

Министерство образования и науки Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Экономический факультет
Кафедра финансов и учёта (ФиУ)

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Зав. кафедрой ФиУ
д-р экон. наук, профессор
А.А. Земцов
« 16 » 16 2016 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
НА ПРИМЕРЕ ООО «ТОМСКИЕ ДВЕРИ»

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки
38.03.01 – Экономика

Марченко Екатерина Дмитриевна

Научный руководитель
доцент, канд. экон. наук

Л.Л. Лычагина
« 14 » июня 2016 г.

Автор работы
студент группы №09205

Е.Д. Марченко

Томск – 2016

15.06.16
(7.06.16)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретические аспекты учета заработной платы	5
1.1 Сущность и значение заработной платы	5
1.2 Основные принципы организации и функции заработной платы	8
1.3 Формы и системы заработной платы	12
1.4 Нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда	19
2 Учет расходов на оплату труда на примере ООО «Томские двери»	26
2.1 Общая характеристика организации	26
2.2 Учет начисления оплаты труда	33
2.3 Учет удержания из заработной платы	38
2.4 Учет пособий по временной нетрудоспособности	42
2.5 Порядок расчета страховых взносов во внебюджетные фонды	45
3 Анализ оплаты труда на примере ООО «Томские двери»	49
3.1 Анализ динамики и структуры заработной платы	49
3.2 Факторный анализ заработной платы	53
3.3 Направления совершенствования заработной платы	55
Заключение	57
Список использованной литературы	59
Приложение А Подходы к формулировке понятия «Заработная плата»	64
Приложение Б Нормативные документы, регулирующие трудовые отношения	65
Приложение В Организационная структура ООО «Томские двери»	66
Приложение Г Налоговые вычеты	67
Приложение Д Бухгалтерский баланс ООО «Томские двери» за 2014-2015 гг. (тыс. руб.)	69
Приложение Д Оборотно-сальдовая ведомость за 2014-2015 гг. (тыс. руб.)	69
Приложение Д Расчетные ведомости по начислению оплаты труда за 2014-2015 гг. (руб.)	69

ВВЕДЕНИЕ

Учет заработной платы работников является одним из важных направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия.

Для бухгалтера учет труда и заработной платы – это трудоемкий и ответственный процесс, представляющий систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия. На основании этого происходит оплата труда, путем сплошного, непрерывного и документального учета. Также осуществляется контроль над использованием рабочего времени, уровнем соответствующих затрат, соблюдением соотношения между ростом и производительности труда и заработной платы.

Актуальность темы учета заработной платы работников является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Учет заработной платы является важным звеном во всей системе учета на предприятии, который включает в себя:

- производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда, в установленные для этого сроки;
- своевременно и правильно включать в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;
- собирать и группировать информацию, необходимую для составления отчетности, расчетов с органами социального страхования.

Предметом исследования является заработная плата и учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является финансово-хозяйственная деятельность ООО «Томские двери», основным видом деятельности которого, является изготовление деревянных, входных, межкомнатных и офисных дверей.

Целью бакалаврской работы является изучение теоретических, методических и практических аспектов осуществления бухгалтерского учета на предприятии, выявление проблем расчетов с персоналом по оплате труда и возможных путей их решения.

Для реализации цели необходимо выполнить следующие промежуточные задачи:

- раскрыть сущность понятия «заработная плата»;
- рассмотреть формы и системы заработной платы;
- изучить нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда;
- исследовать порядок расчета страховых взносов во внебюджетные фонды;
- освоить порядок учета начисления и удержания из заработной платы;
- проанализировать ведение бухгалтерского учета заработной платы на производственном предприятии и предложить направления по его совершенствованию.

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

В первой главе рассмотрены подходы к формулировке понятия «заработная плата», основные принципы организации и функции заработной платы, формы и системы, нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе исследован бухгалтерский учет расходов на оплату труда, порядок расчета страховых взносов во внебюджетные фонды, учет удержаний из заработной платы.

В третьей главе представлен анализ оплаты труда на предприятии ООО «Томские двери», выявлены основные проблемы и предложены направления по совершенствованию учета и анализа заработной платы.

В заключении представлены основные выводы, полученные в процессе исследования.

Для достижения поставленной цели были изучены нормативно-правовые акты, внутренние документы организации, кроме того, были использованы как печатные, так и электронные учебники, статьи по вопросам учета и анализа расходов на оплату труда.

1 Теоретические аспекты учета заработной платы

1.1 Сущность и значение заработной платы

Политика в области оплаты труда является основной частью управления предприятием, от которой зависит, насколько эффективно работают сотрудники. Поэтому, заработная плата является стимулом для качественно выполненной работы.

В экономической литературе приводятся разные подходы к формулировке понятия «Заработная плата», мнения разных авторов относительно данного вопроса представлены в приложении А.

Обобщив мнения разных авторов, сформулируем определение заработной платы.

Заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина, которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

Очень часто можно встретить употребление понятия «Труд» в широком смысле, в который включается оплата труда:

- простых рабочих;
- разнопрофильных специалистов;
- владельцев мелких предприятий.

Но как показывает практика, заработная плата может принимать различную форму в виде премий, вознаграждений, окладов.

Различают номинальную и реальную заработную плату¹.

Номинальная – это сумма денег, полученная за час, день, неделю за определенную выполненную работу.

К номинальной заработной плате относят:

- оплата, которая будет начислена работникам за отработанное время, количество и качество выполненных услуг;
- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам;
- доплаты в связи с отклонением от нормальных условий работы, за работу в ночное время, сверхурочные.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату (часто реальную заработную плату называют

¹ Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 532 с.

"покупательной способностью" номинальной заработной платы). Она напрямую зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги.

Исходя из этого, реальная заработная плата включает влияние и изменение цен на товары и услуги за определенный период. Показатель, который позволяет найти изменение реальной заработной платы за определенный период времени – индекс реальной заработной платы. Рассчитывается он как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен.

Например, если индекс номинальной заработной платы за определенный период составил 1.6, а индекс цен 1.55, то рост реальной зарплаты составил 0,05 или 5%.

Если номинальная заработная плата выросла на 15% по сравнению с предыдущим годом, принимаемая за 100%, то индекс номинальной зарплаты составил 115%.

Тогда при индексе потребительских цен 110% за год, индекс реальной заработной платы составит приблизительно 104,8%.

Это означает, что покупательская способность номинальной зарплаты базового года составила 104,8%.

Повышение номинальной заработной платы на 15% при росте уровня цен на 10% дает прирост реальной заработной платы на 5%. Изменение номинальной и реальной заработной платы не обязательно может быть в одну и ту же сторону. Например, реальная заработная плата может уменьшаться, в то время как растет номинальная. Это говорит о том, что цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

Общество постоянно уделяет внимание анализу динамики номинальной и реальной заработной платы, поскольку это представляет особый интерес.

В настоящее время оплата труда работников регламентируется Конституцией, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными документами. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Трудовой кодекс РФ предусматривает минимальный размер оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это установленный в законодательном порядке минимум месячной заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), который работодатель обязан выплатить наемному сотруднику, работающему на условиях полной занятости.

МРОТ рассчитывается на месячной основе и не может быть ниже прожиточного минимума для работающего населения.

Прожиточный минимум — минимальный уровень дохода, который считается необходимым для обеспечения определённого уровня в определённой стране. Но как

показывает практика, уровень прожиточного минимума в развитых странах выше, чем в развивающихся странах.

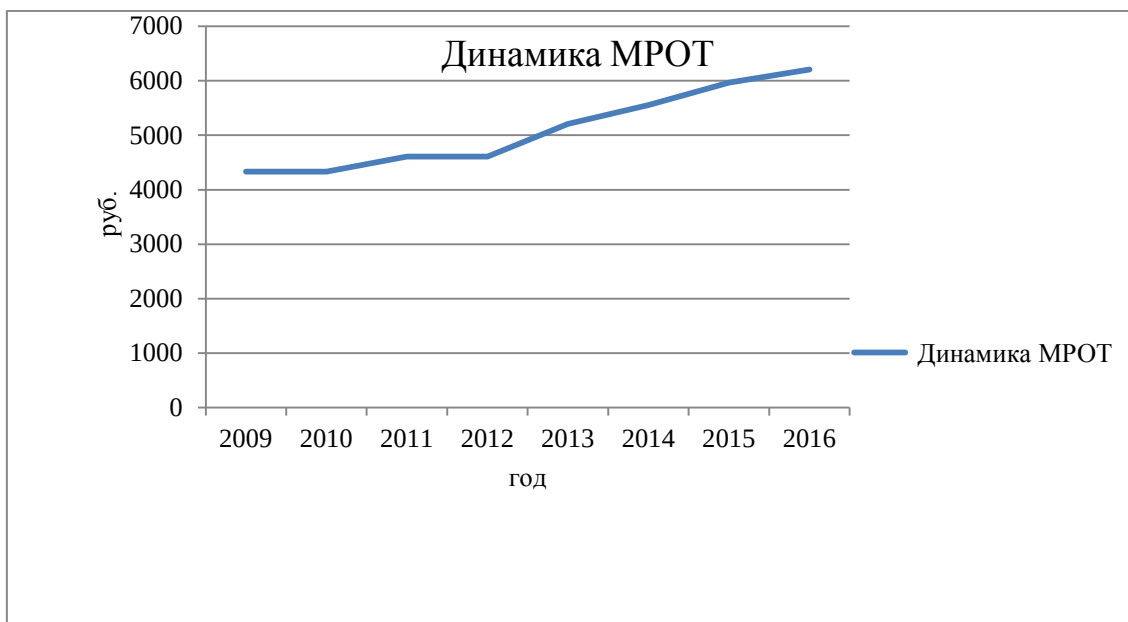


Рисунок 1.1 – Динамика минимального размера оплаты труда в России, руб.

По графику видно, что МРОТ меняется совершенно незначительно (особенно в период 2009 – 2011 гг., когда одно значение держалось два с половиной года). На данный момент величина МРОТ составляет, с 1 января 2016 года 6 204 рублей в месяц².

МРОТ не всегда оказывает позитивное воздействие. Часто МРОТ является настоящей проблемой для маленьких городков, компании не в состоянии платить минимальный лимит. Получается, что обе стороны согласны на зарплату ниже МРОТ, но так как подобное трудоустройство противоречит закону, люди вынуждены оставаться без работы вообще (как и компании без сотрудников).

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

² О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

Уровень оплаты труда влияет на поведение работника и работодателя в условиях неравномерного спроса и предложения на рабочую силу в пространстве и во времени. Это предполагает необходимость регулирования этих отношений на основе реализации функций и механизма заработной платы.

1.2 Основные принципы организации и функции заработной платы

Функции заработной платы – это внешние проявления свойств заработной платы в системе отношений, формирующейся вокруг и между двумя субъектами – работником и работодателем и динамически изменяющейся под влиянием сферы трудовых отношений.

Сущность заработной платы напрямую проявляется в тех функциях, которые показывают какую роль она играет для экономики, для воспроизводственного процесса как самой фирмы, так и каждого ее наемного работника. Мнения разных авторов расходятся в этом вопросе, и каждый выделяет свои функции заработной платы.

Например, авторы под редакцией Рофе А.И., выделяют следующие функции³:

- воспроизводственная функция, которая заключается в том, чтобы обеспечить работников и членов их семей необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующая функция, заключается в том, чтобы простимулировать работника постоянно совершенствовать свои результаты;
- измерительно-распределительная функция, предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Это говорит о том, что посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;
- регулирующая функция, состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям;
- функция формирования платежного спроса населения, создает платежный спрос, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров.

В учебнике под редакцией И.Т. Корогодина выделяют следующие функции⁴:

- воспроизводственная;
- стимулирующая;
- учетно-производственная.

³ Рофе А.И. Экономика труда. Конспект лекций: учебник / А.И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2015. – 240 с.

⁴ Корогодина И.Т. Экономическая теория труда: Учебное пособие / И.Т. Корогодина. – М.: Экономика, 2015. – 239 с.

В учебнике под редакцией А.Я. Кибанова выделяют⁵:

- учетно-производственная (измерительно-распределительная) функция;
- регулирующая функция;
- социальная функция;
- мотивационная функция;
- воспроизводственная функция;
- стимулирующая функция.

В учебнике под редакцией О.А. Лапшовой говорится, о таких функциях как воспроизводственная, стимулирующая, социальная, учетно-производственная.

Таблица 1.1 – Сопоставление функций, выделяемых в различных учебных пособиях

функция \ Автор	Корогодин И.Т.	Лапшова О.А.	Кибанов А.Я.	Рофе А.И.
Воспроизводственная	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+
Социальная		+	+	+
Учетно-производственная	+	+	+	+
Регулирующая			+	+
Мотивационная			+	
Формирование платежеспособного спроса населения			+	+

Исходя из этой таблицы, можно сделать вывод, что заработная плата имеет четыре основные функции: воспроизводственная, стимулирующая, социальная, учетно-производственная.

С моей точки зрения, на сегодняшний день основной функцией заработной платы является – стимулирующая.

Регулирующая функция, на мой взгляд, должна выполняться государством, но на данный момент, не достаточно реализуется. Во многом из-за этого заработная плата утратила свою экономическую природу – быть стимулом в трудовых отношениях, отражать результаты труда.

Учетно-производственная функция в большей степени показывает процесс производства и поэтому не является в полной мере функцией заработной платы.

⁵ Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: Инфра – М, 2014. – 584 с.

Мотивационная же функция дает «мотив» (внутреннее психологическое побуждение человека к деятельности), тем самым побуждает работника к качественному выполнению своих обязанностей, которые приводят к достойной оплате труда.

Для работника заработная плата в первую очередь это доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии. Каждый работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Работник проявляет интерес к тому, чтобы добиться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, и к тому, чтобы при равных условиях был тот же заработок при относительно меньших трудовых усилиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для предпринимателя заработная плата это всегда расход, и он стремится к тому, чтобы этот расход на единицу продукции был минимальный, путем более рациональной загрузки работника в течение рабочего времени, более эффективной организации труда и производства, повышения, а так же более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, простимулировать работника к определенной активности. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработной платы». Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только на заработную плату.

Именно заработная плата пропорционально связана с затраченным трудом, ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Для того чтобы заработная плата выполняла все свои функции, необходимо придерживаться принципов организации заработной платы. Однако следует различать объективные принципы, отражающие действие экономических законов, и субъективные факторы (требования), такие, как ясность, гибкость, наглядность, простота оплаты труда и некоторые другие. Они, несомненно, важны при организации заработной платы на конкретном производстве, но могут просто не подходить для всех предприятий по стране в целом.

Существенное отличие принципов и требований так же в том, что принципы неизменны, а требования носят временный характер, и, в зависимости от состояния экономики могут пересматриваться и изменяться.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы. К основным принципам организации заработной платы относятся⁶:

1. Оплата труда должна соответствовать его общественной значимости, качеству и количеству. Суть этого принципа в том, что при оплате труда необходимо в первую очередь учитывать объем реализованных на рынке товаров и услуг, являющихся критерием их общественной полезности. Для отдельных работников заработная плата определяется продолжительностью, тяжестью, ответственностью.

2. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

3. Принцип опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Суть этого принципа – в развитии и повышении эффективности производства.

4. Принцип дифференциации уровня оплаты труда. Оплата труда должна устанавливаться в зависимости от количества и качества затраченного труда, которые в совокупности образуют меру труда. Именно мера труда при организации его оплаты позволяет полнее учитывать вклад работника в конечные результаты работы фирмы, с тем чтобы не только сильнее заинтересовать работников, но и не допустить уравнительности в оплате.

5. Равная оплата за равный труд.

6. Принцип единства государственной экономической политике в области заработной платы.

Некоторые авторы так же относят к принципам организации оплаты труда такой принцип, как государственное регулирование оплаты труда. Этот принцип, несомненно, занимал главенствующее место в период командно-административной экономики, но теперь, в условиях рыночной экономики, он теряет всякую актуальность и вытесняется принципом «широкой самостоятельности предприятий в организации оплаты труда и государственного регулирования минимальных размеров заработной платы». То есть, на мой взгляд, государство должно гарантировать человеку доход, который даст ему возможность выжить

⁶ Лапшова О. А. Оплата труда персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшовой. — М.: Юрайт, 2016. — 308 с.

вне зависимости от экономических итогов деятельности предприятия. Так же государство должно обеспечить рациональность и согласованность законодательной базы по труду. К сожалению, нельзя сказать, что в Российской Федерации государство выполняет возложенные на него обязательства в этой области.

Существуют еще такие принципы как принцип простоты, логичности и доступности форм и систем оплаты труда. Эти принципы обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. В основе данного «принципа» лежит утверждение, что работнику необходимо иметь явный и конкретный стимул к совершенствованию своей трудовой деятельности, то есть четко представлять, что надо сделать, чтобы размер его благосостояния повысился. Однако я считаю, что это, скорее всего, требование, а не принцип, так как в нем не находит отражения действие какого-либо объективного экономического закона, а это является обязательным критерием отличия принципов от требований.

1.3 Формы и системы заработной платы

Организации сами устанавливают формы и системы оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда – элементы организации заработной платы, с помощью которых осуществляется регулирование ее размеров в зависимости от количественных и качественных результатов труда – его производительности, качества выпускаемой продукции или оказываемых услуг, экономии материальных, энергетических и других ресурсов.

Под системой оплаты труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ, системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются⁷:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета;
- соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием;
- законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

- работникам других организаций;
- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты⁸.

Тарифная система является одним из основных элементов организации заработной платы и представляет собой совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, его интенсивности и характера.

Тарифные системы оплаты труда закрепляются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Они устанавливаются с учетом названных справочников или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда⁹.

С ее помощью при равных экономических условиях обеспечиваются единство меры труда и его оплаты, равная плата за равный труд, дифференциация основной части заработной платы в зависимости от факторов, характеризующих качество труда. Вместе с тем в условиях тарифной системы работник отдельно получает плату за выполнение норм или функциональных обязанностей, отдельно - за перевыполнение норм, отдельно - за условия труда, отдельно - за сложность работ и квалификацию. Таким образом, его заработная плата складывается из совокупности оценок его трудового вклада и в очень малой степени зависит от конечных результатов работы конкретного подразделения, в котором он работает, и предприятия в целом.

Основные элементы тарифной системы:

- тарифные сетки;
- тарифные ставки;
- тарифно-квалификационные справочники;
- должностные оклады;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам;
- районные коэффициенты.

⁸ Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: Учебное пособие / И.Т. Корогодина. – М.: Экономика, 2015. – 239 с.

⁹ Дубровин И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровина, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2013. – 232 с.



Рисунок 1.2 – Элементы тарифной системы

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.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат¹⁰.

С помощью тарифных ставок осуществляется межотраслевое регулирование заработной платы. Межотраслевое регулирование предполагает установление повышенных тарифных ставок в ведущих отраслях экономики. Наиболее высокие ставки установлены для работников добывающих отраслей, а также отраслей, определяющих научно-технический прогресс. На предприятиях негосударственной собственности величина тарифных ставок зависит прежде всего от финансового состояния предприятия и устанавливается ими самостоятельно. Однако размер тарифных ставок на этих предприятиях не может быть ниже рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Тарифный коэффициент – служит для определения соотношения размеров тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы, указывается в тарифной сетке для каждого разряда. В первом разряде тарифный коэффициент равен единице, далее коэффициент возрастает и, к последнему разряду, предусмотренному тарифной сеткой, достигает максимальной величины. Соотношение минимальной и максимальной величин тарифного коэффициента и является диапазоном тарифной сетки.

В соответствии со статьей Трудового кодекса РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕТКС).

Тарифно-квалификационный справочник представляет собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих на предприятиях и в организациях. Он содержит необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и точности, профилю работы, в отношении производственных навыков, накопленных знаний, а также учитывающие характер ответственности, лежащей на работнике за правильное выполнение работы.

Тарифно-квалификационные характеристики разработаны применительно к шестиразрядной сетке. Для определения квалификации рабочего и присвоения ему тарифного разряда на предприятии создаются квалификационные комиссии, которые, руководствуясь требованиями ЕТКС, проверяют уровень теоретической и практической подготовки рабочего. Присвоение рабочему разряда оформляется протоколом квалификационной комиссии, утверждается приказом по предприятию и записывается в трудовую книжку.

Квалификационные требования, указанные в справочнике, служат основой при разработке должностных инструкций, определяющих конкретные обязанности исполнителей с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их права и ответственность, при составлении положений о структурных подразделениях, определяющих их роль в системе управления организацией.

Так как решение о повышении окладов, введении (отмене) надбавок руководителям, специалистам и служащим принимается в результате аттестации, проводимой не реже одного раза в три года, должностные их качества определяются в первую очередь исходя из требований квалификационного справочника.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда сдельная и повременная.

Сдельная – размер оплаты труда устанавливается за каждую единицу произведенной продукции или выполненной объем работ путем деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки.

Повременная – размер платы за труд работника зависит от времени работы при надлежащем исполнении им должностных функций. Зачастую применяется в отношении работников, объем труда которых, сложно учесть (управленческий персонал, инженерно-технический персонал)¹¹.

Рассмотрим подробнее каждый вид¹²:

1. Индивидуальная сдельная оплата предусматривает планирование и учет труда по отдельным рабочим на основе норм времени, расценок на единицу работ и объема изготовленной продукции в натуральных единицах.

2. Коллективная (бригадная) оплата построена на планировании и учете труда по группе рабочих (бригаде), а также на основе норм времени, расценок и фактически выполненного объема работ. Распределение заработка ведется между членами бригады по разрядам. При Коллективной (бригадной) оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценок, а оплата труда каждого работника зависит от объема произведенной всей бригадой продукции, количества и качества его труда в общем объеме работ.

3. Прямая сдельная оплата предусматривает, что рабочий получает заработную плату пропорционально объему выполненных работ по действующим расценкам заработка за отдельные виды работ.

4. Аккордная оплата труда – это разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимаются изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат труда и заработной платы. В отличие от прямой сдельной оплаты размер такой оплаты труда устанавливается сразу на весь объем работ, которые должны быть выполнены в срок.

5. Сдельно – прогрессивная предусматривает, что заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным

¹¹ Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах: учебник / Н.П. Кондракова, И.Н. Кондракова. – М.: Проспект, 2015. – 280 с.

¹² Финогеева Н.А. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение: практ. руководство / Н.А. Финогеева. – М.: Омега-Л, 2015. – 247 с.

сдельным расценкам. При изготовлении продукции сверх нормы определяется по более высоким расценкам.

6. Косвенно – сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов.

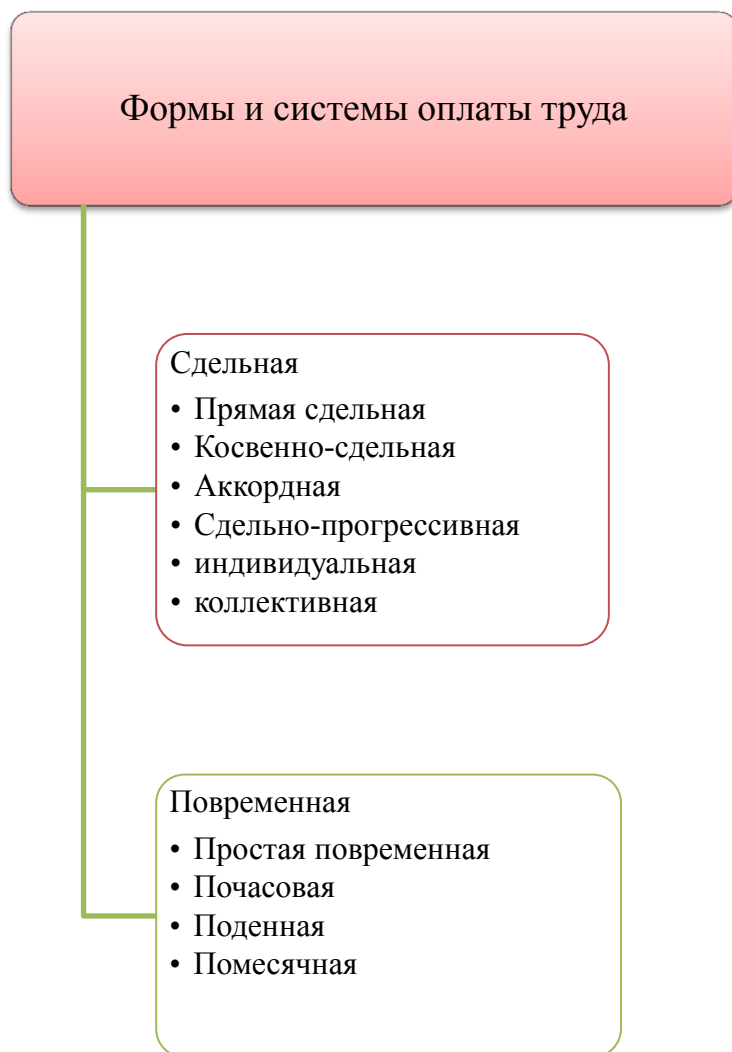


Рисунок 1.3 – Формы и системы оплаты труда

Сдельная оплата труда весьма распространена в отраслях промышленности, строительства, транспорта и связи, бытового обслуживания, т.е. там, где разработаны нормативы затрат труда и заработной платы по видам работ, можно четко выделить объем произведенной продукции и услуг. Сдельная оплата устанавливает непосредственную связь заработной платы с конечными результатами производства и способствует эффективному использованию трудовых и финансовых ресурсов.

Один из наиболее важных вопросов в сдельной системе оплаты труда - объективное распределение сдельного заработка между членами бригады. Заработная плата между членами бригады распределяется пропорционально отработанному времени и тарифным ставкам, соответствующим присвоенным разрядам. Наиболее удобен расчет заработной платы по коэффициенту приработка, или коэффициенту трудового вклада (КТВ). Заключается он в том, что сначала определяют заработную плату за отработанное время по тарифу каждого рабочего и в целом по бригаде. Затем определяется коэффициент приработка путем деления всей суммы заработной платы бригады на заработную плату по тарифу. Полагающаяся заработная плата определяется путем умножения заработной платы по тарифу на КТВ.

Повременная оплата труда применяется прежде всего там, где затраты на определение планового и учет производственного количества продукции относительно высоки, работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке, качество труда важнее его количества¹³.

Простая повременная оплата труда – заработная плата начисляется по присвоению работнику тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы она подразделяется на месячную, дневная, почасовую¹⁴.

При месячной оплате заработная плата начисляется на основе твердых месячных окладов(ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце.

Дневная оплата рассчитывается как состоит из дневной тарифной ставки умноженной на фактически отработанное время.

Почасовая рассчитывается на основе часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества часов, отработанных им за счет период.

Подводя итог, можно сказать, что на крупных предприятиях промышленности и строительства тарифная система нашла широкое распространение и является нормативной базой начисления заработной платы рабочим и служащим. На предприятиях малого бизнеса для оплаты управленческого персонала применяется окладно - премиальная система, а для оплаты труда рабочих - аккордная и аккордно-премиальная системы, использующие укрупненные нормативы времени.

К недостаткам существующей тарифной системы служащих следует отнести отсутствие квалификационных разрядов (категорий) должностей руководителей,

¹³ Егорова М. С., Артемов Е. В. Формы и системы заработной платы // Молодой ученый. – 2015. – №11.4. – С. 82-84.

¹⁴ Зотова Н.Н. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие / Зотова Н.Н., О.Т. Зырянова. – Курган: Курганский гос.ун-т, 2014. – 255 с.

специалистов и служащих, по которым можно было бы судить о квалификации управленческого работника независимо от занимаемой должности и величины организации.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой наиболее перспективную модель оплаты труда, основанную на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев. Такая система целесообразна для организаций, где можно учесть трудовой вклад каждого работника в конечный результат деятельности организации.

Основные характеристики бестарифной системы оплаты труда¹⁵:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом оплаты труда, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоение каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, имеющих этот квалификационный уровень;
- присвоение каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах работы, что дополняет оценку его квалификационного уровня.

Поскольку бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работников в полную зависимость от конечных результатов деятельности трудового коллектива, их применение целесообразно, прежде всего, там, где трудовой коллектив несет солидарную ответственность за результаты работы. Как показывает практика, применение таких систем оплаты труда свидетельствует о том, что они наиболее эффективны в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников¹⁶.

1.4 Нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны – Конституция Российской Федерации – имеет в своем составе статьи, полностью посвященные труду в стране. Статья 34 определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности¹⁷. При этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Это есть констатация права на труд в любой разрешенной законом форме. Работнику по трудовому договору гарантируются

¹⁵ Дубровин И.А. Экономика труда: учебник / под ред. И.А. Дубровина, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2013.- 232 с.

¹⁶ Щипанова Д.Г. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.

¹⁷ Конституция Российской Федерации. – Ростов н/Д : Феникс, 2015. – 63 с.

установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Основным сводом законодательных установлений по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ), принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Статья 1 ТК РФ формулирует задачи трудового законодательства¹⁸.

Одним Трудовым кодексом РФ законодательство нашей страны не ограничивается – в дополнение и расширение к ТК РФ существует целый перечень документов, касающихся организации и учета оплаты труда, представленный в приложении Б.

Налоговый кодекс РФ регулирует взаимоотношения предприятия с налоговыми органами: порядок расчетов порядок расчетов и уплаты налогов, ставки налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов¹⁹.

Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ, устанавливает единые требования к бухгалтерскому учету и отчетности, а также создает правовой механизм регулирования бухгалтерского учета.

Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ обеспечивает гарантированную государственную денежную материальную поддержку материнства, отцовства и детства.

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ. Настоящий закон регулирует правоотношения в системе обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Устанавливает круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Определяет виды предоставляемого им обязательного страхового обеспечения. Устанавливает права, и обязанности субъектов обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Также определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством²⁰.

¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

¹⁹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: федер. Закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

²⁰ Салахутдинова Э.Р. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда / Э.Р. Салахутдинова, А.А. Даутова // Экономика и социум. – 2015. – № 2. – С.164-167.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 15.10.2014 г.) устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка).

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции. Таким образом, можно утверждать, что учет расчетов с персоналом по оплате труда регулируется во всех четырех уровнях нормативного регулирования бухгалтерского учета в Российской Федерации. Все эти нормативно-правовые источники позволяют предприятию грамотно и правильно вести бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате.

Государство гарантирует всем работникам без исключения независимо от того, в организации какой формы собственности они работают, соблюдение определенных правил, установленных ТК РФ. Следовательно, эти правила обязательны для всех работодателей²¹.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников входят:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. Дан. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Размер компенсационных выплат и доплат, условия и обязанность их выплаты определены трудовым законодательством. Они входят в систему оплаты труда и представляют собой вознаграждение за труд, цель которого – не допустить снижения заработной платы работника в случаях, установленных законодательством, либо возместить работнику расходы, понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей или вызванные переездом в другую местность. Самостоятельно работодатель устанавливает только их размер и уточняет порядок выплаты.

Основные правила организации расчетов с работниками по заработной плате определены ст. 136 ТК РФ²².

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Таким образом, трудовое законодательство предполагает два основных вида расчетов с работниками по заработной плате, осуществляемых в денежной форме, – посредством выдачи наличных денежных средств через кассу организации или путем перечисления на банковский счет. В первом случае деньги могут выдаваться как кассиром организации непосредственно в кассе, так и на рабочем месте. Разновидностями второй формы расчетов (помимо зачисления денежных средств на счет, указанный в личном заявлении работника) является пересылка начисленных сумм почтовыми переводами (чаще всего практикуется в

²² Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. Дан. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

отношении уволившихся или переведенных работников) и открытие для работников пластиковых банковских карт.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором. В не денежной форме могут быть произведены расчеты в размере не более 20% от начисленных сумм каждому работнику.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором. Кроме того, заработная плата может быть выплачена по разовой доверенности лицу, уполномоченному работником (например, при его невозможности прибыть для получения суммы начисленной оплаты труда по причине болезни или командировки).

Следует обратить внимание на требование, в соответствии с которым заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены только для отдельных категорий работников и только федеральным законом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Трудовое законодательство допускает варианты установления отдельных элементов расчетов с работниками. Поэтому во избежание трудовых и иных споров выбранный и согласованный сторонами вариант должен быть закреплён письменно – в одном или нескольких документах, оформляемых в рамках трудовых отношений – коллективным договором, трудовым договором (индивидуальным), правилами внутреннего трудового распорядка.

Коллективный договор – нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В коллективном договоре определяются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам в части расчетов по заработной плате²³:

- форм выплаты заработной платы;
- порядок индексации заработной платы;

²³ Финогеева Н.А. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение: практ. руководство / Н.А. Финогеева. – М.: Омега-Л, 2015. – 247 с.

- системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат;
- система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- условия, на которых заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- другие вопросы определенные сторонами.

Часто предусматриваемый в коллективном договоре уровень прав и гарантий выше минимальных размеров, установленных законодательством РФ. Работодатель может предусматривать в коллективном договоре льготы и преимущества выше, чем определены законами, исходя из своего финансово-экономического положения.

Приложением к коллективному договору являются правила внутреннего трудового распорядка организации, в которых должен быть указан день выплаты заработной платы.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. А именно, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор – главный документ, в котором прописан порядок оплаты труда работников. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по

сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор относятся²⁴:

- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работника;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, если работник поступает на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Кроме того, в трудовом договоре следует указать:

- порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- определить место и сроки выплаты заработной платы;
- отразить форму оплаты труда.

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. Дан. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

2 Учет расходов на оплату труда на примере ООО «Томские Двери»

2.1 Общая характеристика ООО «Томские Двери»

Предприятие ООО «Томские двери» представляет собой общество с ограниченной ответственностью и ведет свою деятельность на основе Гражданского кодекса Российской Федерации, принятого Государственной Думой 21.10.94 года и одобренного Советом Федерации.

Общество с ограниченной ответственностью «Томские двери» зарегистрировано 26 июня 2006 г., регистрационный № 725.149, создано в соответствии с гл. 4 части первой Гражданского кодекса РФ в соответствии с Федеральным законом «Об Обществах с ограниченной ответственностью», принятым Государственной Думой 14 января 1998г.

ООО «Томские двери» являются одним из предприятий, работающих в сфере производства дверей. На протяжении десяти лет работы образовалась обширная база клиентов, спрос которых на товары ООО «Томские двери» довольно высок. В тот же время, фирма столкнулась с сильной конкуренцией, что является основной проблемой предприятия на данном этапе функционирования.

К конкурентным преимуществам ООО «Томские двери» можно отнести значительный производственный потенциал, высокую квалификацию персонала, гибкость предприятия, способность быстро реагировать на желание клиента. За время своего существования компания выполнила многочисленные заказы для своих потенциальных клиентов, а также охватила весь спектр деревообрабатывающей продукции.

Фирма является самостоятельным субъектом, также юридическим лицом, руководствуется в своей деятельности законодательством РФ. Предприятие имеет самостоятельный баланс, свой фирменный бланк, печать с полным наименованием на русском языке, необходимые штампы, действует на принципах хозяйственного расчета. Главное направление деятельности – производство деревянных строительных конструкций и столярных изделий, оптовая и розничная торговля.

Юридический адрес: 634050, Россия, г.Томск, ул.Шишкова, 20²⁵.

Основными целями ООО «Томские двери» являются:

- увеличение ассортимента продукции;
- извлечение прибыли;
- увеличение объемов продаж;

²⁵ Официальный сайт организации ООО «Томские двери» [Электронный ресурс] - URL: <http://dveri.tom.ru> (Дата обращения 11.05.16).

- расширение клиентской базы.

Производство компании ориентировано на нужды конечного пользователя. С этой целью предлагаются наиболее оптимальные по критерию цена/качество решения для различных категорий покупателей.

Важной функцией управления является функция организации, которая заключается в установлении постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями фирмы, определении порядка и условий функционирования компании. Функция организации реализуется двумя путями: через административно-организационное управление и через оперативное управление.

Административно-организационное управления предполагает определение структуры фирмы, установление взаимосвязей и распределение функций между всеми подразделениями, предоставление прав и установление ответственности между работниками аппарата управления. Оперативное управление обеспечивает функционирование фирмы в соответствии с утвержденным планом. Оно заключается в периодическом или непрерывном сравнении фактически полученных результатов с результатами, намеченными планом, и последующей их корректировке. Оперативное управление тесно связано с текущим планированием.

На предприятии предусмотрен 8-ми часовой рабочий день, 5 рабочих дней в неделю. Условия оплаты труда работников ООО «Томские двери» зафиксированы в трудовом договоре. На предприятии разработано и функционирует положение об оплате труда.

ООО «Томские двери» на сегодняшний день стабильно развивающееся предприятие со средней численностью работающих 13 человек. В ООО «Томские двери» можно выделить следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал (руководители и специалисты);
- основные рабочие.

Организационная структура управления ООО «Томские двери» представлена в приложении В.

Полномочия учредительного собрания и директора общества определяются уставом общества.

Генеральный директор — руководит всеми видами деятельности предприятия. Организует работу и эффективное взаимодействие производственных единиц, цехов и других структурных подразделений предприятия, направляет их деятельность на достижение высоких темпов развития и совершенствование производства.

В своей деятельности директор организации руководствуется:

- законодательством РФ;

- уставом организации;
- настоящей должностной инструкцией;
- правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На время отсутствия директора организации его обязанности исполняет заместитель, который приобретает соответствующие права и несет ответственность за исполнение возложенных на него обязанностей.

Должностные обязанности директора организации:

1. Руководит в соответствии с действующим законодательством всеми видами деятельности организации.
2. Организует работу и эффективное взаимодействие производственных единиц, цехов и других структурных подразделений.
3. Обеспечивает выполнение организацией заданий, согласно установленным количественным и качественным показателям, всех обязательств перед поставщиками, банками и заказчиками.
4. Организует производственно-хозяйственную деятельность организации на основе применения методов научно обоснованного планирования материальных, финансовых и трудовых затрат, максимальной мобилизации резервов производства.
5. Принимает меры по обеспечению организации квалифицированными кадрами.
6. Способствует наилучшему использованию знаний и опыта работников, созданию безопасных и благоприятных условий для их труда, соблюдению требований законодательства по охране труда.
7. Решает все вопросы в пределах предоставленных прав и поручает выполнение отдельных производственно-хозяйственных функций другим должностным лицам – своим заместителям, руководителям производственных единиц, а также функциональных и производственных подразделений организации.

Также директор организации имеет право действовать от имени организации, представлять ее интересы во взаимоотношениях со всеми структурными подразделениями организации, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, в порядке и на условиях которые установлены уставом организации, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Самостоятельно принимать решение о поощрении отличившихся работников, о привлечении к материальной и дисциплинарной ответственности нарушителей производственной и трудовой дисциплины.

Бухгалтер предприятия относится к категории специалистов. Он назначается на должность и освобождается от нее приказом генерального директора компании по представлению главного бухгалтера. Бухгалтер непосредственно подчиняется главному

бухгалтеру. На моем предприятии должность бухгалтера и должность главного бухгалтера выполняет один человек.

На время отсутствия бухгалтера его права и обязанности переходят к другому должностному лицу, о чем объявляется в приказе по организации. На должность бухгалтера назначается лицо, отвечающее следующим требованиям:

1. Образование – высшее или средне специальное.
2. Стаж аналогичной работы от года.
3. Знание компьютерных программ по ведению бухгалтерского учета.

Бухгалтер должен владеть информацией и знаниями законодательных актов, постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций и составление отчетности. Знать формы и методы бухгалтерского учета на предприятии, план и корреспонденцию счетов, организации документооборота по участкам бухгалтерского учета, а также порядок документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств.

В своей деятельности бухгалтер руководствуется:

- Законодательными актами РФ.
- Уставом компании, правилами внутреннего трудового распорядка.
- Положением о бухгалтерии организации.
- Приказами и распоряжениями руководства.

В должностные обязанности бухгалтера входят:

1. Выполняет работу по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций.
2. Участвует в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов.
3. Осуществляет прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к счетной обработке.
4. Отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств.
5. Составляет отчетные калькуляции себестоимости продукции, выявляет источники образования потерь и непроизводственных расходов.
6. Производит начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местные бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные

социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих.

7. Участвует в проведении инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.

8. Подготавливает данные по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, следит за сохранностью бухгалтерских документов, оформляет их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.

Экономист относится к категории специалистов. В должностные обязанности экономиста входят:

1. Выполняет работу по осуществлению экономической деятельности предприятия, направленной на повышении эффективности и рентабельности производства, качества выпускаемой продукции и освоение новых видов, достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

2. Подготавливает исходные данные для составления проектов хозяйственно-финансовой, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) предприятия в целях обеспечения роста объемов сбыта продукции и увеличения прибыли.

3. Выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимые для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, прогрессивной техники и технологии.

4. Осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности предприятия и его подразделений, разрабатывает меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, устранению потерь и непроизводительных расходов, а также выявлению возможностей дополнительного выпуска продукции.

5. Определяет экономическую эффективность организации труда и производства, внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и изобретений.

6. Участвует:

- в рассмотрении разработанных производственно-хозяйственных планов;
- в проведении работ по ресурсосбережению;
- во внедрении и совершенствовании внутрихозяйственного расчета;
- в совершенствовании прогрессивных форм организации труда и управления;
- в совершенствовании плановой и учетной документации.

7. Оформляет материалы для заключения договоров, следит за сроками выполнения договорных обязательств.

8. Осуществляет контроль за ходом выполнения плановых заданий по предприятию и его подразделениям, использованием внутрихозяйственных резервов.

9. Участвует в проведении маркетинговых исследований и прогнозировании развития производства.

10. Выполняет необходимую работу, связанную с нерегламентными расчетами и контролем над правильностью осуществления расчетных операций.

11. Ведет учет экономических показателей результатов производственной деятельности предприятия и его подразделений, а также учет заключенных договоров.

12. Подготавливает периодическую отчетность в установленные сроки.

13. Выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных экономической информации, вносит изменения в справочную и нормативную информацию, которая используется при обработке данных.

14. Участвует в формировании экономической постановки задач либо отдельных их этапов, решаемых с помощью вычислительной техники, определяет возможность использования готовых проектов, алгоритмов. Пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки экономической информации.

15. Изучает специальную литературу, касающуюся выполняемой работы, а также по тематике проводимых исследований и разработок, составляет различные экономические обоснования, справки, периодическую отчетность, аннотации и экономические обоснования, справки, периодическую отчетность, аннотации и обзоры.

16. Выполняет отдельные служебные поручения своего непосредственного руководителя.

Менеджер по продажам – специалист, профессионально занимающийся торговой деятельностью.

Менеджер по продажам выполняет следующие работы:

- разрабатывает и обеспечивает реализацию мероприятий по организации и созданию сети сбыта товаров;

- организует преддоговорную работу и заключает договоры (купли-продажи, поставки, пр.);

- создает и обеспечивает постоянное обновление информационных баз о покупателях;

– анализирует объемы продаж и подготавливает отчеты по результатам анализа для представления вышестоящему должностному лицу;

Персонал (трудовой персонал) предприятия – основной состав квалифицированных работников предприятия. Обычно трудовой персонал предприятия подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях. Производственный персонал – работники, занятые в производстве и его обслуживании, – составляет основную часть трудовых ресурсов предприятия.

Самая многочисленная и основная категория производственного персонала – это рабочие предприятия – работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

К основным рабочим относят работников, непосредственно создающих товарную продукцию предприятий и занятых осуществлением технологических процессов, т.е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда.

К вспомогательным рабочим относится персонал, занятый обслуживанием оборудования и рабочих мест, в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

В ООО «Томские двери» нет вспомогательных рабочих, все рабочие относятся к основному производству.

Между всеми специалистами высшего и среднего руководящего звена осуществляется постоянный обмен информацией. Управление на предприятии осуществляется через работников, т.к. это один из важнейших инструментов управления в руках руководителя. Используя и передавая эту информацию, а также получая обратные сигналы, он организует, руководит и мотивирует подчиненных.

Коммуникация носит межличностный характер и осуществляется путем передачи идей, фактов, мнений, намеков, ощущений или восприятий, чувств и отношений от одного лица другому в устной форме или какой-либо другой форме (письменной, жесты, поза, тон) с целью получения в ответ желаемой реакции.

Эффективная коммуникация в силу ряда причин очень важна для успеха в управлении на любом предприятии, это касается и ООО «Томские двери», т.к. решение многих управленческих задач строится на непосредственном взаимодействии людей (начальник с подчиненным, подчиненные друг с другом в рамках различных событий). Поэтому межличностная коммуникация является лучшим способом обсуждения и решения вопросов.

2.2 Учет начисления заработной платы

Заработную плату можно представить в виде основной и дополнительной.

Основную заработную плату начисляют за фактически отработанное время или выполненные услуги.

К ней можно отнести оплату труда за отработанное время по должностным окладам, тарифным ставкам, доплату за сверхурочное время, в праздники и тд.

К дополнительной заработной плате можно отнести выплаты за отпуск, выходные пособия за увольнения, оплата за выполнение государственных обязательств²⁶.

Фонд заработной платы (фзп) – фонд предприятия, который включает оплату:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные и другие выплаты;
- оплата питания, жилья.

К выплатам социального характера относятся:

- доплаты к пенсиям, работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию, выплачиваемые за счет средств организации, выходное пособие при прекращении трудового договора;
- страховые платежи, уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, а также взносы на добровольное медицинское страхование работников;
- оплата путевок работникам и членам их семей;
- возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях, в группах здоровья, занятий в спортивных секциях, а также оплата расходов по протезированию;
- компенсация женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;
- материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на погребение;
- суммы, выплаченные в возмещение вреда работнику, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;
- оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования;

²⁶ Черемисина С.В. Бухгалтерский и налоговый учет: теория бухгалтерского учета, финансовый и налоговый учет, управленческий учет: учебное пособие / С.В. Черемисина, Н.А. Тюленева, А.А. Земцов. — Томск.: Ветер, 2010. — 672 с.

- оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях;
- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;
- стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации и др.

К расходам, не учитываемым в фонде заработной платы и выплатах социального характера, относятся:

- суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленного на жилищное строительство и др.;
- стоимость выданной бесплатно спец. одежды;
- командировочные расходы;
- расходы при переводе работников на работу в другие местности;
- выплата дивидендов, процентов, по долевым паям;
- государственные пособия работникам, имеющим детей за счет бюджетных средств;
- компенсация работнику материальных затрат за использование автомобилей в служебных целях;
- расходы по оформлению служебных загранпаспортов и получению виз и др.;
- Эти выплаты финансируются из различных источников, основными из которых являются:
 - себестоимость продукции, работ, услуг, т. е. издержки производства и обращения;
 - средства фондов специального назначения, собственные средства;
 - целевое финансирование.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется статьей 122 ТК РФ. Отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Первый отпуск работник имеет право получить только по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью, установленной у данного работодателя.

Работнику, уходящему в очередной оплачиваемый отпуск, выплачивают отпускные. Сумму отпускных рассчитывают исходя из среднего заработка работника. Общий порядок исчисления среднего заработка при оплате отпуска установлен статьей 139 ТК РФ, а его особенности предусмотрены Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Оплата отпуска производят не позднее чем за три дня до его начала.

Средний заработок работника независимо от режима его работы исчисляют исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествовавших периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е(31-е) число соответствующего месяца включительно.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начислений заработной платы на 12 и на 29,3(среднемесячное число календарных дней). При расчете учитывают все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

Если расчетный период отработан полностью, то бухгалтер рассчитывает отпускные в таком порядке:

- определяет сумму заработка для расчета среднего дневного заработка: сумма начисленных работнику выплат в расчетном периоде за 12 месяцев, предшествовавших отпуску;
- рассчитывает средний дневной заработок путем деления суммы выплат за расчетный период на 351,6;
- рассчитывает отпускные путем умножения размера среднего дневного заработка на число дней отпуска.

Если расчетный период отработан не полностью по причине того, что болел или находился в учебном отпуске или по другим причинам. В этом случае средний заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на сумму среднемесячного числа календарных дней(29,3)²⁷, умножения на количество полных календарных месяцев и количество календарных дней в неполных календарных месяцах.

Для расчета среднего заработка в данном случае необходимо определить число календарных дней в неполном календарном месяце путем деления среднемесячного числа

²⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

календарных дней на число календарных дней конкретного месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исчисляются время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранился средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по прочим причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу и др.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению с указанием причин: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Основанием для предоставления отпуска служит письменное заявление работника. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем²⁸.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих; органов по контролю над оборотом наркотических средств и психотропных веществ; таможенных органов; сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

²⁸ Как правильно рассчитать отпускные [Электронный ресурс] / URL: <https://kontur.ru/bs> (дата обращения: 09.04.2016)

Отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам в обязательном порядке на основании ТК РФ, включаются в стаж работы, дающий право на оплачиваемые отпуска независимо от своей продолжительности. За период освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты пособие по временной нетрудоспособности застрахованному лицу не назначается. Время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы не включается в его страховой стаж, учитываемый при назначении пенсии (п.1 ст.10 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ).

Работника, совмещающим работу с получением высшего образования, трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии.

С 1 сентября 2013 года на территории России действует Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 02.03.2016). Предоставлять учебный отпуск обязана лишь организация, которая является для сотрудника основным местом работы.

ТК РФ установлены условия, исполнение которых обязывает работодателя отпустить сотрудника на сессию:

- учебное заведение должно иметь государственную аккредитацию;
- в оплачиваемый учебный отпуск обязательно направлять сотрудников, впервые получающих образование соответствующего уровня;
- обучающийся сотрудник должен быть успешным в учебе.

Продолжительность отпуска зависит от целей его предоставления, а также от формы обучения. Основания отпуска влияют на его оплату – с сохранением или без сохранения заработной платы.

Расчет учебного отпуска не отличается от расчета ежегодного отпуска.

В отличие от ежегодного отпуска при определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для учета расчетов с сотрудниками организации, сальдо счета 70 показывает сколько составляет долг организации перед работниками, т.е. какая сумма причитается к выплате.

По кредиту счета отражается начисление заработной платы, по дебету ее выплата.

Например, за март 2016 года начислена заработная плата на ООО «Томские Двери» администрации в сумме 42 120,86 рублей.

Д-т 26 К-т 70 – 42 120,86 руб.

Таблица 2.1 – Основные проводки по начислению заработной платы

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена основная и дополнительная заработная плата сотрудником организации, отпускные	20 «Основное производство» 23 «Вспомогательное производство» 25 «Общепроизводственные расходы» 26 «Общехозяйственные расходы» 44 «Расходы на продажу»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начислены прочие выплаты работникам организации (любые виды вознаграждений, суммы материальной помощи работникам, оплата дополнительного предоставляемого по коллективному договору отпуска работникам, надбавки к пенсиям, оплата проезда к месту работу и др.) за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов	91 «Прочие доходы и расходы» 86 «Целевое финансирование»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в ее имущество	84 «Нераспределенная прибыль»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начисление работникам отпускных и вознаграждений за выслугу лет за счет ранее созданного резерва	96 «Резервы предстоящих расходов»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

2.3 Учет удержания из заработной платы

Из начисленной работникам заработной платы, производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные удержания и удержания по инициативе организации.

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы работников могут быть произведены следующие удержания:

- ранее выданный плановый аванс и выплаты, сделанные в расчётный период;
- в погашение задолженности по подотчётным суммам;
- квартплата;
- за содержание ребёнка в ведомственных дошкольных учреждениях;

- за ущерб, нанесённый производству;
- за порчу, недостачу или потерю материальных ценностей;
- за брак;
- денежные вычеты;
- за товары, купленные в кредит;
- подписная плата за периодические издания;
- членские профсоюзные взносы;
- перечисления сторонним организациям и в кассу взаимопомощи;
- перечисления в филиалы Сберегательного банка.

Почти все доходы, которые организация выплачивает работнику в течение календарного года, облагаются НДФЛ:

- заработная плата;
- премии и вознаграждения;
- надбавки;
- доплаты;
- доход в натуральной форме.

Доходы, не подлежащие налогообложению, указаны в ст.217 НК РФ.

Плательщики НДФЛ – физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, получающие доходы от источников Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами РФ. Налоговая ставка устанавливается в размере 13%, если иное не предусмотрено ст.224 НК РФ.

К доходам от источников в РФ относятся:

- дивиденды и проценты, выплачиваемые российской организацией в связи с деятельностью ее постоянного представительства на территории РФ;
- страховые выплаты при наступлении страхового случая, выплачиваемые российской организацией или иностранной организацией в связи с деятельности ее постоянного представительства в РФ;
- доходы, полученные от использования в РФ прав на объекты интеллектуальной собственности;
- доходы, полученные от предоставления в аренду, и доходы, полученные от иного использования имущества, находящегося на территории РФ;
- доходы от реализации имущества, находящегося в РФ и принадлежащего физическому лицу;

- вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия (бездействия) в РФ;
- пенсии, пособия, стипендии и иные аналогичные выплаты, выплачиваемые в соответствии с действующим российским законодательством или выплачиваемые иностранной организацией в связи с деятельностью её постоянного представительства на территории РФ;
- доходы от использования любых транспортных средств;
- иные доходы, получаемые налогоплательщиком в результате осуществления им деятельности на территории РФ.

Налоговым периодом по налогу на доходы с физических лиц признаётся календарный год. Дата фактического получения дохода определяется законодательством.

Уплата налога за счет средств налоговых агентов не допускается. При заключении договора и иных сделок запрещается включение в них налоговых оговорок, в соответствии с которыми выплачивающие доход налоговые агенты принимают на себя обязательства нести расходы, связанные с уплатой налога за физических лиц.

Сумма НДФЛ равняется соответствующей налоговой ставке, установленной п.1 ст.224 НК РФ, умноженной на налоговую базу за минусом налоговых вычетов (стандартных, социальных, имущественных, профессиональных)²⁹. Все налоговые вычеты представлены в приложении Г.

В соответствии с гл. 23 НК РФ организация, являясь налоговым агентом, производит удержание с работника суммы НДФЛ и затем производит его перечисление в бюджет.

Главой 39 ТК РФ установлены виды и размеры материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб, способы возмещения ущерба. Работник несёт материальную ответственность как за причинённый им работодателю ущерб.

Порядок удержания алиментов определён Семейным кодексом РФ, вступившим в силу в марте 1995 г., и Временной инструкцией о порядке удержания алиментов.

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчётности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю и взыскателю.

В письменных заявлениях работников организации о добровольной уплате алиментов они обязаны указать следующие данные:

²⁹ Корнеева С.А., Миргородская М.Г. Нововведения в бухгалтерском и налоговом учете в 2016 году // Экономика, социология и право. – 2015. – №11 – С.30-33.

- фамилию, имя, отчество заявителя и получателей алиментов,
- дату рождения детей или других лиц, на содержание которых взыскиваются алименты,

- адрес лица, которое будет получать алименты,
- размер алиментов

На содержание несовершеннолетних детей в твёрдой денежной сумме или в размере:

- на одного ребёнка – $\frac{1}{4}$, на 2 детей – $\frac{1}{3}$;
- на 3 детей и более – 50% заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством;
- на содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц - в твёрдой денежной сумме.

Взыскание алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения, как по основной, так и по совмещаемой работе, с дивидендов, пособий по государственному социальному страхованию, сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья или иного повреждения здоровья.

Алименты не взыскивают с сумм материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянного характера.

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение трёх дней со дня выплаты заработной платы выдать или перевести безналичным платежом взыскателю.

Таблица 2.2 – Основные проводки по удержанию из заработной платы

Содержание операции	Дебет	Кредит
1	2	3
Удержан с заработной платы налог на доходы физических лиц	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»
Перечислен налог на доходы физических лиц в бюджет	68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц»	51 «Расчетный счет»

Окончание таблицы 2.2

1	2	3
Удержания за причиненный материальный ущерб, за товары, проданные в кредит, по предоставленным займам, по ссудам в банк	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»,
Удержаны из заработной платы на основании письменного заявления работника взносы по договору страхования или договору о предоставлении услуг мобильной связи, членские и благотворительные взносы, за льготное питание, за алименты	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

2.4 Учет пособий по временной нетрудоспособности

В случае болезни работник может обратиться к врачу, который оказывает медицинскую помощь и при необходимости выдает листок нетрудоспособности (больничный лист).

Лист нетрудоспособности – это медицинский, юридический и финансовый документ, который выдается медицинским учреждениям для предъявления его работодателю, подтверждает нетрудоспособность и служит основанием для невыхода на работу. Форма листка нетрудоспособности утверждена приказом Минздрава России от 26.04.2011 № 347н «Об утверждении формы бланка листа нетрудоспособности».

В соответствии со ст.183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами, например Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»³⁰.

Рассчитывается пособие по временной нетрудоспособности на основании:

– расчетный период;

³⁰ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: федер. Закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

- сумма выплат, облагаемых страховыми взносами в Фонд социального страхования за расчетный период, учитываемая при расчете пособий;
- дневное пособие работника;
- действующий на момент наступления страхового случая МРОТ.

Условия и продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности определены в статье 6 Федерального закона №255.

Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком рассчитывают исходя из среднего заработка работника, определенного за два календарных года, предшествовавших году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы у другого работодателя. Средний заработок за время работы у другого работодателя не учитывается в случаях, если в соответствии с ч.2 ст.13 Федерального закона № 255–ФЗ, пособия по временной нетрудоспособности(беременности и родам) назначаются и выплачиваются застрахованному лицу по всем местам работы на основе среднего заработка за время работы у работодателя, назначающего и выплачивающего пособия.

Если в двух календарных годах, предшествовавших году наступления указанных страховых случаев, либо в одном из указанных годов работник находился в отпуске. Например, по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, то соответствующие календарные годы по его заявлению могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествовавшими календарными годами при условии, что это приведет к увеличению размера пособия и тд.

Во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть меньше минимального размера такого ежемесячного пособия, установленного Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»³¹.

В средний заработок, на основе которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности(беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком), включаются все виды выплат и вознаграждений в пользу работника, на которые начислены страховые взносы в ФСС в соответствии с Федеральным законом № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования ».

³¹ О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс]: федер. Закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

Средний заработок, исходя из которого, начисляют пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячное пособие по уходу за ребенком, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную согласно Федеральному закону № 212-ФЗ на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС.

Например, работнику выплатили пособие по временной нетрудоспособности за период с 1 марта по 10 марта 2016 года (10 календарных дней). Трудовой стаж работника 5 лет. В течение 2014 года работнику была начислена заработная плата в размере 645 000 руб. В 2015 году заработная плата работника составляла 634 000 руб.

Определим размер пособия по временной нетрудоспособности.

Решение:

За 2014 год будет включаться сумма в размере 624 000 рублей, потому что это максимальная величина годовой заработной платы. За 2015 год выплаты будут включаться в расчет в полном объеме.

Сумма выплат составит:

$$624\,000 + 634\,000 = 1\,258\,000 \text{ руб.}$$

Среднедневной заработок:

$$1\,258\,000 \div 730 = 1\,723,9 \text{ руб.}$$

Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет:

$$1\,723,9 \times 10 = 17\,239 \text{ руб.}$$

Таблица 2.3 – Основные проводки по начислению пособий по временной нетрудоспособности

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислены пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за первые 3 дня	20 «Основное производство» 23 «Вспомогательное производство» 25 «Общепроизводственные расходы» 26 «Общехозяйственные расходы» 44 «Расходы на продажу»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начислены пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам с четвертого дня	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет «Расчеты по социальному страхованию»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

2.5 Порядок расчета страховых взносов во внебюджетные фонды

Порядок уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды регулируется Федеральным законом от 24.07.2009 № 212 – ФЗ (ред. от 29.12.2015).

Плательщиками страховых взносов являются страхователи, определяемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, к которым относятся³²:

- лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам: организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями;

- индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой.

Выплаты и вознаграждения, облагаемые взносами:

- заработная плата;
- доплаты и надбавки;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- премии и вознаграждения;
- выплаты и вознаграждения в виде товаров (работ, услуг).

Объектом обложения для работодателей являются выплаты и другие вознаграждения, начисляемые физическим лицам в рамках трудовых и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг, включая договоры авторского заказа, договоры об отчуждении исключительного права на произведения литературы, искусства, науки и лицензионные договоры. Обложению взносами подлежат любые выплаты, независимо от: характера (заработная плата, выплата социального назначения, гарантия); упоминания о них в условиях договора; источника выплаты; порядка учета при налогообложении прибыли.

Доходы, которые не облагают взносами, перечислены в статье 9 Федерального закона N 212-ФЗ. К ним, в частности, относят³³:

³² О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

³³ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон.дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

- все виды государственных пособий – по безработице, по беременности и родам, по временной нетрудоспособности и прочие;
- компенсации, связанные с выполнением гражданином трудовых обязанностей;
- компенсации расходов физических лиц, понесенные ими при выполнении работ, оказании услуг по гражданско-правовым договорам;
- единовременную материальную помощь работнику в связи со стихийным бедствием или террористическим актом, в связи со смертью члена семьи или рождением ребенка;
- материальную помощь работникам в размере не более 4000 рублей на одного работника в год;
- взносы по обязательному страхованию работников, добровольному страхованию на случай смерти и медицинскому добровольному страхованию на срок от одного года;
- дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии;
- суммы платы за обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам;
- командировочные расходы (суточные, документально подтвержденные расходы: на проезд, по найму жилого помещения, на оплату услуг связи, прочие).

Плательщики страховых взносов определяют базу для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом.

База для начисления страховых взносов с учетом ее индексации страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.11.2015 № 1265 "О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд социального страхования Российской Федерации с 1 января 2016 г.", составляет 718000 рублей в отношении каждого физического лица.

Для плательщиков страховых взносов, указанных в Федеральном законе, предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в Пенсионный фонд Российской Федерации, с учетом размера средней заработной платы в Российской Федерации на 2016 год, увеличенного в 12 раз, и применяемого к нему повышающего коэффициента, установленного на 2016 год в размере

1,8, составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую 796000 рублей нарастающим итогом с 1 января 2016 г.³⁴.

Федеральным законом № 212 – ФЗ для большей части организаций установлены страховые тарифы по взносам во внебюджетные фонды³⁵.

Таблица 2.4 – Тарифы по взносам во внебюджетные фонды

База для начисления страховых взносов	ПФР, %	ФСС, %	ФФОМС, %
В пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов	22	2,9	5,1
Свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов	10	0	0

Тарифы одинаковы для организаций и ИП независимо от применяемой системы налогообложения.

Если в организации или у ИП, работающих на УСН, выплаты работникам превысят предельную базу, то неизменными останутся только тарифы для уплаты взносов в ФОМС. Их нужно будет также рассчитывать по ставке 5,1 процента. Взносы в Пенсионный фонд с момента превышения предельной базы необходимо начислять, исходя из ставки 10 процентов, а взносы в ФСС перечислять будет не нужно.

Но есть и льготные упрощенцы, для которых предусмотрен пониженный тариф взносов. Эти юр. лица и ИП платят взносы только в Пенсионный фонд. При этом ставка для расчета суммы взносов составляет 20 процентов. Если сумма выплат превысит установленный лимит, то выплаты перестают облагаться пенсионными взносами. В другие фонды (ФСС и ФОМС) льготникам перечислять ничего не нужно ни до, ни после превышения суммами выплат определенных лимитов³⁶.

Право на такие существенные льготы (общая тарифная ставка составляет 20 процентов, а не 30, как у остальных плательщиков) имеют организации и предприниматели, ведущие определенные виды деятельности³⁷.

³⁴ О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд социального страхования Российской Федерации с 1 января 2016 г. [Электронный ресурс]: Постановление правительства от 26.11.2015 г. № 1265 // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁵ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015 с изм. и доп.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Сетевая версия. – Электрон. Дан. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

³⁶ Тарифы страховых взносов в 2016 году: ставки, таблица [Электронный ресурс] / Электрон. дан. - URL: <http://www.zarplata-online.ru> (Дата обращения 1.04.16).

³⁷ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование плательщики страховых взносов уплачивают за расчетные периоды. Это осуществляется при помощи единого расчетного документа. Средства таких взносов зачисляются в ПФР на выплату страховой части трудовой пенсии.

Плательщики страховых взносов обязаны правильно исчислять и своевременно уплачивать страховые взносы. Не позднее 15-го числа календарного месяца следующего за календарным месяцем, за который начисляется обязательный платеж, бухгалтер должен начислить и осуществить ежемесячные обязательные платежи в ПФР.

Таблица 2.5 – Начисление во внебюджетные фонды

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислены суммы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и в фонды обязательного медицинского страхования	20 «Основное производство» 23 «Вспомогательное производство» 25 «Общепроизводственные расходы» 26 «Общехозяйственные расходы» 44 «Расходы на продажу»	69-1 «Расчеты по социальному страхованию» 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» 69-3 «Расчеты по обязательному медицинскому»
Начисленные суммы перечислены в соответствующие фонды	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1,2,3	51 «Расчетный счет»

3 Анализ оплаты труда на примере ООО «Томские двери»

3.1 Анализ динамики и структуры заработной платы

Основным источником выплат заработной платы всем категориям рабочих на ООО «Томские двери» является фонд оплаты труда или фонд заработной платы.

Фонд заработной платы – общая сумма заработной платы, начисленная рабочим и служащим за выполнение работы, а так же оплата неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

Анализ фонда заработной платы ООО «Томские двери» целесообразно начать с определения удельного веса расходов на оплату труда в себестоимости продукции данного предприятия. Источником информации для анализа себестоимости является бухгалтерский баланс и оборотно-сальдовая ведомость за 2014-2015 годы (Приложение Д).

Таблица 3.1 – Удельный вес затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции ООО «Томские двери»

Элементы затрат	Размер затрат, тыс. руб.			Удельный вес затрат на оплату труда в структуре себестоимости, %			Темпы роста, %
	2014 г.	2015 г.	Изменение	2014 г.	2015 г.	Изменение	
Затраты на оплату труда	2 042,7	2 046,6	+ 3,9	22,9	26,6	+3,7	100,1
Себестоимость продажи	8920,1	7693,9	-1 226,2	100	100	х	86,2

Данные таблицы 3.1 свидетельствуют, что удельный вес затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции увеличился с 22,9 % в 2014 г. до 26,6 % в 2015 г.

Далее необходимо определить удельный вес задолженности по оплате труда в структуре краткосрочных обязательств ООО «Томские двери» и в структуре всех пассивов на основании Бухгалтерского баланса за 2014-2015 годы (Приложение Д).

Таблица 3.2 – Удельный вес задолженности по оплате труда в структуре пассивов и кредиторской задолженности ООО «Томские двери»

Показатели баланса	Размер затрат, тыс. руб.			Удельный вес заработной платы, %			Темп роста, %
	2014 г.	2015 г.	Изменение	2014 г.	2015 г.	Изменение	
Задолженность перед персоналом по оплате труда	169,2	82,1	-87,1	х	х	х	48,5
Пассив баланса	7917	7642	-275	2,1	1	-1,1	96,5

Как видно из таблицы 3.2, задолженность по оплате труда по состоянию на 31 декабря 2015 года составила 82,1 тыс. руб., что меньше аналогичного показателя на начало 2014 года на 87,1 тыс. руб. Сократился удельный вес задолженности перед персоналом в структуре пассивов ООО «Томские двери» с 2,1 % до 1 % (на 1.1 %).

Далее рассмотрим структуру и динамику фонда оплаты труда в ООО «Томские двери» на основании расчетных ведомостей за 2014-2015 годы (приложение Д).

Таблица 3.3 – Анализ структуры и динамики фонда заработной платы в ООО «Томские двери»

Категории персонала	Фонд заработной платы, тыс. руб.			Удельный вес в структуре ФЗП, %			Темп роста, %
	2014 г.	2015 г.	Изменение	2014 г.	2015 г.	Изменение	
Администрация	988,6	879	-109,6	48,4	43	-5,4	88,9
Цех	1 054,2	1 167,6	113,4	51,6	57	+5,4	110,7
Итого	2 042,7	2 046,6	3,9	100.0	100.0	-	100,2

Как видно из таблицы 3.3, фонд заработной платы ООО «Томские двери» в 2015 г. увеличился по сравнению с прошлогодним уровнем на 3,9 тыс. руб. Фонд оплаты труда основного цеха увеличился на 113,4 тыс. руб. или 5,4 %. Фонд заработной платы администрации уменьшился на 109,6 тыс. руб. или на 5,4%.

Структура фонда заработной платы ООО «Томские двери» в 2015 г. для наглядности отражена на рис. 3.1. Структура фонда заработной платы в течение всего исследуемого периода менялась незначительно. Наибольший удельный вес при этом составляет заработная

плата цеха - 51,6 % в 2014 г. и 57 % в 2015 г. Фонд заработной платы администрации составил 48,4% и 43 % в 2014 г. и в 2015 г. соответственно.



Рисунок 3.1 – Структура фонда заработной платы ООО «Томские двери» в 2014 г



Рисунок 3.2 – Структура фонда заработной платы ООО «Томские двери» в 2015 г

Таблица 3.4 – Динамика среднемесячной заработной платы по категориям работников

Категория работников	2014г.	2015г.	Отклонения, руб.	Темы роста, %
	Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.		
Администрация	13 730	14 650	+ 920	106,2
Цех	12 550	13 900	+ 1 350	110,7

Исходя из данных таблицы 3.4, величина средней заработной платы администрации увеличилась на 920 руб. или на 6,2 %, а работников цеха на 1 350 руб. или на 10,7%.

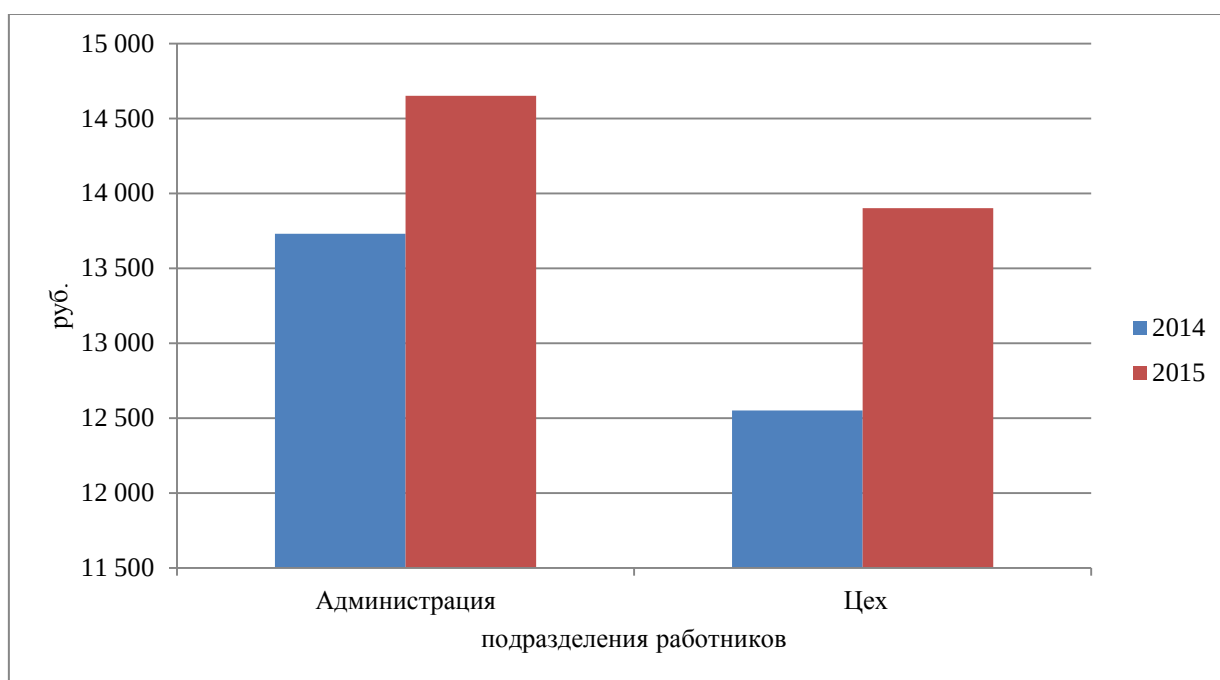


Рисунок 3.3 – Среднемесячная заработная плата на одного работника 2014-2015гг.

3.2 Факторный анализ заработной платы

Таблица 3.5 – Данные для анализа фонда заработной платы сотрудников цеха

Показатель	2014	2015	Отклонение
Среднесписочная численность работников цеха	7	7	0
Количество отработанных дней одним работником за год	220	210	-10
Средняя продолжительность рабочего дня (час)	7,5	8	0,5
Фонд оплаты труда работников цеха, руб.	1 054 200	1 167 600	113 400
Заработная плата одного работника, руб.:			
Среднегодовая заработная плата	87 850	97 300	9 450
Среднедневная заработная плата	399,3	463,3	64
Среднечасовая заработная плата	53,24	58	4,76

В исследуемой организации среднесписочная численность работников цеха по отношению к прошлому году не изменилась, зато увеличилась средняя продолжительность рабочего дня на 0,5 часа. Фонд оплаты труда увеличился на 113 400 рублей. Среднегодовая заработная плата рабочих на 9 450 руб., среднедневная заработная плата также повысилась на 64 руб., среднечасовая на 4,76 руб. по отношению к прошлому году³⁸.

Рассчитаем влияние факторов способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 3.5.

1. $\Delta\PhiЗП_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{ЧЗП}_{\text{пл}}$
2. $\Delta\PhiЗП_{\text{д}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \times (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \times \text{П}_{\text{пл}} \times \text{ЧЗП}_{\text{пл}}$
3. $\Delta\PhiЗП_{\text{п}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \times \text{Д}_{\text{ф}} \times (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) \times \text{ЧЗП}_{\text{пл}}$
4. $\Delta\PhiЗП_{\text{чзп}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{П}_{\text{ф}} \times (\text{ЧЗП}_{\text{ф}} - \text{ЧЗП}_{\text{пл}})$

³⁸ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИПО, 2012. – 367 с.

Таблица 3.6 – Анализ фонда заработной платы

Фактор	Расчет влияния	Уровень влияния фактора, руб.
Изменение численности	$0 \cdot 220 \cdot 7,5 \cdot 53,24$	0
Изменение количества дней, отработанных одним сотрудником	$7 \cdot (210 - 220) \cdot 7,5 \cdot 53,24$	- 27 951
Изменение средней продолжительности рабочего дня	$7 \cdot 210 \cdot (8 - 7,5) \cdot 53,24$	+ 39 131,4
Изменение среднечасовой оплаты труда одного сотрудника	$7 \cdot 210 \cdot 8 \cdot (58 - 53,24)$	+55 977,6
Итого		+67 158

Исходя из анализа фонда заработной платы работников цеха видно, что ФЗП увеличился на 67 158 руб.

Уменьшение количества отработанных дней привело к уменьшению ФЗП на 27 951 руб. Изменение средней продолжительности рабочего дня на 0,5 привело к увеличению ФЗП на 39 131,4 руб.

Увеличение среднечасовой оплаты труда одного сотрудника на 4,76 руб. привело к увеличению фонда оплаты труда на 55 977,6 руб.

Таблица 3.7 – Данные для анализа фонда заработной платы сотрудников администрации

Показатель	2014	2015	Отклонение
Среднесписочная численность работников администрации, чел.	6	5	-1
Фонд оплаты труда работников администрации, руб.	988 560	879 000	-109 560

На данном предприятии произошло изменение численности сотрудников администрации на одного человека³⁹. За счет этого фактора фонд заработной платы администрации уменьшился на 109 560 руб.

3.2 Факторный анализ заработной платы

³⁹ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИПО, 2012. – 367 с.

3.3 Направления совершенствования заработной платы

Средства, которые работодатель выплачивает своим работникам, играют значимую роль в общих расходах предприятия. От величины выплат в большинстве случаев зависит финансовый результат деятельности организации, себестоимость продукции, размер средств, которые пойдут в дальнейшем на развитие организации. Это означает, что необходимо контролировать использования фонда заработной платы.

Анализ оплаты труда работников организации ООО «Томские двери» показал, что заработная плата работников организации повысилась, объем производства продукции тоже, также увеличились доходы предприятия. Организация выплачивает заработную плату своим сотрудникам без задержек и поощряет их материальными вознаграждениями.

На данный момент руководству организации можно порекомендовать:

- Для того чтобы повысить темпы роста производительности труда и среднюю заработную плату работников организации, в первую очередь нужно укрепить стимулирующую функцию заработной платы. Материальное стимулирование работников поможет увеличить производительность труда, улучшить качество выполняемых работ и добиться необходимых для предприятия результатов.

- Поиск нового рынка сбыта.

- Выделение группы товаров, приносящих компании наибольшую прибыль. Работникам организации следует уделить особое внимание группе этих товаров, а руководству предоставлять различный процент от объема продаж по разным категориям товаров.

- Проводить тренинги. На сегодняшний день это один из самых популярных методов повышения квалификации сотрудников компании, обучение их новым умениям, знаниям и навыкам. На данном предприятии тренинги будут направлены в основном на улучшения качества обслуживания клиентов. В ходе проведения тренингов часто раскрывается потенциал сотрудников, это должно быть тоже учтено.

- Делать конкурсы на лучшего работника с вознаграждениями. Такой конкурс практикуется во многих компаниях и дает успешные результаты. Критериями для оценки сотрудников могут быть: активное участие в достижении общих целей, инициативность, умение работать в команде, профессиональное развитие. Каждый год (месяц) нужно выбирать лучшего работника и вознаграждать его в публичной церемонии. Фотография лучшего сотрудника помещается на информационный стенд во всех подразделениях компании. Это дает огромный стимул другим работникам для развития и достижения новых результатов.

- Ввести квалификационные экзамены с поощрением за лучшие результаты.
- Профессионализм нанимаемых работников (обращать внимание на опыт работы в соответствующей должности, на которую работник претендует, также на предоставляемые документы, трудовую книжку).
- Осуществление ежеквартального анализа фонда оплаты труда с тем, чтобы выявить факторы, влияющие на величину фонда оплаты труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, важным фактором организации труда на производстве является организация заработной платы, т.к. она является наиважнейшим стимулом, и влияет на организационный и производственный процесс в целом.

В первой главе были рассмотрены подходы к формулировке понятия «заработная плата», основные принципы организации и функции заработной платы, формы и системы, нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда.

Во второй главе был исследован бухгалтерский учет расходов на оплату труда, порядок расчета страховых взносов во внебюджетные фонды, учет удержаний из заработной платы.

В третьей главе был представлен анализ оплаты труда на предприятии ООО «Томские двери», основным видом деятельности которого является производство и реализация деревянных дверей.

Из проведенного анализа оплаты труда видно, что сократился удельный вес задолженности перед персоналом в структуре пассивов ООО «Томские двери» с 2,1 % до 1% (на 1.1 %). Удельный вес затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции увеличился с 22,9 % в 2014 г. до 26,6 % в 2015 г.

Фонд заработной платы в 2015 г. увеличился по сравнению с прошлогодним уровнем на 3,9 тыс. руб. Фонд оплаты труда основного цеха увеличился на 113,4 тыс. руб. или 5,4 %. Фонд заработной платы администрации уменьшился на 109,6 тыс. руб. или на 5,4%.

Величина средней заработной платы администрации увеличилась на 920 руб. или на 6,2 %, а работников цеха на 1 350 руб. или на 10,7%.

К факторам, повлиявшим на изменение оплаты труда можно отнести количество дней, отработанных одним сотрудником и средняя продолжительность рабочего дня.

Для улучшения заработной платы на ООО «Томские двери» были предложены следующие рекомендации:

- Для того чтобы повысить темпы роста производительности труда и среднюю заработную плату работников организации, в первую очередь нужно укрепить стимулирующую функцию заработной платы. Материальное стимулирование работников поможет увеличить производительность труда, улучшить качество выполняемых работ и добиться необходимых для предприятия результатов.

- Поиск нового рынка сбыта.

- Выделение группы товаров, приносящих компании наибольшую прибыль. Работникам организации следует уделить особое внимание группе этих товаров, а

руководству предоставлять различный процент от объема продаж по разным категориям товаров.

- Проводить тренинги.
- Делать конкурсы на лучшего работника с вознаграждениями.
- Осуществление ежеквартального анализа фонда оплаты труда с тем, чтобы выявить факторы, влияющие на величину фонда оплаты труда.

В качестве заключительного вывода по проделанной работе, хочется отметить, что заработная плата, безусловно, является основным звеном во всей системе учета на предприятии.

Для того чтобы заработная плата росла, а не снижалась, сотрудникам организации следует качество выполнять возложенные на них обязанности, быть заинтересованными в увеличении объема продаж. Руководству организации следует пересмотреть график работы каждого сотрудника.

Для успешного функционирования оплаты труда на предприятии необходимо постоянно проводить анализ и контроль над организацией выплат. Своевременное выявление и исключение ошибок на каждой стадии, повысит эффективность деятельности не только отдельного работника, но и предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенар. голосованием от 12 дек. 1993 г. : (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ; от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ; от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ) // Консультант Плюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
- 2 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: федер. Закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015, с изм. от 01.07.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 3 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: федер. Закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 4 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 5 Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством [Электронный ресурс]: федер. Закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия проф. – Электронные данные. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 6 Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федер. Закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 7 Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. Закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 8 Об основах обязательного социального страхования [Электронный ресурс]: федер. Закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) // Консультант Плюс: справочная

- правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 9 Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: федер. Закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 30.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 10 О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электрон. Дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 11 О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: федер. Закон от 19.02.1993 № 4520-I (ред. от 31.12.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 12 О государственных пособиях гражданам, имеющих детей [Электронный ресурс]: федер. Закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 13 О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений [Электронный ресурс]: федер. Закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 14 О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 15 О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. Закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.

- 16 О погребении и похоронном деле [Электронный ресурс]: федер. Закон от 12.01.1996 № 8-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 17 Об особенностях порядка начисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 18 О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [Электронный ресурс]: Постановление правительства от 18.07.1996 г. № 841 (ред. от 09.04.2015 г.) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 19 О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд социального страхования Российской Федерации с 1 января 2016 г [Электронный ресурс]: Постановление правительства от 26.11.2015 г. № 1265 // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 20 Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010 г.) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2010. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 21 Об утверждении положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (ред. от 24.12.2010 г.) // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2010. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 22 Об утверждении формы бланка листа нетрудоспособности [Электронный ресурс]: Приказ Минздравсоцразвития от 26.04.2011 № 347н // Консультант Плюс: справочная правовая система. – Версия Проф. – Электронные данные. – М., 2011. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том.гос. ун-та.
- 23 Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 532 с.

- 24 Дубровин И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровина, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2013. – 232 с.
- 25 Егорова М. С., Артемов Е. В. Формы и системы заработной платы // Молодой ученый. – 2015. – №11.4. – С. 82-84.
- 26 Зотова Н.Н. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие / Зотова Н.Н., О.Т. Зырянова. – Курган: Курганский гос.ун-т, 2014. – 255 с.
- 27 Караева Е.Н. Экономика и социология труда: учебно-методическое пособие / Е.Н. Караевой. – Орел: ОФ РАНХиГС, 2015. – 60 с.
- 28 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: Инфра – М, 2014. – 584 с.
- 29 Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник / проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
- 30 Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет в схемах и таблица: учебник / Н.П. Кондракова, И.Н.Кондракова. – М.: Проспект, 2015. – 280 с.
- 31 Кондраков Н.П. Учет на малых предприятиях: учебник / Н.П. Кондракова, И.Н.Кондракова. – М.: Проспект, 2014. – 634 с.
- 32 Корнеева С.А., Миргородская М.Г. Нововведения в бухгалтерском и налоговом учете в 2016 году // Экономика, социология и право. – 2015. – №11 – С.30-33.
- 33 Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: Учебное пособие / И.Т. Корогодина. – М.: Экономика, 2015. – 239 с.
- 34 Лапшова О.А. Оплата труда персонала: учебник и практикум для академического бакалавра - риата / О. А. Лапшовой. — М.: Юрайт, 2016. – 308 с.
- 35 Лычагина Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Л.Л. Лычагина.– Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2006. – 238 с.
- 36 Лычагина Л.Л. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / Л.Л. Лычагина.– Томск.: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2010. – 148 с.
- 37 Любушин Н.П. Экономический анализ: учебник для ВУЗов / Н.П. Любушина.– М.: Юнити - Дана, 2012. – 642 с.
- 38 Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.- практ. пособие / В. П. Пашуто. – 7-е изд., стер. – М.: Кнорус, 2015. – 317 с.
- 39 Полетаев А.В. Страховые взносы 2016 // Заработная плата. Расчеты, учет, налоги. – 2016. – №3. – С. 42-44.
- 40 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева.. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра - М, 2011. – 512 с.

- 41 Рофе А.И. Экономика труда. Конспект лекций: учебник / А.И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2015. – 240 с.
- 42 Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИПО, 2012. – 367 с.
- 43 Салахудинова Э.Р. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда / Э.Р. Салахудинова, А.А. Даутова // Экономика и социум. – 2015. – № 2. – С.164-167.
- 44 Усик Н. И. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности: учебное пособие / Н. И. Усик. — СПб.: СПбГУНиПТ, 2009. – 110 с.
- 45 Финогеева Н.А. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение: практ. руководство / Н.А. Финогеева. – М.: Омега-Л, 2015. – 247 с.
- 46 Черемисина С.В. Бухгалтерский и налоговый учет: теория бухгалтерского учета, финансовый и налоговый учет, управленческий учет: учебное пособие / С.В. Черемисина, Н.А. Тюленева, А.А. Земцов. — Томск: Ветер, 2010. – 672 с.
- 47 Щипанова Д.Г. Экономика труда: Учебник / Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 332 с.
- 48 Тарифы страховых взносов в 2016 году: ставки, таблица [Электронный ресурс] / – Электронные данные. – URL: <http://www.zarplata-online.ru> (Дата обращения 1.04.16).
- 49 Как правильно рассчитать отпускные [Электронный ресурс] / – Электронные данные. – URL: <https://kontur.ru/bs> (дата обращения: 09.04.2016).
- 50 Официальный сайт организации ООО «Томские двери» [Электронный ресурс] / – Электронные данные. – URL: <http://dveri.tom.ru> (Дата обращения 11.05.16).
- 51 Шевченко С.С. Проблемы мотивации сотрудников в условиях кризиса // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4 [Электронный ресурс] / – Электронные данные. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67184> (дата обращения: 24.05.2016).

Приложение А

Таблица А.1 – Подходы к формулировке понятия «Заработная плата»

Определение	Источник
1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от классификации 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, иные выплаты компенсационного характера) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).	Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Заработная плата – денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работником предприятием, учреждением, в котором он работает.	Б.А. Рейзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева «Современный экономический словарь»
3. Заработная плата – форма цены услуги труда как денежное выражение ее стоимости и полезности.	И.Т. Корогодин «Экономическая теория труда»
4. Заработная плата - вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства.	Н.А. Финогеева «Заработная плата»
5. Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия и т.д.	В.П. Пашуто «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии»
6. Заработная плата представляет собой денежную компенсацию, получаемую работником в обмен на свой труд.	О.А. Лапшова «Оплата труда персонала»
7. Заработная плата – часть валового национального продукта, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а так же спроса и предложения товаров.	А.П. Егоршин «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Приложение Б

Таблица Б.1 – Нормативные документы, регулирующие трудовые отношения

	Документ
1 уровень	Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ, с изменениями и дополнениями от 4 ноября 2014 года
	Федеральный закон от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»
	Федеральный закон от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями от 9 марта, 2016 г.)
	Федеральный закон от 2.10.2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в ред. от 30.03.2016)
	Федеральный закон от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» (в ред. от 29.12.2015)
	Федеральный закон от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 14.12.2015)
	Федеральный закон от 12.01.1996 г. №8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» (в ред. от 28.11.2015 с изм. от 14.12.2015)
	Федеральный закон от 24.07.2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (ред. от 29.12.2015)
	Федеральный закон от 30.04.2008 г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» (ред. от 04.11.2014)
2 уровень	Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (ред. от 24.12.2010 г.)
3 уровень	Постановление правительства от 26.11.2015 № 1265 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд социального страхования Российской Федерации с 1 января 2016г.»
	«План счетов бухгалтерского учета финансово хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению», Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010 г.)
	«Постановление Правительства от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) Об особенностях порядка начисления средней заработной платы»
4 уровень	Нормативно – правовые акты, разработанные на предприятии

Приложение В



Рисунок В.1– Организационная структура управления ООО «Томские двери»

Приложение Г

Таблица Г.1 – Налоговые вычеты

Налоговые вычеты	Сумма
1	2
Стандартные	
За каждый месяц налогового периода (для лиц, получивших или перенёсших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации последствий этой катастрофы, и др.).	3000
За каждый месяц налогового периода (Героев Советского Союза и Героев РФ, также лиц, награждённых орденом Славы трёх степеней, и др.).	500
Размер вычета распространяется на родителя, супруга, опекуна, усыновителя на обеспечении которых находится ребенок.	1400 на первого ребенка; 1400 на второго ребенка; 3000 на третьего ребенка; 12000 на каждого ребенка в случае, если ребенок до 18-ти лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом первой или второй группы.
Предоставляется в двойном размере единственному родителю, усыновителю, попечителю.	2800 на первого ребенка; 2800 на второго ребенка; 6000 на третьего ребенка; 24000 на каждого ребенка в случае, если ребенок до 18-ти лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом первой или второй группы.
Социальные	
Социальные налоговые вычеты регулируются ст.219 НК РФ. Налогоплательщик имеет право на получение социальных налоговых вычетов в части доходов, облагаемых по ставке 13%.	

Продолжение Приложения Г

Окончание таблицы Г.1

1	2
Относятся суммы, уплаченные за собственное обучение и обучение детей, лечение и медицинские препараты, на финансирование будущей песни, а также на благотворительные цели.	
На благотворительные цели.	В размере фактически произведенных расходов, но не более 25% суммы дохода, полученного в налоговом периоде.
За своё обучение в образовательных учреждениях	В размере фактически произведённых расходов на обучение, но не более 25000 руб. на каждого ребёнка в общей сумме на обоих родителей.
Налогоплательщиком - родителям за обучение своих детей в возрасте до 24 лет на дневной форме обучения в образовательных учреждениях	В размере фактически произведённых расходов, но не более 25000 руб. на каждого ребёнка в общей сумме на обоих родителей.
Имущественные Имущественные налоговые вычеты предусматриваются с сумм, полученных налогоплательщиком от продажи жилых домов, квартир, дач, садовых домиков или земельных участков. Если в налоговом периоде имущественный налоговый вычет не использован полностью, его остаток может быть перенесён на последующие налоговые периоды.	
Право на получение профессиональных налоговых вычетов по ставке 13 %	— зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей физические лица; — лица, получающие доходы от выполнения работ, оказания услуг по договорам гражданско - правового характера; — получающие вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения за открытия, изобретения и промышленные образцы.

Приложение Д

Таблица Д.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Томские двери» за 2014-2015 гг.

Код	Наименование показателя	2015	2014
1	2	3	4
Актив			
1150	Материальные внеоборотные активы	245	357
1210	запасы	2 900	3 552
1250	Денежные средства и денежные эквиваленты	41	153
1230	Финансовые и другие оборотные активы	4 457	3 856
1600	БАЛАНС	7 642	7 917
Пассив			
1370	Капитал и резервы	7 174	7 266
1520	Кредиторская задолженность	468	651
1700	БАЛАНС	7 642	7 917

Таблица Д.2 – Оборотно-сальдовая ведомость ООО «Томские двери» за 2014-2015гг. гг. по сч.70, сч.90

Счет	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебит	Кредит	Дебит	Кредит	Дебит	Кредит
2015						
70		169 187,16	2 133 802,74	2 046 601,18		82 140,90
90.2			7 693 920,88	7 693 920,88		
2014						
90.2			8 920 155,71	8 920 155,71		
70		292 836,25	2 166 409,5	2 042 760,41		169 187,16

Таблица Д.3 – Расчетные ведомости по начислению заработной платы за 2014-2015гг. (тыс. руб.)

Организация	Всего начислений (сумма)	
	2014	2015
Администрация	988 560,29	879 000,39
Цех	1 054 200,12	1 167 600,79
Итого	2 042 760,41	2 046 601,18

Уважаемый пользователь!

Обращаем ваше внимание, что система Антиплагиат отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение. Также важно отметить, что система находит источник заимствования, но не определяет, является ли он первоисточником.

Информация о документе:

Имя исходного файла: Чебунина _Диплом 2016.doc

Имя компании: Томский гос. Университет

Тип документа: Книга

Имя документа: Чебунина _Диплом 2016.doc

Дата проверки: 16.06.2016 18:59

Интернет (Антиплагиат), Университетская библиотека онлайн, Научные статьи

Модуль поиска ЭБС "Лань", Диссертации и авторефераты РГБ, Кольцо вузов,

Томский гос. Университет

Текстовые**статистики:**

Индекс читаемости: сложный

Неизвестные слова: в пределах нормы

Макс. длина слова: в пределах нормы

Большие слова: в пределах нормы

Источники	Ссылка на источник	Коллекция/модуль поиска	Доля в отчёте	Доля в тексте
[1] Курсовая работа: Ауд...	http://www.bestreferat.ru/referat-199861.html	Интернет (Антиплагиат)	8.8%	8.8%
[2] Аудит менеджмента ка...	http://bibliofond.ru/view.aspx?id=436286#1	Интернет (Антиплагиат)	0%	8.8%
[3] Кольчурина И.Ю.	http://www.sibsiu.ru/zapsibcert/docs/%D1%E1%EE%F0%ED%E8%EA%2...	Интернет (Антиплагиат)	4.09%	4.37%
[4] Программа аудита. Уп...	http://perviydoc.ru/v5048/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%...	Интернет (Антиплагиат)	0%	4.32%
[5] Обеспечение и улучше...	http://5fan.ru/wiejob.php?id=63965/#2	Интернет (Антиплагиат)	3.71%	3.71%
[6] 257984	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=257984	Университетская библиотека онлайн	0.16%	3.67%
[7] Дипломная: "Проблемы...	http://westud.ru/work/194437/Problemy-vnutrennego-audita-na	Интернет (Антиплагиат)	0.73%	3.42%
[8] О предпосылках, прин...	http://elibrary.ru/item.asp?id=11804426	Научные статьи Elibrary	0.03%	2.49%
[9] Аудиты качества. Оsn...	http://otherreferats.allbest.ru/audit/00070027_0.html	Интернет (Антиплагиат)	0.01%	2.49%
[10] Определение аудита м...	http://studopedia.net/15_64874_opredelenie-audita-menedzhmen...	Интернет (Антиплагиат)	0%	2.23%
[11] 69266	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69266	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0.12%	2%
[12] 137057	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=137057	Университетская библиотека онлайн	0%	1.92%
[13] СМК – это система ме...	http://rudocs.exdat.com/docs/index-84371.html	Интернет (Антиплагиат)	0%	1.88%
[14] Требования к аудитор...	http://ww.lektsii.com/2-26520.html	Интернет (Антиплагиат)	0%	1.79%
[15] 114729	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114729	Университетская библиотека онлайн	0%	1.79%
[16] Обеспечение и улучше...	http://5fan.ru/wiejob.php?id=63965/#1	Интернет (Антиплагиат)	1.5%	1.79%
[17] Внедрение системы но...	http://shop.moscowstud.ru/work/23039/Vnedrenie-sistemy-normi...	Интернет (Антиплагиат)	1.53%	1.53%
[18] View (7/7)	http://www.asou-mo.ru/akad-vestnik/2011-2.pdf#7	Интернет (Антиплагиат)	0.11%	1.49%
[19] 253579	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253579	Университетская библиотека онлайн	0.08%	1.45%
[20] Современный внутренн...	http://window.edu.ru/library/pdf2txt/573/79573/60077/page3	Интернет (Антиплагиат)	0.02%	1.41%
[21] АУДИТ В СИСТЕМЕ МЕНЕ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23138828	Научные статьи Elibrary	0%	1.37%
[22] Обеспечение и улучше...	http://5fan.ru/wiejob.php?id=63965/#3	Интернет (Антиплагиат)	0.64%	1.36%
[23] Источник 23	http://window.edu.ru/resource/204/45204/files/72.pdf	Интернет (Антиплагиат)	0.29%	1.2%
[24] ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕН...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23827024	Научные статьи Elibrary	0.07%	1.07%
[25] Обеспечение и улучше...	http://5fan.ru/wiejob.php?id=63965/#4	Интернет (Антиплагиат)	0.67%	0.98%
[26] Проблемы геологии и ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23424550	Научные статьи Elibrary	0.15%	0.95%
[27] Барменков, Евгений Ю...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005469000/rsl01005469...	Диссертации и авторефераты РГБ	0.01%	0.95%
[28] Специальные знания и ...	http://allrefs.net/c42/3qm92/p13/	Интернет (Антиплагиат)	0.38%	0.91%
			0.3%	0.89%

✓ [29]	ВКР ГлобаВЮ 3-10УК 0...		Кольцо вузов		
✓ [30]	68288	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68288	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0.08%	0.88%
✓ [31]	СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=22473147	Научные статьи Elibrary	0%	0.87%
✓ [32]	Разработка нормативн...		Кольцо вузов	0.54%	0.85%
✓ [33]	252931	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252931	Университетская библиотека онлайн	0.14%	0.74%
✓ [34]	StratMen k p K Lavli...		Кольцо вузов	0%	0.71%
✓ [35]	СЭП 2011 Москвичева ...		Кольцо вузов	0.32%	0.71%
✓ [36]	Пекина, Светлана Сер...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003345000/rsl01003345...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.7%
✓ [37]	53371	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53371	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.67%
✓ [38]	ГОСТ Р ИСО 9001-2015...	http://standartgost.ru/g/%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2_%D0%A0_%D0...	Интернет (Антиплагиат)	0.23%	0.66%
✓ [39]	Лекция 7 Оценка и по...	http://allrefs.net/c12/4cl8z/p11/	Интернет (Антиплагиат)	0.59%	0.65%
✓ [40]	Фролов, Александр Ва...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004072000/rsl01004072...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.62%
✓ [41]	112326	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=112326	Университетская библиотека онлайн	0.02%	0.61%
✓ [42]	3603	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=3603	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.61%
✓ [43]	56324	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56324	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.61%
✓ [44]	Аминева, Вероника Па...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005092000/rsl01005092...	Диссертации и авторефераты РГБ	0.05%	0.59%
✓ [45]	Орлова, Екатерина Вл...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005086000/rsl01005086...	Диссертации и авторефераты РГБ	0.07%	0.58%
✓ [46]	69248	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69248	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.54%
✓ [47]	69268	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69268	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.53%
✓ [48]	КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ: ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=24854399	Научные статьи Elibrary	0%	0.53%
✓ [49]	ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕН...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23827025	Научные статьи Elibrary	0%	0.52%
✓ [50]	275579	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=275579	Университетская библиотека онлайн	0.26%	0.51%
✓ [51]	69271	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69271	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.51%
✓ [52]	69284	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69284	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.51%
✓ [53]	АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ Р...	http://elibrary.ru/item.asp?id=22547340	Научные статьи Elibrary	0.01%	0.48%
✓ [54]	Бедорева, Ирина Юрье...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004662000/rsl01004662...	Диссертации и авторефераты РГБ	0.01%	0.47%
✓ [55]	Федина, Любовь Алекс...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003322000/rsl01003322...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.46%
✓ [56]	Управление качеством...	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=57391	Университетская библиотека онлайн	0.03%	0.44%
✓ [57]	Организация внутренн...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23639798	Научные статьи Elibrary	0%	0.4%
✓ [58]	116089	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=116089	Университетская библиотека онлайн	0%	0.4%
✓ [59]	927	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=927	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.4%
✓ [60]	69272	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69272	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.39%
✓ [61]	Чирков, Александр Ал...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003027000/rsl01003027...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.36%
✓ [62]	Независимая строител...	http://elibrary.ru/item.asp?id=21521870	Научные статьи Elibrary	0%	0.36%
✓ [63]	63097	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63097	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.34%
✓ [64]	61099	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61099	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.33%
✓ [65]	Тарасенко, Ольга Ана...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005087000/rsl01005087...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.33%
✓ [66]	Внедрение системы эк...	http://elibrary.ru/item.asp?id=17942478	Научные статьи Elibrary	0%	0.31%
✓ [67]	Смагина, Марина Нико...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002936000/rsl01002936...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.3%
✓ [68]	4193	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=4193	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.3%
✓ [69]	КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ: ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=24855113	Научные статьи Elibrary	0%	0.29%
✓ [70]	59774	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=59774	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.28%
✓ [71]	ОГЛАВЛЕНИЕВВЕДЕНИЕ.....		Кольцо вузов	0%	0.28%
✓ [72]	44226	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44226	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.26%
			Диссертации и		

✓ [73]	Волкова, Марина Нико...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003330000/rsl01003330...	авторефераты РГБ	0%	0.26%
✓ [74]	Прокошин, Илья Никол...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004422000/rsl01004422...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.26%
✓ [75]	Ковалева, Алла Михай...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003311000/rsl01003311...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.25%
✓ [76]	277014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=277014	Университетская библиотека онлайн	0%	0.25%
✓ [77]	Мищенко, Елена Серге...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004803000/rsl01004803...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.25%
✓ [78]	Кашанова, Ольга Юрье...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002318000/rsl01002318...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.25%
✓ [79]	Наумова, Наталья Але...	http://dlib.rsl.ru/rsl01006000000/rsl01006689000/rsl01006689...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.25%
✓ [80]	Теория и практика ра...	http://elibrary.ru/item.asp?id=22009378	Научные статьи Elibrary	0%	0.25%
✓ [81]	Модели систем управл...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23535974	Научные статьи Elibrary	0%	0.23%
✓ [82]	Волчкова, Марина Ник...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004947000/rsl01004947...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.23%
✓ [83]	Бас, Виталий Николае...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002614000/rsl01002614...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.22%
✓ [84]	Рубина, Марианна Юрь...	http://dlib.rsl.ru/rsl01006000000/rsl01006575000/rsl01006575...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.19%
✓ [85]	УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=24434415	Научные статьи Elibrary	0.01%	0.18%
✓ [86]	Катанаева, Марина Ан...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005028000/rsl01005028...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0.17%
✓ [87]	95093	http://e.lanbook.com/journal/issue.php?p_f_journal=2261&p_f_...	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.16%
✓ [88]	Десятая Всероссийска...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23537222	Научные статьи Elibrary	0%	0.15%
✓ [89]	КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ: ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=24846245	Научные статьи Elibrary	0%	0.12%
✓ [90]	35742	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=35742	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.11%
✓ [91]	54901	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54901	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0.1%	0.1%
✓ [92]	228066	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=228066	Универс♦етская библиотека онлайн	0%	0.09%
✓ [93]	Технические условия ...	http://elibrary.ru/item.asp?id=22775445	Научные статьи Elibrary	0%	0.09%
✓ [94]	Методика создания и ...		Томский гос. Университет	0%	0.08%
✓ [95]	Управление качеством...	http://elibrary.ru/item.asp?id=23905738	Научные статьи Elibrary	0%	0.08%
✓ [96]	Основные отличия ста...	http://elibrary.ru/item.asp?id=24499569	Научные статьи Elibrary	0%	0.07%
✓ [97]	249633	http://e.lanbook.com/journal/issue.php?p_f_journal=2593&p_f_...	Модуль поиска ЭБС "Лань"	0%	0.07%
✓ [98]	210537	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=210537	Университетская библиотека онлайн	0.02%	0.06%
✓ [99]	Системы, методы и ин...	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=44659	Университетская библиотека онлайн	0%	0.04%

Оригинальные блоки: 74.14%

Заимствованные блоки: 25.86%

Заимствование из "белых" источников: 0%

Итоговая оценка оригинальности: **74.14%**