-практической конференции. 2014. С. 27-30.

26. Касьянова, Г.Ю. Отчетность: бухгалтерская и налоговая [Текст]. /

Г.Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2017. – 240 с.

27. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие. Москва. ИНФРА-М, 2016.- 715 с.

28. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет [Текст]: учеб. / Н.П. Кондраков. – М.: Проспект, 2018. – 448 с.

29. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник.- М.: ЭКСМО, 2016.-688 с.- (Высшее образование).

30. Макальская, М.Л., Фельдман, И.А. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник/ М.Л. Макальская, И.А. Фельдман – М.: Высш. образование, 2017. – 443 с.

31. Мерзлукина, Е.М., Никольская, Ю.П. Аудит [Текст]: Учебник. / Е.М. Мерзлукина.- М.: ИНФРА-М, 2016. – 368 с.

32. Кожинов В. Я. Основы бухгалтерского учета. – СПС “Гарант”, 2017г.- 75с.

33. Козлова Е.П., Галанина Е.Н., Бабченко Т.Н. Бухгалтерский учет в организациях. [Текст] М.: Финансы и статистика, 2014. – 404 с. 77

34. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. [Текст]Учебное пособие - 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. – 364 с.

35. Кочеткова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. [Текст]- М.: ИКФ «ЭКМОС», 2016.-432 с.

36. Краснова Л.П., Шалашова Н.Т., Ярцева Н.М. Бухгалтерский учёт. [Текст] - М.: Юристъ, 2015 г. - 542 с.
37. Ларионов А.Д., Ерофеев В.А. Бухгалтерский учет. [Текст] Учебник. М.: ГроссБух, 2014г. - 112 с.
38. Самойлов И.В. Бухгалтерский учет оплаты труда [Текст] // Главбух. - 2017.- № 14. - С.42.
39. Арутюнова О. Л. Как оплатить больничный лист [Текст]/ О. Л. рутюнова// Российский налоговый курьер. - 2017 г. № 8 с. 5-8
40. Бакина С. И. Пособия по временной нетрудоспособности [Текст] / Бакина С. И.// Финансовая газета. Региональный выпуск. - 2017 г. №33 с. 4
41. Воробьева Е.В. Повременные системы оплаты труда [Текст]/ Е.В. Воробьева// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". - 2016 г. № 1 с.23-25
42. Воробьева Е.В. Формы оплаты труда по конечным результатам [Текст] / Е.В. Воробьева// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". - 2016 г. № 17 с.15-19
43. Гриня М. Два дня из жизни больничного [Текст]// Практическая бухгалтерия. - 2017. №2
44. Лытнева Н. А., Кыштымова Е. А. Отражение в отчетности оплаты труда и связанных с ней налогов [Текст] / Н. А. Лытнева// Бухгалтерский учет. - 2016 г. № 24 с.12-13
45. Слепов Ю. О. Проблемы экономической обоснованности системы оплаты труда на предприятии/ Ю. О. Слепов [Текст]// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". - 2015 г. № 17 с.26-29
46. Меркулова С.В. Нормативное регулирование учета оплаты труда [Текст]// 2016г.. 49. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве [Текст] Т.1. Ч.1. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. 4-е изд., перераб. И доп.- М.: Финансы и статистика, 2015.- 448 с.: ил.

47. Поздняков В.Л. / Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий [Текст]: Москва: ИНФРА-М, 2016.- 428 с.
48. Пошерстник, Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / Н.В. Пошерстник. – М.: Проспект, 2016. – 560 с.
49. Пошерстник Н.В., Мейскин М.С. Заработная плата в современных условиях [Текст]: Москва –Санкт-Петербург: Издательский дом Герда, 2014.- 200 с.
50. Расторгуева Р.Н. Казакова А.В. Павлычев А.И. и др.; Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях [Текст]: Под ред. Р.Н. Расторгуевой.- М.: ПрофОбрИздат, 2017. – 416 с.
51. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник / Н.Г. Сапожникова. – М.: КНОРУС, 2015. – 480 с.
52. Терентьева, М.И. Аудит [Текст]: учебное пособие / М.И. Терентьева. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 316 с.