

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»

Филиал в г. Златоусте

Факультет «Сервис, экономика и право»

Кафедра «Экономика и право»

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой,  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_ Т.И. Гусева  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Учет, анализ и аудит труда и заработной платы в организации ООО  
«Злат-Лидер»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 38.03.01.2017.406.ПЗ ВКР

Руководитель работы  
доцент

\_\_\_\_\_ В.Е.Кириллов  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор работы  
студент группы ФСЭиП-403

\_\_\_\_\_ А.О.Попова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.И. Турсукова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Златоуст 2017

## АННОТАЦИЯ

Попова А.О. Учет, анализ и аудит труда и заработной платы (на примере ООО «Злат-Лидер»), - Златоуст: филиал ЮУрГУ, факультет сервиса, экономики и права ФСЭиП-403, 89 с., 5 ил., 23 табл., библиогр. список - ЗОнаим., 2 прил.

Цель работы - разработка мероприятий по совершенствованию организации учета и повышению эффективности оплаты труда на исследуемом предприятии.

Объект исследования - предприятие ООО «Злат-Лидер», занимающееся производством метизной продукции. Предмет исследования - организация учета и процесс формирования оплаты труда в ООО «Злат-Лидер».

В теоретической части работы рассмотрены правовые и экономические аспекты учета, анализа и аудита на предприятиях. Определены особенности ведения бухгалтерского и налогового учета труда и заработной платы производственного предприятия.

В практической части работы проведен анализ финансово-экономического состояния предприятия ООО «Злат-Лидер» и анализ эффективности использования заработной платы.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	
<b>1 ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....</b>	
1.1	Оплата труда в современных условиях хозяйствования.....
1.2	Понятие, виды, формы и нормативное регулирование труда и заработной платы в России и за рубежом.....
1.3	Учет начисления и выплаты заработной платы и их документальное оформление.....
1.4	Обоснование и выбор способов и приемов анализа труда и заработной платы.....
<b>2 АНАЛИЗ И АУДИТ УЧЁТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ООО «ЗЛАТ- ЛИДЕР».....</b>	
2.1	Краткая финансово- экономическая характеристика исследуемого предприятия.....
2.2	Анализ действующей системы учёта на предприятии ООО «Злат-Лидер».....
2.3	Оценка надежности контрольной среды исследуемой организации.....
2.4	Анализ заработной платы на предприятии.....
2.5	Внутренний аудит на предприятии.....
<b>3 ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОГНОЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.....</b>	
3.1	Типичные ошибки встречаемые в учете заработной платы предприятия.....
3.2	Совершенствование учета заработной платы на предприятии....
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....</b>	
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ А.....</b>	
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....</b>	

## ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития экономики, когда свои корректировки в деятельность организаций вносит мировой финансовый кризис, повышается роль бухгалтерского учета как основного механизма управления процессами производства и эффективности основных средств предприятия. Сведения бухгалтерского учета и отчетности способствуют осуществлению качественного комплексного анализа хозяйственной деятельности организации, текущего и перспективного планирования. Бухгалтерский учет обеспечивает руководство предприятия полной информацией, позволяющей делать правильные выводы о результатах хозяйственной деятельности и принимать на этих выводах обоснованные решения. Поэтому актуальность совершенствования бухгалтерского учета на всех предприятиях является важным фактором оперативного получения достоверной информации хозяйствующего субъекта.

Экономическая обоснованность принимаемых решений является необходимым условием выживания и сохранения организации. С помощью анализа финансово-хозяйственной деятельности осуществляется контроль исполнения управленческих решений, оцениваются результаты деятельности, выявляются способы повышения производительности труда и заработной платы.

Оплата труда является одной из центральных и главных в бухгалтерском учете всех организаций, так является главной частью. Оплата труда- это основа дохода, всех рабочих и служащих. С помощью заработной платы производится контроль за производительностью труда, мерой труда. Поэтому заработная плата является важным объектом в управлении экономикой.

Понятие заработной платы широко и многообразно. Под ней понимаются выплаты выплаченные работникам за их труд в соответствии с

законами, трудовыми договорами и актами выполненных работ, коллективными договорами.

В связи с этим учет и анализ заработной платы работников предприятий различных форм собственности является очень важным. Также бухгалтерский учет труда и заработной платы является ответственным участком работы и очень трудоемким. Он занимает одно из главных мест в системе учета на предприятии.

Проблема повышения производительности труда, достоверного и правильного учета заработной платы предприятий занимает центральное место во всех предприятиях. От решения этой проблемы зависит место предприятия в промышленном производстве, его финансовое состояние, а также его конкурентоспособность на рынке.

В связи с этим тема данной дипломной работы весьма актуальна и современна.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является предприятие ООО «Злат-Лидер», занимающееся производством метизной продукции.

Предметом исследования выступает организация учета и процесс формирования оплаты труда в ООО «Злат-Лидер».

Целью данной выпускной работы является разработка мероприятий по совершенствованию организации учета и увеличению эффективности оплаты труда на исследуемом предприятии.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1) Исследование правовых, экономических и методологических аспектов организации бухгалтерского учета заработной платы в России и за рубежом.

2) Обоснование и выбор методики анализа заработной платы предприятия.

- 3) Анализ действующей системы учета на исследуемом предприятии.
- 4) Оценка надежности контрольной среды исследуемой организации.
- 5) Анализ заработной платы на предприятии.
- 6) Экономические расчеты эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию системы бухгалтерского учета и увеличению производительности труда, прогноз основных показателей.

Для анализа исследуемых проблем используются традиционные, математические и графические методы.

Выпускная квалификационная работа носит прикладной характер. Разработанные мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета и оптимизации заработной платы достаточно обоснованы и могут быть использованы в практической деятельности исследуемого производственного предприятия.

# 1 ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

## 1.1 Оплата труда в современных условиях хозяйствования

Центральное место в производственной деятельности любой организации занимают труд и результаты труда, поскольку только при помощи рабочей силы создается прибавочный продукт. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников нет организации, и без необходимого количества людей определенных профессий и квалификации ни одна организация не сможет достичь своей цели.

Право граждан на труд закреплено Конституцией Российской Федерации, ст. 37, которой определено, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1]. Трудовые отношения всех наемных работников регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации.

В основе трудовых взаимоотношений лежит трудовой договор (контакт), который заключается в письменной форме, что повышает гарантию сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда. Вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно организацией; их регулирование обычно осуществляется в коллективном договоре или другом равносильном законодательном акте.

Работа в условиях рыночных отношений позволяет работникам получать дополнительные доходы в виде дивидендов, процентов, когда они являются также расчетов с Фондом социального страхования Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации и др.

За каждым расчетом подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а

для организации  это суммы затрат, прямо влияющих на конечный финансовый результат ее деятельности.

Зная целевое назначение рабочей силы и влияние ее содержания на себестоимость выполняемых работ, услуг и изготовленную продукцию, каждая организация тщательно формирует состав и численность персонала.

Основные классификационные позиции по трудовым ресурсам, которые чаще всего используются в учете, отчетности и анализе уставной деятельности организации.

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

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

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

Списочный состав фиксирует количество работников, зарегистрированных на каждую отдельную дату (поэтому постоянно меняющееся).

Среднесписочный состав (численность) определяется за месяц, квартал, год. Он рассчитывается путем суммирования списочного состава работников за все дни месяца, включая выходные и праздничные дни, и деления показателя на число календарных дней месяца. При этом списочная численность в выходные и праздничные дни берется по предшествующему рабочему дню.

В-третьих, обязательным для экономических служб анализ таких определений, как профессия, специальность и квалификация.

Профессия — определенный вид трудовой деятельности, образующийся в процессе общественного разделения труда и требующий для ее выполнения специальных знаний и практических навыков [7]. Профессия представляется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли.

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

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие «заработка» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит

эффективность его работы, т.к. заработка плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. И об этом необходимо всегда помнить.

Заработка плата — это выражение в денежной форме части национального дохода, который распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником поступает в его личное потребление.

Оплата труда работников — это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе [8]. Можно сказать и так, что заработка плата — это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная — начисленная и полученная работником заработка плата за его труд за определенный период за определенный период.

Реальная заработка плата это количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату.

Необходимо иметь в виду, что если цена не в полной мере учитывает качество продукции, то реальная заработка плата находится в прямой зависимости от качества продукции. Поэтому система оплаты труда на каждом предприятии должна учитывать происходящие инфляционные процессы.

Преобразование в стране требует разработки новых и переработки действующих законодательных актов и положений в области регулирования трудовых отношений:

- законодательства о труде;
- определение прожиточного минимума;
- разрешение коллективных трудовых споров и конфликтов;
- регулирования оплаты труда;
- индексация минимального размера оплаты труда;

- выделение пособий по безработице.

Трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении в форме заключения коллективного договора, соглашение или трудовые договоры между работодателем и работником о личном выполнении последним за плату трудовой функции и подчинения его правилам внутреннего распорядка.

Кроме того, заработка плата является одной из основных статей, формирующих себестоимость продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Все это предъявляет к организации учета оплаты труда высокие требования, основное содержание которых определяет следующие задачи:

- обеспечить надлежащий контроль за правильностью, своевременностью и полнотой начисления заработной платы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда каждым работником и по предприятию в целом;
- обоснованно распределить начисленную заработную плату между объектами производственных и не производственных затрат согласно представленной и тщательно проверенной первичной учетной документацией.

## 1.2 Понятие, виды, формы и нормативное регулирование труда и заработной платы в России и за рубежом

Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты

и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [4].

Таким образом, в заработную плату входят:

- вознаграждение за труд;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Основными такими измерителями являются отработанное рабочее время и количество выработанной продукции надлежащего качества. Поэтому считается, что основными системами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда. В дополнение к основным системам заработной платы для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования. Большинство рабочих получают заработную плату по сдельной системе, а служащие  по повременной.

Повременная система заработной платы может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают следующие разновидности повременной системы заработной платы: почасовая, поденная и помесячная. Большинство служащих находятся на повременной помесячной оплате, а специалистов  на повременно премиальной помесячной. Поденная оплата применяется на сезонных работах. На почасовой оплате находятся, например, преподаватели-почасовики.

Сдельная система оплаты подразделяется на виды: простая, премиальная, прогрессивная, аккордная, косвенная, индивидуальной и коллективной. На практике повременная и сдельная системы оплаты труда применяются в сочетании с премиальной системой оплаты, которая является дополнительной. Индивидуальная сдельная система оплаты труда

применяется на тех работах, где труд каждого рабочего поддается точному учету.

Заработка плата зависит от количества изготовленной годной продукции конкретным работником и от сдельной расценки на единицу изделия. При коллективной сдельной системе оплата труда каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (участка, бригады). При распределении коллективного заработка между отдельными работниками учитывается личный вклад работника. Аккордная система заработной платы — это оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам. Она применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах (оплата за ремонт 1 км пути) и в строительстве.

Для вспомогательных рабочих (ремонтников, подносчиков и т. д.) применяется косвенная сдельная оплата. Ее размер определяется по результатам труда обслуживающих ими основных рабочих в процентном отношении к их оплате. По сдельным системам (особенно при аккордной) оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Премиальные системы заработной платы разрабатывают и устанавливают работодатели с учетом мнения профсоюзного органа в форме положений, прилагаемых к коллективным договорам. В положениях о премиальных системах указываются, за что премируется работник (показатели премирования), при каких условиях выплачивается премия (условия премирования), а также за что администрация может полностью или частично лишить работника премии (депремирование) [5].

Основанием для премирования различных категорий работников могут быть различные факторы: объем и качество выполненной работы или продукции, повышение производительности труда, сбережение сырья, материалов, электроэнергии, сокращение срока выполнения конкретной важной работы, освоение новой техники и технологии, внедрение новых

методов и приемов работы и другие показатели. Премиальная система может дополнять все разновидности систем заработной платы. Премиальная система самостоятельно без основной повременной или сдельной не существует, она лишь дополнительная часть заработной платы и дополняет основные системы. Имеют место такие комбинированные системы, как повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Премии могут носить постоянный характер, при соблюдении установленных условий и быть разовыми (к празднику).

Формы оплаты труда:

- денежная;
- неденежная.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Заработка плата каждого работника максимальным размером не ограничивается и зависит от:

- его квалификации;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда.

В нормативную базу бухгалтерского учета входят следующие элементы :

1) Главный основополагающий документ нашей страны  Конституция Российской Федерации  имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду в стране.

2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г., утв. Федеральным законом № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

3) Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. (ред. от 04.11.2014 г.). В законе определены понятия бухгалтерского учета, его объекты, основные требования и правила, порядок регулирования и организации бухгалтерского учета, правила организации аналитического и синтетического учета, его регистров, порядок оценки имущества и обязательств, их инвентаризации, правила составления и представления бухгалтерской отчетности;

4) Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011г. (ред. от 04.11.2014 г.). В законе определены понятия бухгалтерского учета, его объекты, основные требования и правила, порядок регулирования и организации бухгалтерского учета, правила организации аналитического и синтетического учета, его регистров, порядок оценки имущества и обязательств, их инвентаризации, правила составления и представления бухгалтерской отчетности.

За рубежом традиционно существуют три вида оплаты наемного труда:

- 1) почасовая заработка рабочих;
- 2) годовое жалованье служащих;
- 3) единовременное вознаграждение административных руководителей.

Однако зарубежные, и в первую очередь, американские компании постоянно ищут новые формы оплаты труда, стимулирующие его производительность и качество, а также снижение производственных расходов. Все чаще почасовая оплата труда используется в сочетании с гибкими формами оплаты. При этом наряду с «твердым» жалованьем предусматривается вознаграждение по результатам работы на принципах долевого участия работников в прибылях компании на основе их индивидуальной квалификации и личного трудового вклада. Такая система оплаты труда не только побуждает их к высокой производительности, но и

ставит их заработок в зависимость от успехов компании. Гибкие формы оплаты труда все шире внедряются в промышленном секторе, в банковской системе, в сфере услуг и здравоохранении.

Например, автомобильная компания «Линкольн» выплачивает своим рабочим и служащим как заработную плату за выполненную конкретную работу, так и дополнительное годовое вознаграждение, величина которого зависит от личной квалификации и творческой активности работников, а также от качества выполненной ими работы.

Величина годового вознаграждения равна в среднем 97% от заработной платы за год. В результате на протяжении последних 40 лет в компании «Линкольн» практически отсутствует текучесть кадров, а производительность труда на ней в 3 раза выше, чем на аналогичных предприятиях [3]. Наибольшее распространение в США получили четыре системы «гибкой» оплаты труда.

1) Участие в доходах (где доход □ разница затрат и результатов хозяйственной деятельности). Выплата вознаграждения связана с выполнением производственного задания, которое может включать в себя также требования по повышению производительности труда, качества и культуры обслуживания. Это вызывает необходимость разработки системы оценок выполненных работ, а также требует доверия к администрации со стороны рабочих и служащих.

Недостатки этой системы оплаты труда заключаются в том, что компания обязана выплачивать годовое вознаграждение даже тогда, когда нет прибыли от производственной деятельности (прибыль — остаток дохода после выплаты всех обязательных платежей: налогов, погашения кредитов и др.), а также в том, что направленность системы на достижение высокой производительности труда может привести к снижению качества продукции.

2) Участие в прибылях. Работники по найму получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании,

выплачиваемое либо наличными, либо путем перечисления в пенсионный фонд. При этом возникает коллективная заинтересованность рабочих, служащих и их работодателей в увеличении прибыли компании. Однако эта система оплаты труда тоже имеет свои недостатки.

Например, выплата годовых вознаграждений может создать ситуацию, когда рабочие и служащие будут игнорировать долгосрочные интересы компании, поскольку любое решение администрации, рассчитанное на долгосрочную стратегию в ущерб текущим выгодам, может привести к снижению текущей прибыли компании и, следовательно, к снижению выплачиваемых вознаграждений рабочим и служащим. Как бы то ни было, эту систему оплаты труда сегодня используют более 30% американских компаний.

3) Единовременное вознаграждение. Вместо систематического повышения заработной платы и жалованья, компания выплачивает своим работникам единовременное вознаграждение наличными за конкретное выполненное задание. В результате работники наемного труда заинтересованы в выполнении установленных заданий, а администрация получает возможность контролировать издержки производства за счет стабилизации заработной платы и жалованья. Недостаток — субъективная оценка администрацией результатов индивидуального труда.

4) Плата за квалификацию и знания. Жалованье и заработка платы рабочих и служащих растут в зависимости от личной квалификации, числа выполняемых заданий и качества их выполнения. Эта форма оплаты труда требует разработки объективной системы аттестации работников и создания условий для повышения их квалификации. Повышенные расходы на подготовку специалистов, компания получает возможность располагать высококвалифицированным персоналом.

В настоящее время примерно 75% американских работодателей применяют ту или иную из перечисленных «нетрадиционных» форм оплаты

труда. Ожидается, что уже в ближайшие годы в общих расходах на оплату наемного труда в США примерно 20% будет приходиться на долю «нетрадиционных» форм оплаты.

Как показывает практика, применение гибких форм оплаты труда наиболее эффективно на небольших предприятиях или компаниях с численностью до 500 человек, где в результате быстро достигается снижение себестоимости и рост качества продукции.

Некоторые компании, используют достаточно жесткую систему вознаграждений, которая позволяет распределять риск производства между администрацией и работниками наемного труда.

Например, компания «Дюпон» установила для 20 тыс. ее рабочих и служащих такие условия вознаграждения:

- а) вознаграждение выплачивается по итогам выполнения производственной программы компании, рассчитанной на 3— 5 лет;
- б) каждый работник компании, желающий участвовать в этой программе, отчисляет в нее 6% своего годового заработка;
- в) при 100— процентном выполнении плана компания возвращает работникам эти 6%;
- г) при выполнении плана на 125 и 150% работники получают дополнительное вознаграждение соответственно в 6 и 12% от годового заработка;
- д) при выполнении плана меньше чем на 80% работники полностью теряют свои 6% заработка.

На металлургических заводах компании «Нюкор» выплата вознаграждения тесно связана с качеством производимой продукции и производственной дисциплиной. Размер почасовой оплаты труда металлургов «Нюкора» составляет от 5,8 до 9,02 долл. в час, что вдвое меньше, чем и среднем по отрасли. Однако благодаря тому, что рабочие превышают установленные задания по выплавке качественной стали, их

средний годовой заработок (32 тыс. долл.) на 2 тыс. долл. выше, чем на аналогичных предприятиях. В случае разового опоздания на работу до 30 минут рабочий лишается дневного вознаграждения, а при опоздании свыше 30 минут - еженедельного.

Однако, по мнению американских специалистов, весьма вероятно, что с массовым переходом на гибкие формы оплаты труда некоторые компании могут потерпеть убытки из-за недостаточной подготовленности к реализации новых условий оценки труда. Вот почему использование «нетрадиционных» форм оплаты труда требует от администрации компаний серьезной организационной работы.

### 1.3 Учет начисления и выплаты заработной платы и их документальное оформление

Учет оплаты труда осуществляется на основе первичных документов:

- приказ (распоряжение) о приеме на работу,
- приказ (распоряжение) о переводе на другую работу,
- заявление о предоставлении отпуска,
- приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора,
- табель,
- расчетная и платежная ведомости.

Учет начисления и выдачи заработной платы и других оплат ведется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

На этом счете отражаются операции по расчетам с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, по оплате труда, а так же по выплатам доходов по акциям и другим ценными бумагам данного предприятия [9].

Счет 70 имеет следующую структуру:

Таблица 1- Счет 70

Дебет(Дт)	Кредит (Кт)
	1. Сальдо - остаток задолженности по оплате труда работникам на начало периода
	2. Начисление заработной платы. Начисление пособий по социальному страхованию. Начисление доходов от участия в предприятии
3. Начисление удержаний Выдача заработной платы, пособий по социальному страхованию, доходов от участия в предприятии	
	4. Сальдо - остаток задолженности по оплате труда работникам на конец периода (1+2-3)

Дополнительная заработка (ежегодные отпуска, вынужденные простоя, временная нетрудоспособность, выполнение государственных и общественных обязанностей) начисляется на основании документа, подтверждающего право работника на оплату за непроработанное время, по среднему заработку.

Оплата отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск (в случае увольнения работника, не использовавшего отпуск) производятся по среднему заработку независимо от того, получают ли работники сдельную или повременную заработную плату. При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск учитываются все виды заработной платы вне зависимости от систематичности их выплаты, в том числе: производственные премии, доплата за сверхурочные работы, надбавки за выслугу лет, заработка за время неиспользованного отпуска и за работу в ночное время.

Премии и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включаются по времени фактического получения, а годовые премии и вознаграждения за выслугу лет □ в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода.

Не включаются в средний заработок следующие денежные выплаты: компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие при увольнении, разные виды денежных пособий, выдаваемых в виде материальной помощи, компенсационные выплаты, поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами, стипендии, выплачиваемые лицам, направленным предприятием на обучение с отрывом от производства.

Расчет оплаты за отпуск производится исходя из заработка за двенадцать месяцев, предшествующих тому месяцу, в котором работник уходит в отпуск.

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится по фактическому заработку работника. В фактический заработок включаются все виды заработной платы, на которые начисляются взносы на социальное страхование, за исключением: заработной платы за работу в сверхурочное время, за дни простоя, за время очередного и дополнительного отпусков, военных сборов, выплат единовременного характера, не предусмотренных принятой системой оплаты труда.

Премии, вознаграждения по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет, учитываются в среднемесячном размере.

Среднемесячный размер премий определяется исходя из суммы премий, начисленных с января месяца до наступления нетрудоспособности, деленной на число отработанных месяцев в году. Вознаграждения по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет учитываются в размере 1/12 за каждый отработанный месяц в текущем году.

На суммы произведенных начислений заработной платы, пособий по социальному страхованию, доходов от участия в предприятии увеличивается

задолженность предприятия перед работниками по оплате труда, которая отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленная заработная плата относится на себестоимость продукции, т.е. на счета учета затрат на производство. Пособия по временной нетрудоспособности относятся на уменьшение фонда социального страхования. Суммы причитающихся доходов от участия в предприятии относятся на уменьшение чистой прибыли предприятия.

Начисление заработной платы и других видов оплат за текущий месяц производится на основании данных первичных документов по учету выработки (нарядов на работу, актов приемки работ, сменных рапортов о выработке), фактически отработанного времени (табеля учета рабочего времени – формы № Т-12 и Т-13), личной карточки работника (форма № Т-2) и других документов [10].

Для расчета заработной платы работникам организации применяются расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) и расчетная ведомость (форма № Т-51).

Эти ведомости являются регистрами аналитического учета, так как составляются в разрезе каждого табельного номера, по категориям работников, по видам оплат и удержаний.

Они заполняются в одном экземпляре в бухгалтерии организации.

В графах «Начислено» проставляются суммы по видам оплаты труда, другие доходы, например стоимость различных социальных и материальных благ, предоставленных работнику, оплаченных за счет прибыли организации.

В графах «Удержано» и «Зачтено» указываются суммы удержаний из заработной платы (аванса за первую половину месяца, налога на доходы физических лиц, алиментов и т. п.).

В графе «К выплате» отражается сумма, подлежащая выплате каждому работнику, которая определяется как разница между начисленными и удержаными суммами.

Расчетные ведомости заполняются по данным лицевых счетов работников по формам № Т-54 или № Т-54а.

Лицевой счет формы № Т-54 заполняется работником бухгалтерии.

В форме № Т-54 отражаются все виды начислений и удержаний из заработной платы работника на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат.

В лицевом счете приводятся помесячно все виды произведенных начислений и удержаний. Исходя из них, исчисляется средний заработок, необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т. д.

По данным лицевого счета составляется налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы с физических лиц по форме № 1-НДФЛ, в которой определяется доход работника нарастающим итогом с начала года, налогооблагаемая база, сумма налога на доходы с физических лиц. Налоговая карточка служит основанием для составления справки о доходах физического лица, которую представляют в налоговые органы.

Кроме того, по каждому работнику составляется индивидуальная карточка учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм начисленного единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. Индивидуальные карточки предназначены для определения налогооблагаемой базы для исчисления единого социального налога в части отчислений в федеральный бюджет, на социальное и пенсионное страхование.

Для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска применяется унифицированная форма № Т-60 «Записка о расчете о предоставлении отпуска работнику».

При расчете среднего заработка для оплаты отпуска показывается общая сумма выплат, начисленных работнику за расчетный период, согласно правилам исчисления среднего заработка. Также указывается количество рабочих (календарных) дней, часов, приходящихся на отработанное время в расчетном периоде.

Для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора (контракта) применяется унифицированная форма № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

Форма составляется работником кадровой службы или уполномоченным лицом, а расчет причитающейся заработной платы и других выплат (например, компенсации за неиспользованный отпуск) производится работником бухгалтерии.

При расчете среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также удержания за использованный авансом отпуск показывается общая сумма выплат, начисленных работнику за расчетный период согласно правилам исчисления среднего заработка. Также указывается количество (календарных) рабочих дней, часов, приходящихся на отработанное время в расчетном периоде.

Заработная плата в соответствии со ст. 136 НК РФ выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором [5].

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Обычно выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных (неденежных) формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

В качестве оплаты труда работодатель вправе выдавать только ту продукцию или товары, свободный оборот которых разрешен законодательством.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Выплата заработной платы работникам может производиться наличными денежными средствами из кассы организации, либо безналичным путем.

Денежные средства для выплаты заработной платы наличными из кассы организация получает с расчетного счета в банке по чеку из чековой книжки.

Выдача наличных денег из касс организаций производится по расходным кассовым ордерам (форма № КО-2) или по платежным ведомостям (форма № Т-53) и расчетно-платежным ведомостям (форма № Т-49). При применении расчетно-платежной ведомости по форме № Т-49

платежные ведомости по формам № Т-53 не составляются. Расчетно-платежная и платежная ведомости являются оправдательными документами, утверждающими факт выплаты заработной платы работникам организации. Для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации используется журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а), который ведется работником бухгалтерии.

Документы на выдачу заработной платы должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером организации или лицами, на это уполномоченными.

При выдаче денег по расходному кассовому ордеру или заменяющему его документуциальному лицу кассир требует предъявления документа (паспорта или другого документа), удостоверяющего личность получателя, записывает наименование и номер документа, кем и когда он выдан, и отбирает расписку получателя.

Расписка в получении денег может быть сделана получателем только собственноручно, чернилами или шариковой ручкой с указанием полученной суммы – рублей прописью, копеек цифрами.

При получении денег по платежной (расчетно-платежной), ведомости сумма прописью не указывается.

Выдача денег лицам, не состоящим в списочном составе организации, производится по расходным кассовым ордерам, выписываемым отдельно на каждое лицо, или по отдельной ведомости на основании заключенных договоров. Выдачу денег кассир производит только лицу, указанному в расходном кассовом ордере или заменяющем его документе.

Если выдача денег производится по доверенности, оформленной в установленном порядке, в тексте ордера после фамилии, имени и отчества получателя денег бухгалтерией указывается фамилия, имя и отчество лица, которому доверено получение денег.

Если выдача денег производится по ведомости, перед распиской в получении денег кассир делает надпись: «По доверенности».

Доверенность остается как приложение к расходному кассовому ордеру или ведомости.

Заработка плата выдается из кассы организации в течение трех дней.

Неполученная в установленный срок заработка плата депонируется (принимается на ответственное хранение).

По истечении установленных сроков выплаты заработной платы кассир должен в платежной (расчетно□ платежной) ведомости против фамилии лиц, которым не произведены указанные выплаты, поставить штамп или сделать отметку от руки: «Депонировано»;

- составить реестр депонированных сумм;
- в конце платежной (расчетно□ платежной) ведомости сделать надпись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах, сверить их с общим итогом по платежной ведомости и скрепить надпись своей подписью;
- записать в кассовую книгу фактически выплаченную сумму и указать в ведомости номер расходного кассового ордера.

Бухгалтерия производит проверку отметок, сделанных кассиром в платежных (расчетно□ платежных) ведомостях, и подсчет выданных и депонированных по ним сумм.

Для отнесения сумм к депонированным необходимо, чтобы заработка плата выдавалась всем сотрудникам, но не была выдана отдельным из них, отсутствующим по каким-либо причинам в то время, когда в организации была организована выдача заработной платы.

Если общеустановленные сроки для выплаты заработной платы наступили, заработка плата начислена, а средства для выплаты заработной платы по каким-либо причинам (в том числе вследствие отсутствия временно свободных средств) в учреждении банка не получены,

то не выплаченные в установленный срок суммы заработной платы депонироваться не должны.

Депонированные суммы после закрытия платежной ведомости сдаются в банк по объявлению на взнос наличными для зачисления на расчетный счет организации.

При этом на сданные суммы составляется отдельный расходный кассовый ордер.

При сдаче таких средств на расчетный счет в назначении платежа указывается «Депонированная заработка плата», что обязывает банковское учреждение учитывать данные средства отдельно.

Не востребованная работниками депонированная заработка плата хранится до истечения срока исковой давности, т.е. в течение трех лет, и выдается по первому требованию работника.

Выдача депонированных сумм отдельным работникам наличными осуществляется по расходному кассовому ордеру, а если получателей несколько, то может составляться отдельная платежная ведомость.

В соответствии с письмом Минфина России от 24.07.1992 г. № 59 «О рекомендациях по применению учетных регистров бухгалтерского учета на предприятиях» аналитический учет расчетов с депонентами в части сумм своевременно не выданной заработной платы ведется в реестре (разработочная таблица № 11) или в книге учета депонированной заработной платы (форма № 8).

Книга (форма № 8) открывается на год. Для каждого депонента в ней отводится отдельная строка, по которой указывается табельный номер, фамилия, имя и отчество, депонированная сумма, а в дальнейшем делается отметка о ее выдаче.

Денежные средства на выплату заработной платы безналичным путем могут быть перечислены на счета работников по открытых у них вкладам

в коммерческих банках, на счета работников, предназначенные для расчетов пластиковыми картами, и на текущие счета физических лиц.

Выплата заработной платы безналичным путем осуществляется на основе заявления работника, в котором должны быть указаны реквизиты его текущего счета, открытого коммерческим банком. Организация сама выбирает банк, услугами которого она будет пользоваться для осуществления расчетов с работниками по заработной плате в безналичной форме.

При открытии карточных счетов организация определяет категорию карточки, которая будет выдана работнику: расчетная карточка или кредитная карточка.

Расчетная (или дебетовая) карта – это выданная владельцу средств на банковском счете банковская карта, использование которой позволяет держателю банковской карты согласно условиям договора между эмитентом и клиентом распоряжаться денежными средствами, находящимися на его счете в пределах расходного лимита, установленного эмитентом, для оплаты товаров и услуг и/ или получения наличных денежных средств.

По таким картам операции ограничиваются суммой, заранее внесенной на счет держателя карты.

Кредитная карта – это банковская карта, использование которой позволяет держателю банковской карты согласно условиям договора с эмитентом осуществлять операции в размере предоставленной эмитентом кредитной линии и в пределах расходного лимита, установленного эмитентом, для оплаты товаров и услуг или получения наличных денежных средств [14].

Между банком и организацией юридическим лицом должен быть заключен договор на выдачу и использование зарплатных карт, в котором оговорены тарифы на обслуживание карт, условия оплаты изготовления карт (оплату производит сама организация или сами сотрудники) возможность

установки банкомата на территории организации и условия его установки и обслуживания.

Согласно этому договору банк осуществляет выпуск (эмиссию), персонализацию, выдачу и обслуживание банковских карт, открытие специальных карточных счетов, зачисление по поручению юридического лица денежных средств на спецкарты работников, а юридическое лицо обеспечивает надлежащее оформление расчетных документов и оплату услуг банка, связанных с изготовлением зарплатной карты и зачислением денежных средств на спецкарты.

После заключения договора банк открывает каждому работнику специальный карточный счет, на который и будет зачисляться его заработка, а также изготавливает, выдает держателям – работникам юридического лица банковские пластиковые зарплатные карты.

Для выплаты заработной платы по карточным счетам, открытым в уполномоченном банке организации, в банк в согласованные сроки должна быть передана специальная ведомость, в которой должны быть указаны табельные номера, фамилии, имена, отчества сотрудников и суммы заработной платы, подлежащие выдаче.

Ведомость предоставляется на бумажном носителе с подписями ответственных лиц и печатью, а также в электронном виде.

На общую сумму, необходимую для выплаты заработной платы всем сотрудникам, организация составляет одно платежное поручение.

#### 1.4 Обоснование и выбор способов и приемов анализа труда и заработной платы

Значение анализа труда и заработной платы обусловливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы учреждений, повышения эффективности использования рабочей силы

и эффективности расходования бюджетных средств, выделяемых на оплату труда работников бюджетной сферы [16].

Основными задачами анализа являются:

1) изучение и оценка обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами;

2) количественная и качественная характеристика структуры персонала;

3) выявление факторов и причин отклонений фактических показателей состояния штатов от нормативов, оценка негативных тенденций;

4) изучение полноты использования рабочего времени и загрузки каждого работника, характеристика уровней совместительства и совмещения;

5) оценка производительности труда и его эффективности;

6) анализ формирования и рационального использования фонда заработной платы, оптимальности его структуры;

7) выявление резервов повышения эффективности труда, снижения потерь рабочего времени, эффективности расходования средств на оплату труда, разработка мероприятий по мобилизации выявленных резервов.

В качестве источников информации для анализа привлекается планово- учетная документация:

– отчет учреждений о выполнении плана по труду формы № 1-Т и № 1-Труд;

– отчет об исполнении сметы расходов формы № 2;

– отчет о выполнении плана по сети, штатам и контингентам формы № 3-2;

– штатное расписание;

– тарификационные списки;

– материалы табельного учета и движения кадров; штатные нормативы;

- регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников;
- материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Основное значение системы оплаты труда □ заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников компании, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

Традиционная система компенсации □ система вознаграждения работников, в основу которой положен принцип определения вознаграждения каждого работника (величины должностного оклада и набора материальных льгот) как функции двух переменных: внутренней для организации ценности занимаемого им рабочего места и его абсолютной (рыночной) ценности. Заработка плата □ это денежное вознаграждение, периодически выплачиваемое организацией сотруднику за выполнение возложенных на него обязанностей.

Традиционный алгоритм определения величины заработной платы каждого из сотрудников состоит из следующих этапов:

- 1) Описание рабочих мест;
- 2) Классификация рабочих мест;
- 3) Анализ рынка труда;
- 4) Определение цены рабочего места;
- 5) Установление заработной платы.

Льготы □ часть компенсации работникам организации в форме предоставления права получения услуг, повышающих их жизненный уровень: медицинское страхование, материальная помощь, дополнительный отпуск, бесплатное питание, пользование автомобилем компании, отдых в санаториях и т.д. [16].

Используемые сегодня нетрадиционные методы компенсации можно разделить на три основные группы:

- 1) Системы переменной заработной платы, например сдельная заработка плата, разновидностью которой являются комиссионные или системы стимулирования продаж, а также различные виды премирования.
- 2) Системы групповой заработной платы, включают вознаграждение по итогам работы подразделения, вознаграждение по итогам работы организации, премия по результатам работы компании, участие в прибыли, приобретение акций компании (опционы).
- 3) Системы платы за знания и компетенции.

Традиционные системы премирования, как правило, заключаются в том, что за достижение определенных результатов (характеристик премирования) работник дополнительно получает сумму в размере некого процента от тарифной ставки (оклада). Таким образом, размер переменных выплат все равно зависит от размера базовых. Отсюда вытекают и недочеты обычных систем премирования:

- тарифные ставки и оклады, как правило, определяются установленными рабочим разрядами либо занимаемыми должностями. При этом, чем выше тарифная ставка (оклад), тем выше премия. Сразу такие системы оплаты труда и премирования предполагают наличие уравнительности в оплате: работники, имеющие однообразный разряд (занимающие равные по рангу должности), премируются одинаково. Это ведет к снижению стимулирующей роли премирования;
- тарифные ставки (оклады), а следовательно, и зависящие от них премии частенько растут автоматом по мере повышения стоимости жизни (по мере роста малого размера оплаты труда). При этом «гарантируется» не лишь определенный уровень заработной платы, но и премии. Работникам довольно просто делать свои главные обязанности; проявление инициативы

не стимулируется. В то же время автоматом растут и расходы работодателя на оплату труда;

– тарифные ставки (оклады) инсталлируются исходя из результатов, достигнутых предприятием в прошедшем. Следовательно, и размер премий во многом зависит от прошедших результатов, а не от достигнутых в расчетном периоде;

– повышение уровня образования либо квалификации, приобретение новейших навыков не манят автоматического повышения тарифных ставок (окладов), зависящих от разряда (должности) работника, которые, в свою очередь, определяются его прежними достижениями (имевшимся ранее опытом, уровнем производительности и т.д.). Практически оплата делается за прежние награды и стаж, а не за текущую производительность труда. Получение дополнительного образования, повышение квалификации не стимулируются [6].

Ликвидации либо хотя бы уменьшению вышеназванных недостатков может способствовать внедрение получивших обширное распространение за рубежом систем «полной компенсации», направленных на стимулирование производственного поведения работников, получение от каждого работника наилучших результатов на его конкретном рабочем месте.

Системы полной компенсации (нетрадиционные системы оплаты труда) основаны на принципе рационального сочетания всех видов выплат исходя из того, что:

– базовая оплата соответствует рыночной ценности работника уровня его образования, квалификации, навыков и компетенции. Таким образом, базовая выплата носит личный характер;

– переменные выплаты зависят от результатов работы рабочей группы (бригады) либо всего компании, а также от вклада конкретного работника в достижение общих целей и улучшение работы всего компаний в целом (а не лишь на одном рабочем месте) [17].

К числу переменных выплат (время от времени в литературе их условно называют нетрадиционными способами мотивации) относят, в частности:

- 1) системы переменной заработной платы (либо системы личного стимулирования);
- 2) системы группового премирования;
- 3) системы платы за знания и компетенцию и др.;
- 4) системы бонусов.

Системы переменной заработной платы традиционно включают такие формы и способы оплаты труда, как сдельная оплата труда, премирование, размер которого зависит от часовой тарифной ставки (традиционные системы премирования), комиссионные (система стимулирования продаж), получение фиксированного процента от маржи по договору, получение фиксированной денежной суммы за каждую проданную единицу, а также личное премирование управляющих и т.п.

Групповые системы премирования (стимулирования) предполагают выплату вознаграждения по итогам работы компании в целом (время от времени их называют системами разделения общей экономии). Разновидностью данной категории систем переменных выплат является, к примеру, роль работников в прибылях компании: распределение определенного процента полученной предприятием прибыли между его сотрудниками. В начале применение данной системы было типично для производственных компаний, но в настоящее время она обширно применяется и предприятиями, предоставляющими разные сервисы.

К групповым системам премирования может быть отнесено и предоставление работникам компании (почаще всего руководителям) способности приобретения акций компании по фиксированной цене в определенный момент времени в будущем.

Не считая того, к числу групповых систем премирования относятся: премирование на базе управления по целям, премирование по результатам работы подразделений, премирование временных рабочих групп.

Каждая организация заинтересована в постоянном развитии, упрочении своего положения. Поэтому в таких условиях система платы за знания становится весьма эффективной.

Система платы за знания и компетенцию предполагает, что размер вознаграждения работника зависит от его знаний и навыков, применяемых в работе. При применении такой системы возможна ситуация, когда высокообразованные и высококвалифицированные сотрудники получают более высшую оплату, чем их коллеги, стоящие выше по служебной лестнице, но не имеющие такового образования и такой квалификации.

Главная проблема заключается в том, чтобы определить именно те навыки и знания, за получение которых организация готова платить своему работнику. Набор этих знаний не может и не должен быть постоянным. Это привело бы к стагнации. Он должен постоянно меняться и совершенствоваться

Системы бонусов («усиливающие программы») построены на том, что премирование работников делается по усмотрению управляющего, на базе его субъективного решения [19]. При этом работникам известна лишь общественная мишень, к достижению которой они обязаны стремиться, но детализированного разъяснения, что нужно сделать для получения дополнительного вознаграждения, не дается. Поскольку не существует объективной оценки результатов, с которыми связано вознаграждение, естественно, оно (вознаграждение) не гарантировано.

Системы бонусов ориентируют (стимулируют) работника на выработку требуемой модели поведения, в которой отражаются нормы и ценности, признаваемые компанией (в том числе корпоративная культура, лояльность, чувство ублажения от принадлежности к предприятию и т.п.).

Достоинством систем бонусов является их упругость, так как критерии, по которым присуждаются бонусы, можно просто поменять, и минимум бюрократизации при внедрении. Совместно с тем очевидны и недочеты таких систем:

- связь меж достигнутыми плодами в работе и вознаграждением не очевидна, что понижает мотивацию персонала;
- расходы на выплату бонусов резервируются в начале денежного года, поэтому финансирование таковых программ практически не связано с плодами деятельности компании в целом и с плодами деятельности конкретного работника, за которую и выплачиваются бонусы;
- субъективность данных программ обуславливает возможность выплаты бонусов независимо от фактических результатов (по принципу "нравится - не нравится");
- у работников, с одной стороны, может появиться неудовлетворенность в случае, если им не будут выплачиваться бонусы; с другой стороны, может появиться чувство "обязательности" выплат бонусов. На неких предприятиях во избежание конфликтов бонусы выплачиваются по очереди всем работникам независимо от результатов работы.

С точки зрения экономической сущности между сдельной и повременной системами оплаты труда принципиального различия нет: обе они базируются на определенной рынком труда цене рабочей силы (трудовой услуги) и установленной законодательством продолжительности рабочего времени. В обеих системах оплаты нормы труда учитывают и результат, и требуемое для него рабочее время. Разница состоит только в том, что при повременной оплате результат выступает в скрытой форме (в форме должностных инструкций и иных перечней трудовых обязанностей, обеспечивающих достижение конечного результата), а рабочее время (неотделимое от этих трудовых обязанностей) – в открытой, когда при сдельной оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее

время, требуемое для его достижения и неотделимое от него, опосредованно. Неправильное понимание сущности повременной и сдельной форм оплаты труда привело к тому, что при повременной оплате не достигались нужные работодателю результаты труда, а при сдельной оплате создавались препятствия к своевременному пересмотру норм при объективном изменении рабочего времени, необходимого для производства продукции [21]. Создалось также устойчивое мнение, что при сдельной системе возникает высокая материальная заинтересованность в росте выработки и незаинтересованность в росте качества продукции и экономии материальных ресурсов, между тем как повременная оплата стимулирует работников к определенной продолжительности рабочего времени, но не заинтересовывает в росте производительности труда и других показателей. На самом деле недостатки в установлении единства меры рабочего времени и меры результативности при установлении норм труда в рамках каждой формы оплаты выдавались за недостатки той или иной системы оплаты.

Одна из важнейших проблем организации заработной платы – найти механизм заинтересованности работников, способный обеспечить максимально тесную взаимосвязь их заработной платы с фактическим трудовым вкладом. Традиционные системы оплаты труда на основе тарифной системы позволяют при их рациональном применении обеспечивать такую связь. Вместе с тем предприятия и организации в последние годы нередко идут по пути поиска нетрадиционных методов в организации оплаты труда. К достоинствам нетрадиционных систем оплаты труда, несомненно, можно отнести их простоту, доступность для понимания механизма начисления заработка каждому работнику, что повышает значимость стимулирующей функции заработной платы.

Не существует плохих или хороших систем оплаты труда, так же как и не существует идеальной системы оплаты труда, при которой останутся полностью довольными и работодатель, и работник. У каждой организации

есть свои особенности и отличия от других, в зависимости от которых должна разрабатываться система оплаты труда. На каждом предприятии можно разработать оптимальную схему начисления заработной платы. Но при разработке систем оплаты необходимо решить две основные задачи. Во-первых, каждая система должна направить усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволять ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

## 2 АНАЛИЗ И АУДИТ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ЗЛАТ-ЛИДЕР»

### 2.1 Краткая финансово – экономическая характеристика исследуемого предприятия

Компания ООО «Злат-Лидер» находится по юридическому адресу 456228, Челябинская область, город Златоуст, Северная улица, 31.

Основным видом деятельности является «Торговля оптовая прочими машинами, приборами, аппаратурой и оборудованием общепромышленного и специального назначения». Общество является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации. Общество имеет круглую печать, содержащую его полное (фирменное наименование на русском языке и указание на его место нахождения. Общество имеет штампы и бланки со своим наименованием, собственную эмблему.

Участники не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале общества. Российская Федерация, субъекты РФ и муниципальные образования не несут ответственности по обязательствам Общества, равно как и Общество не несет ответственности по обязательствам РФ субъектов РФ и муниципальных образований.

Принятие новых участников в состав Общества осуществляется по решению Общего собрания участников. Предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работников.

Размеры оплаты труда работников предприятия установлены согласно штатному расписанию. Предприятие ведёт бухгалтерскую и статистическую отчётность в соответствии с Законом Российской

Федерации «О бухгалтерском учете» [23]. В таблице 2.1 представлены основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Злат-Лидер» за периоды 2014 – 2016 годы.

Таблица 2.1 – Изменения основных технико-экономических показателей ООО «Злат-Лидер»

В тысячах рублей

Показатели	Период, годы			Отклонение по годам		Темпы изменений по годам, %	
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Выручка от продаж	139 687	159 787	177 576	20 100	17 789	114,39	111,13
Себестоимость продаж	110 890	123 900	139 805	13 010	15 905	111,73	112,84
Прибыль от продаж	165 48	18 209	20 924	1 661	2 715	110,04	114,91
Среднегодовая стоимость основных средств	20 530	20 804	21 054	274	1250	101,33	101,20
Среднегодовые остатки оборотных средств	1 264	1 703	1 966	439	263	134,73	115,44
Численность работников, чел.	39	41	45	2	4	105,13	109,76
Производительность труда, руб./чел.	3 851,72	3 897,24	3 946,13	45,52	48,89	101,18	101,25
Фондоотдача, руб./руб.	6,804	7,681	8,434	0,877	0,753	112,89	109,80
Фондоёмкость руб./руб.	0,147	0,130	0,119	-0,017	-0,011	88,44	91,54
Фондооруженность руб. / чел.	526,41	507,41	467,87	-19,0	-39,54	96,39	92,21
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, обороты	110,51	93,83	90,32	-16,68	-3,51	84,91	96,26
Рентабельность продаж, %	11,85	11,4	11,78	-0,45	0,38	96,20	103,33

Таким образом, исследуя таблицу 2.1, за 2014 год наблюдается увеличение основных средств на 2,44 %, а в 2015 г. на 5,48 %, что произошло за переоценки части основных средств.

Также наметился рост оборотных средств, в 2015 году на 34,73 %, а в 2016 г. на 15,44 % в сравнении с 2015 годом, из-за роста величины запасов. За 2015 год отмечается увеличение выручки от реализации продукции на 14,39 или на 20 100 тыс. руб., а в 2016 году на 17 789 тыс. руб. (11,13%). Несмотря на рост себестоимости производства выявлен рост прибыли от продаж на 14,91 %.

Изменение основных показателей ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг. представлено на рисунке 2.1.

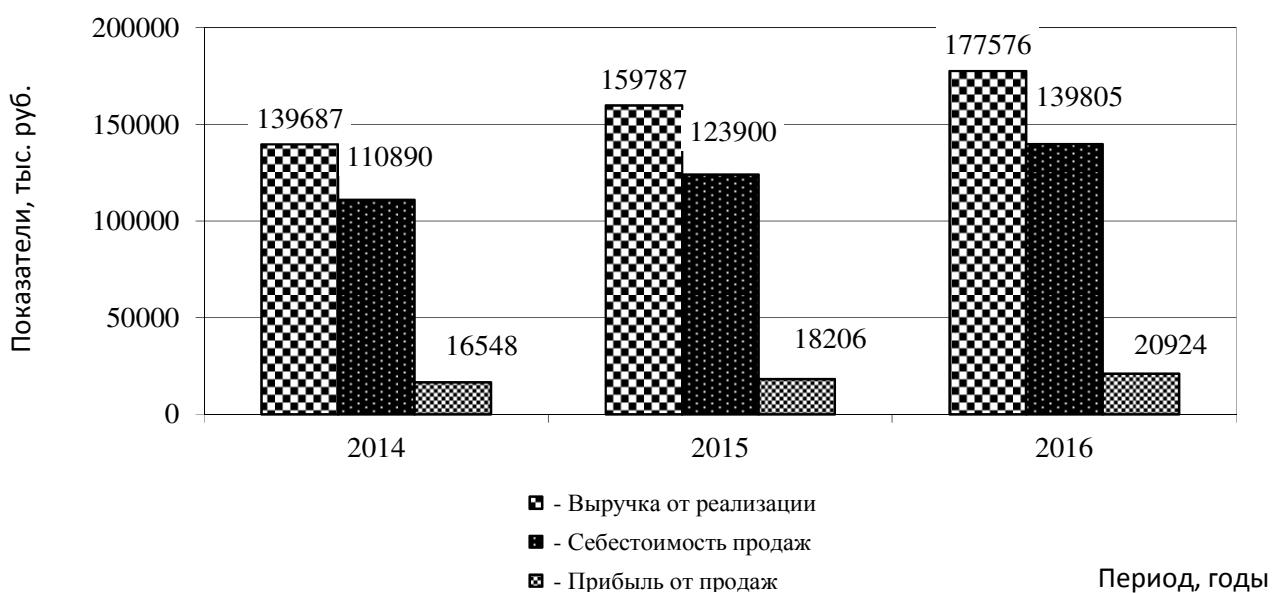


Рисунок 2.1 –Изменение основных показателей

ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг.

Таким образом, рост выручки за весь анализируемый период (рисунок 2.1) свидетельствует о том, что продукция ООО «Злат-Лидер», востребована среди покупателей и заказчиков, но заметно превышение темпа роста себестоимости над темпами роста выручки, что снижает валовую прибыль.

Неблагоприятная экономическая ситуация на рынке России, резкое повышение цен на продукцию, привело к росту цен на производство, и тем самым, чтобы не повышать цену на товар, ООО «Злат-Лидер» увеличило выручку за счет более привлекательных, чем у конкурентов цен.

Число работников за 2015г. увеличилось на 5,13 %, а в связи с увеличением объема заказов в 2016 году произошло еще большее увеличение на 9,76 % или на 4 работника.

Производительность труда незначительно, но растет и в 2015 г. увеличилась на 1,18 %, а за 2016 год на 1,25 %.

Увеличение рентабельности в 2016 году произошло за счет заключения новых договоров по сниженным ценам, которые были снижены за счет выявление оптимального поставщика сырья для производства.

В 2015 году произошло увеличение стоимости основных средств ООО «Злат-Лидер» на 806 тыс. руб., а в 2016 году на 1851 тыс. руб.

Основными причинами увеличения является ремонт основных средств и их переоценка. Рост среднегодовых остатков оборотных средств за 2016 год по сравнению с 2015 годом рост составил 263 тыс. руб. или на 15,44 %.

Низкая величина оборотных средств снижает ликвидность и платежеспособность ООО «Злат-Лидер».

Высокая доля основных средств говорит о тяжелой структуре баланса ООО «Злат-Лидер», и настораживает нулевая величина дебиторской задолженности, следовательно, предприятие по итогам года списывает дебиторскую задолженность как нереальную к взысканию или применяет штрафы к тем, кто вовремя (до конца года) не оплатил продукцию ООО «Злат-Лидер». Это говорит о жесткой кредитной политике, которая предполагает краткие сроки расчетов по отгруженной продукции ООО «Злат-Лидер» от заказчика.

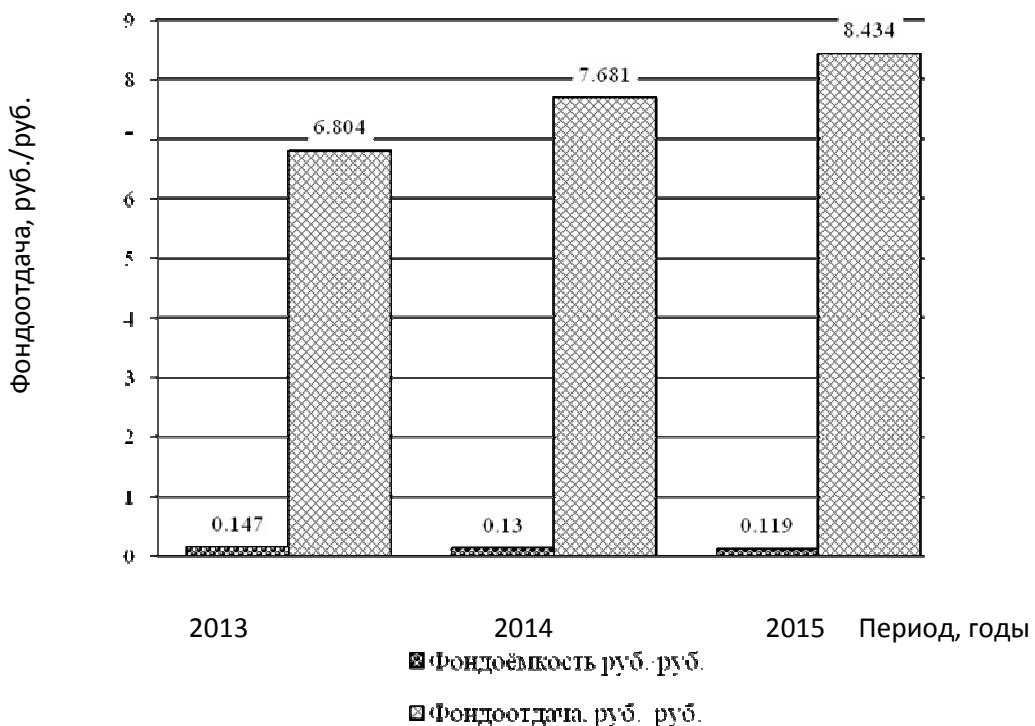


Рисунок 2.2 – Изменение фондоотдачи и фондоёмкости  
ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг.

Фондоотдача ООО «Злат-Лидер», как видно на рисунке 2.2, в 2015 году увеличилась на 12,89 %, в 2016 году на 9,80 %, что произошло за счет роста выручки от реализации. Фондоемкость, соответственно, снижается, так отмечен спад в 2015 году на 11,56 %, а в 2016 году на 8,46 %. Фондовооруженность в 2014 году составляла 526,41 тыс. руб. на 1 рабочего, а в 2015 году снизилась на 3,61 % и стала 507,41 руб., в 2016 году произошло снижение на 7,79 % и стало составлять 467,87 руб.

Оценим динамику основных экономических показателей ООО «Злат-Лидер» в таблице 2.2 с целью выявления динамики в составе показателей.

Таблица 2.2 – Основные финансово–экономические показатели деятельности ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг.

В тысячах рублей

Показатели	Период, годы			Отклонение по годам		Темпы роста по годам, %	
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Выручка от продаж	139 687	159 787	177 576	20 100	17 789	114,39	111,13
Себестоимость продаж	110 890	123 900	139 805	13 010	15 905	111,73	112,84
Валовая прибыль	28 797	35 887	37 771	7 090	-32 116	124,62	105,25
Коммерческие расходы	5 341	8 114	8 506	2 773	392	151,92	104,83
Управленческие расходы	6 908	9 567	9 341	2 659	-226	138,49	97,64
Прибыль от продаж	16 548	18 209	20 924	1 661	2 715	110,04	114,91
Проценты к уплате	2 357	1 980	1 890	-377	-90	84,01	95,45
Прочие доходы	489	679	1 231	190	552	138,85	181,3
Прочие расходы	6 790	8 901	12 905	2 111	4 004	131,09	144,98
Прибыль до налогообложения	7 890	8 004	7 360	114	-644	101,44	91,95
Текущий налог на прибыль	1 578	1 601	1 472	23	-129	101,46	91,94
Чистая прибыль (убыток)	6 312	6 403	5 888	91	-515	101,44	91,96

Анализируя основные показатели хозяйственной деятельности ООО «Злат-Лидер» можно сделать вывод: объем производства в 2015 году по отношению к 2014 году выросла 20 100 тыс. руб. Рост выручки явился следствием привлечения покупателей за счет более низкой цены, чем у конкурентов. В 2016 году наблюдается рост объема к 2015 году на 17 789 тыс. руб. Чистая прибыль в 2015 году составила 6 403 тыс. руб., что на 91 тыс. руб. больше, чем в 2014 году, но из-за превышения расходов (в числе

прочего и рост прочих расходов за счет арендованного оборудования) чистая прибыль снизилась на 515 тыс. руб. Спад налога с прибыли явился следствием снижения прибыли до налогообложения ( $\square$  129 тыс. руб.).

Себестоимость реализации в 2015 году выросла на 11,73 %, что связано с ростом стоимости сырья, а за 2016 год себестоимость увеличилась на 12,84 %, но несмотря на увеличение производственной себестоимости виден рост валовой прибыли на 5,25 %. Изменение прибыли ООО «Злат-Лидер» представлена на рисунке 2.3.

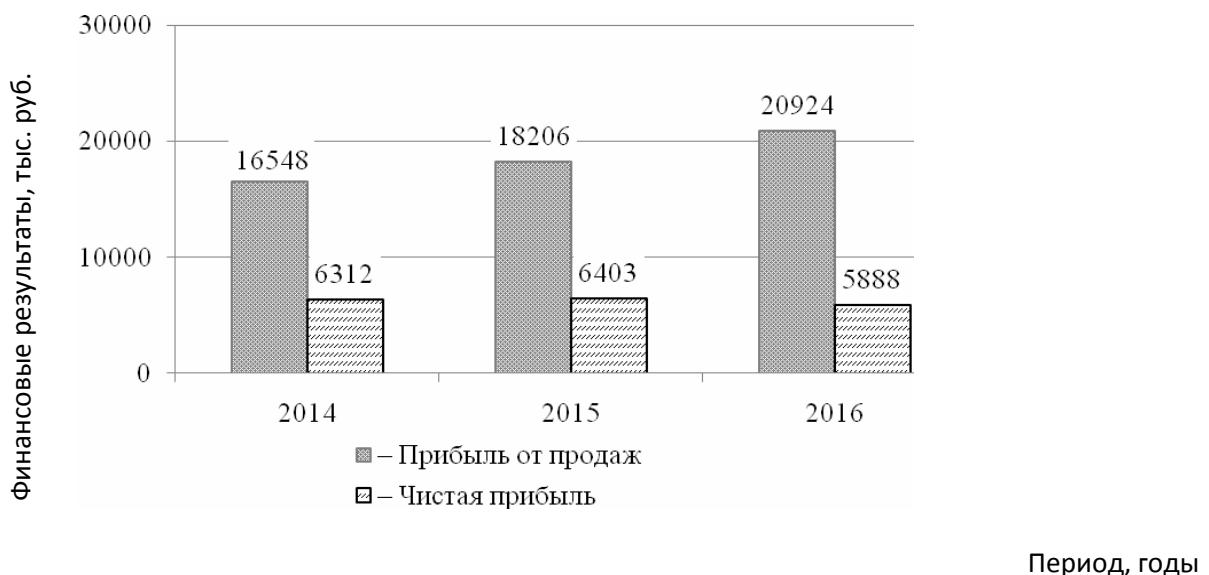


Рисунок 2.3 – Изменение прибыли ООО «Злат-Лидер»  
за 2014– 2016 гг.

Таким образом, ООО «Злат-Лидер» является прибыльным на всем протяжении исследуемого периода.

## 2.2 Анализ действующей системы учёта на предприятии ООО «Злат-Лидер»

Построение учетного процесса, полностью удовлетворяющего потребности администрации ООО «Злат-Лидер», ее собственников и внешних пользователей, невозможно без рациональной его организации.

Структура бухгалтерии линейная: все ее работники подчиняются

непосредственно главному бухгалтеру. Принятая организацией учетная политика утверждается приказом директора.

Численность бухгалтерского аппарата составляют 3 человека. Под организацией бухгалтерского учета принято понимать систему условий и элементов (слагаемых) учетного процесса, включающую первичный учет и документирование операций, план счетов бухгалтерского учета, формы организации учетно-вычислительных работ, объем и содержание отчетности, - систему, основывающуюся на присущих бухгалтерскому учету правилах.

В ООО «Злат-Лидер» учетный аппарат организации сосредоточен в главной бухгалтерии и в ней осуществляется ведение всего синтетического и аналитического учета на основе первичных и сводных документов, поступающих из отдельных подразделений организации. В самих подразделениях осуществляют лишь первичную регистрацию хозяйственных операций. Централизация учета обеспечивает более действенное руководство и контроль со стороны главного бухгалтера, позволяет целесообразнее распределять обязанности между работниками учета. Обязанности между ними распределены следующим образом:

- главный бухгалтер несет ответственность за ведение бухгалтерского и налогового учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности, осуществляет контроль учета денежных средств организации в кассе и на расчетном счете, осуществляет контроль и руководство работы бухгалтерии; заместитель главного бухгалтера отвечает за учет расчетов организации, ведет Главную книгу.

- бухгалтер производственно□ калькуляционной группы ведет учет затрат на закуп, реализацию, составляет отчеты о продажах; бухгалтер производственно□ калькуляционной группы, осуществляющий калькуляцию себестоимости продукции, ведет учет стоимости основных средств, амортизационных отчислений, коэффициенты износа и годности.

- бухгалтер□ кассир отвечает за ведение кассовых операций, несет

полную материальную ответственность за сохранность принятых ценностей.

Учетные работы выполняются работниками бухгалтерии исправно, в установленные сроки. Учетный процесс на предприятии проходит несколько стадий, или этапов. На первой стадии ведут текущее наблюдение, производят измерение и регистрацию хозяйственных операций. Эти части учетного процесса в совокупности составляют документирование операций.

На второй стадии обычно проводятся систематизация и группировка учетной информации, содержащейся в первичных учетных документах.

Третьей стадией учета является составление бухгалтерской (финансовой) отчетности установленных форм на основании данных бухгалтерского учета.

Документирование операций на предприятии осуществляется как типовыми учетными документами, так и документами, разработанными организацией самостоятельно. График документооборота в ООО «Злат-Лидер» не составляется, его отсутствие является недостатком бухгалтерского учета, который может привести к сбоям в работе бухгалтерии: нарушению сроков составления, представления и обработки первичных документов, регистрации и группировки учетных данных. Применение действующего плана счетов определяет такую организацию бухгалтерского учета, которая позволяет получать информацию для оперативного руководства и управления, повседневного контроля в интересах собственников, других заинтересованных лиц, органов государственной и исполнительной власти.

Обработка информации на предприятии осуществляется при помощи ЭВМ, в последнее время происходит быстрое оснащение организации компьютерами, позволяющими накапливать данные как непосредственно в учетных регистрах, так и на машинных носителях информации. Относительная простота освоения и эксплуатации позволяет использовать компьютеры в качестве персональной техники, оснащать ими рабочие места бухгалтеров.

На предприятии журнально-ордерная форма учета, используются журналы-ордера № 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13. Стоимостная оценка основных средств ООО «Злат-Лидер» осуществляется в соответствии с законом «О бухгалтерском учете» и других нормативных документов, регулирующих бухгалтерский учет.

Согласно бухгалтерского баланса, осуществим группировку по степени ликвидности и рассчитаем удельный вес каждой группы в общей сумме. Представим ее в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Анализ бухгалтерского баланса на предприятии ООО «Злат-Лидер»

В тысячах рублей

Наименование показателя	На 2014г.	Уд. вес, %	На 2015г.	Уд. вес, %	На 2016г.	Уд. вес, %
Наиболее ликвидные активы (денежные средства)	45	0,13	67	0,19	77	0,2
Быстро реализуемые активы	2 675	7,81	1 200	3,39	1 307	3,48
Медленно реализуемые активы	7 003	20,45	9 960	28,12	10 547	28,06
Трудно реализуемые активы	24 522	71,61	24 193	68,3	25 653	68,26
Итого	34 245	100	35 420	100	37 584	100

Исходя из таблицы 2.3, видно, что общая стоимость активов предприятия увеличилась с 34245 тыс. руб до 37 584 тыс. руб, структура также изменилась. Общая сумма наиболее ликвидных активов также увеличилась с 45 тыс. руб до 77 тыс. руб, при одновременном увеличении удельного веса данного вида активов с 0,13 % до 0,2 %. В течение анализируемого периода времени часть наиболее ликвидных активов приняла форму быстро реализуемых активов, их удельный вес уменьшился с 7,81 % до 3,48 %. А также медленно реализуемых активов, их удельный вес увеличился с 20,45 % до 28,06 %.

Уменьшение величины быстро реализуемых активов означает, что у

предприятия уменьшилась дебиторская задолженность. В целом можно отметить, что это положительно характеризует работу предприятия.

Увеличение удельного веса медленно реализуемых активов означает, что предприятие увеличило вложения в запасы товарно-материальных ценностей. Величина и удельный вес трудно реализуемых активов сократились. Это означает, что предприятие сокращает внеоборотные активы, а следственно и оборотную базу.

Следующим этапом произведем группировку обязательств по срочности погашения и рассчитаем удельный вес каждой группы в общей их сумме и отобразим в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Анализ обязательств на предприятии ООО «Злат-Лидер»

В тысячах рублей

Наименование показателя	На 2014г.	Уд. вес, %	На 2015г.	Уд. вес, %	На 2016г.	Уд. вес, %
Наиболее срочные обязательства (кредитные задолженности краткосрочные)	21 000	61,32	22 000	62,11	22 100	61,45
Краткосрочные пассивы (займы краткосрочные)	32 95	9,62	16,03	4,53	1 803	5,01
Долгосрочные пассивы (займы долгосрочные)	1 550	4,53	1 780	5,03	2 634	7,32
Постоянные пассивы (капитал, резерв)	8 400	24,53	10 037	28,34	11 047	30,72
Итого	34 245	100	35 420	100	37 584	100

Таблица 2.4 показывает, что общая стоимость пассивов предприятия, как и стоимость активов, увеличилась с 21 000 тыс. руб до 22 100 тыс. руб, структура пассивов также изменилась. Величина наиболее срочных обязательств за анализируемый период увеличилась в 1,05 раза с 21 000 тыс. руб до 22 100 тыс. руб при одновременном увеличении удельного веса с

61,32 % до 61,45 %. Обычно увеличение суммы данного вида обязательств отрицательно сказывается на уровне платежеспособности предприятия.

Перегруппировка пассивов также сказалась и на обязательствах с более длительными сроками погашения. В частности величина краткосрочных обязательств уменьшилась на 1 492 тыс. руб, а величина долгосрочных пассивов увеличилась на 1 084 тыс. руб. Общая величина постоянных пассивов увеличилась с 8 400 тыс. руб до 11 047 тыс. руб, а удельный вес данной группы увеличился с 24,53 % до 30,72 %.

Норматив финансовой устойчивости требует, чтобы не менее 72 % имущества предприятия было сформировано за счет собственного капитала, как видно из таблицы активов удельный вес соблюдался – 71,61 %. Однако через год величина данного показателя сократилась до 68,3 %, а еще через год до 68,26 %. Данное обстоятельство говорит о снижении финансовой устойчивости предприятия.

### 2.3 Оценка надежности контрольной среды исследуемой организации

Процедура оценки надёжности контрольной среды ООО «Злат-Лидер»— политика и процедуры, организованные руководством организации в дополнение к контрольной среде для реализации конкретных ее задач. Примерами процедур контроля будут:

- арифметический контроль за правильностью произведенных вычислений;
- осуществление контроля за информационными системами;
- контроль за составлением первичной документации, которая достоверно отражает хозяйственные операции, с процедурами их одобрения (согласования и санкционирования);
- сопоставление данных внутреннего учета с внешним источником информации;

- сравнение факта наличия имущества со статьями бухгалтерского учета при помощи инвентаризации;
- проведение регулярного сравнительного анализа фактических и запланированных результатов финансово-хозяйственной деятельности.

На предприятии ООО «Злат-Лидер» бухгалтерский учет ведется в журнально-ордерной форме с помощью программы 1С Предприятие 7.7. Начальным этапом бухгалтерского учёта является сплошное документирование всех хозяйственных операций путём составления определенных носителей первичной учетной информации.

К обязательным реквизитам первичных учетных документов относятся: наименование документа, дата составления, наименование организации, содержание хозяйственной операции, измерители хозяйственной операции в натуральном и стоимостном выражении, наименование должностей лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и правильность её оформления, личные подписи указанных лиц.

Схематично учет ООО «Злат-Лидер» при автоматизированной форме бухгалтерского учета в показан на рисунке 2.4.

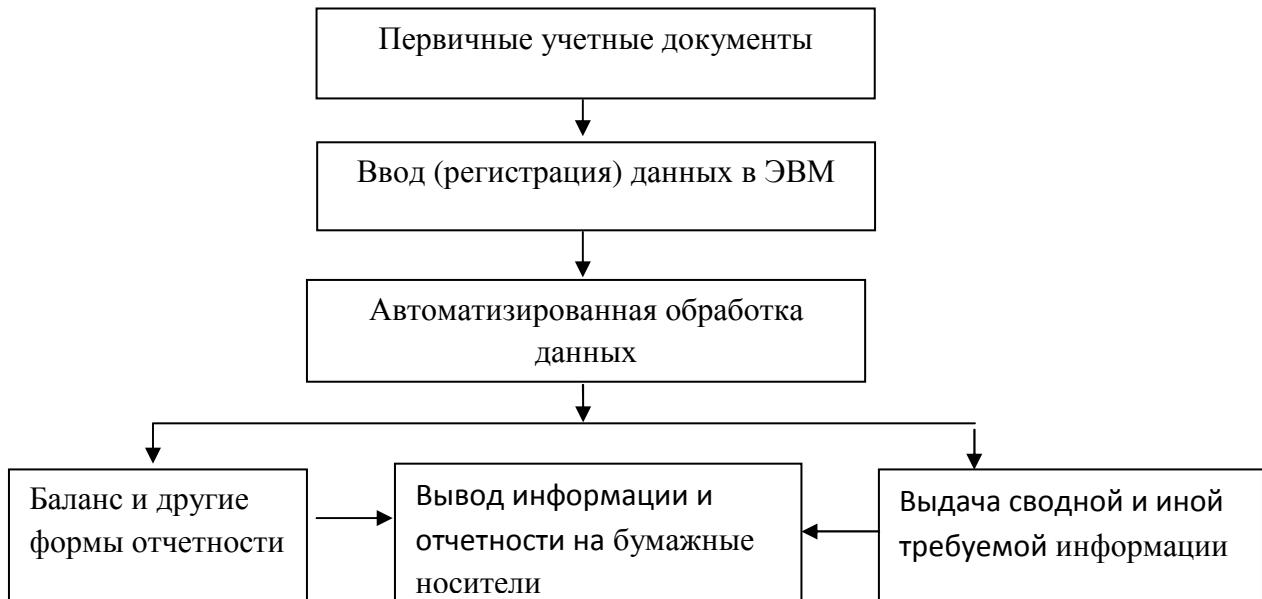


Рисунок 2.4 – Автоматизированная форма бухгалтерского учета  
ООО «Злат-Лидер»

Учетная политика для целей бухгалтерского учета в ООО «Злат-Лидер» сформирована главным бухгалтером в виде отдельного документа и утверждёна генеральным директором предприятия. Информация об изменениях учетной политики отражается в отдельном разделе пояснительной записки. Отражение последствий изменения учетной политики проводится в виде корректировки данных за периоды, предшествующие отчетному периоду. При формировании учетной политики учитывалась специфика деятельности организации и другие факторы, связанные с задачами управления.

В ООО «Злат-Лидер» введены единые принципы учета хозяйственных операций, единая методика исчисления себестоимости произведенных услуг.

Завершающей стадией учетного процесса в ООО «Злат-Лидер» является формирование налоговой отчетности. Периодичность, сроки представления финансовой и специализированной отчетности, ее содержание устанавливаются соответствующими нормативными актами. Учет организован в ООО «Злат-Лидер» на основе единой методологии. При принятии к налоговому учету поступивших объектов основных средств ООО «Злат-Лидер» учитывает, что при формировании первоначальной стоимости имущества для целей налогообложения не принимаются отдельные виды произведенных учреждением затрат. Поэтому в бухгалтерском и налоговом учете образуются разницы при формировании первоначальной стоимости объектов основных средств.

В ООО «Злат-Лидер» ежегодная учетная политика не формируется. Отсутствие учетной политики является главным недостатком бухгалтерского учета, а также грубым нарушением ряда нормативных документов, регулирующих бухгалтерский учет в РФ: Федеральный закон «О бухгалтерском учете», Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, Налоговый Кодекс и др.

Работа бухгалтерии ООО «Злат-Лидер» сводится не только к сохранению данных об имуществе и обязательствах предприятия, но и к формированию на основании этих данных бухгалтерского отчета различного уровня сложности. Но, в результате анализа действующего налогового и бухгалтерского учета основных средств следуют несколько выводов:

- 1) Действующее законодательство содержит неопределенность, касающуюся результатов учета переоценки основных средств для целей исчисления налога на имущество.
- 2) Налогоплательщики фактически поставлены в неравные условия по налогообложению налогом на имущество по результатам переоценки.
- 3) В результате переоценки образуются разницы между показателями бухгалтерского и налогового учета.

В таблице 2.5 проведем анализ степени надежности контрольной среды ООО «Злат-Лидер».

Таблица 2.5 – Анализ степени надежности контрольной среды предприятия ООО «Злат-Лидер»

№ п/п	Вопрос	Ответ		
		Да (2)	Нет (1)	Нет ответа (0)
1	Имеется ли в ООО «Злат-Лидер» разделение обязанностей и полномочий	X	-	-
2	Уделяет ли руководство большое внимание вопросам, связанным с внутренним контролем	-	X	-
3	Соответствует ли организационная структура размеру и степени сложности деятельности предприятия	-	X	-
4	Существует ли юридический отдел в организации		X	-
5	Имеется ли отдел внутреннего контроля	-	X	-
6	Участвует ли высшее руководство в контроле за обработкой данных	-	X	-
7	Существует ли наблюдение и контроль за бухгалтерским учетом нетипичных операций	X		-
8	Разрабатываются ли должностные инструкции	X	-	-
9	Установлены ли ответственности и полномочия по выявлению противозаконных, сомнительных и неэтических действий	-	X	-

## Продолжение таблицы 2.5

10	Установлены ли ответственности сотрудников	X	-	-
11	Установлена ли кадровая политика	-	X	-
12	Имеются ли тесты/ процедуры по подбору кадров	-	X	-
13	Соблюдается ли график подготовки отчетности	X		-
14	Проводится ли сверка внешней бухгалтерской отчетности с данными управленческого учета	-	X	-
15	Установлены ли мероприятия по защите от несанкционированного доступа или уничтожения документов, данных учета, активов	-	-	X
16	Установлены ли мероприятия по развитию и совершенствованию системы бухгалтерского учета и системы внутреннего контроля	-	X	-
17	Установлены ли мероприятия по контролю за доступом к программам обработки данных и файлам	-	-	X
18	Имеется ли установление и поддержание системы подготовки внутренних отчетов для целей управления, соответствующих размерам и сложности организации	-	X	-
19	Сообщается ли об отклонениях в учете руководству	X	-	-
20	Анализируются ли причины отклонений	X	-	-
	ИТОГО баллов 27	7×2	11	0

Так, в ООО «Злат-Лидер» действенный контроль составления первичных документов характеризуется следующими признаками:

- документы имеют непрерывную сплошную нумерацию с целью выявления в необходимых случаях отсутствующих документов, а также быстрого поиска самих документов;
- документы составляются в момент совершения хозяйственной операции или сразу по ее окончании (следует отметить, что данное положение также предусмотрено ст. 9 ФЗ «О бухгалтерском учете»);
- соблюдено требование «прозрачности» к финансовой информации;
- применяются унифицированные формы первичных учетных документов (согласно ФЗ «О бухгалтерском учете»);

– разработаны, утверждены руководством и соблюдаются работниками организации график документооборота;

– хозяйственные операции, отраженные в документах, выполняются с одобрения руководства ООО «Злат-Лидер».

В таблице 2.6 дадим оценку степени надежности контрольной среды ООО «Злат-Лидер».

Таблица 2.6 – Оценка степени надежности контрольной среды ООО «Злат-Лидер»

Показатели	Баллы	Фактическая надежность контрольной среды
Максимальное количество баллов для проверяемого предприятия	40	62,5%
Фактическое количество баллов для проверяемого предприятия	25	

Применяется такое средство контроля, как ограничение прямого физического доступа к информации ООО «Злат-Лидер», имеется охранная и пожарная сигнализация, но сейфа для хранения документов на бумажных носителях нет, пароли доступа к компьютерным базам данных обновляются не систематически.

В таблице 2.7 даны результаты оценка надежности контрольной среды ООО «Злат-Лидер».

Таблица 2.7 – Оценка степени надежности контрольной среды предприятия ООО «Злат-Лидер»

Качественная оценка надежности контрольной среды	Проценты надежности контрольной среды	Оценка надежности контрольной среды в процентах
Низкая	40-0	–
Средняя	70-41	62,5%
Высокая	100-71	–

Следовательно, контрольная среда контроля ООО «Злат-Лидер» оценивается нами как средняя (62,5 %).

Основной характеристикой внутреннего контроля ООО «Злат-Лидер» является результативность, то есть способность обеспечить доходность (рентабельность), которая является основой стратегии развития предприятия в будущем, анализ которой в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Анализ рентабельности ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг.

В тысячах рублей

Показатели	Период, годы			Отклонения		Темп роста по годам, %	
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Выручка от продаж	139 687	159 787	177 576	20 100	17 789	114,39	111,13
Валовая прибыль	28 797	35 887	37 771	7 090	-32 116	124,62	105,25
Прибыль от продаж	16 548	18 209	20 924	1 661	2715	110,04	114,91
Рентабельность продаж, % [с.3 : с.1]	11,85	11,4	11,78	-0,45	0,38	96,20	103,33
Прибыль до налогообложения	7 890	8 004	7 360	114	-644	101,44	91,95
Общая рентабельность, % [с.5 : с.1]	5,65	5,01	4,14	-0,64	-0,87	88,67	82,63
Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия	6 312	6 403	5 888	91	-515	101,44	91,96
Чистая рентабельность, % [с.7 : с.1]	4,52	4,01	3,32	-0,51	9,31	88,72	82,79

Из таблицы 2.8 можно выявить тенденция снижения прибыльности (доходности) деятельности ООО «Злат-Лидер», следовательно, нужно снижать расходы, так как при росте выручки в 11,13 %, темп роста валовой прибыли в 2016 году составил 5,25 %, это является фактором снижения всех показателей прибыли предприятия.

Изменение рентабельности ООО «Злат-Лидер» за 2014– 2016 гг. представлено на рисунке 2.5.

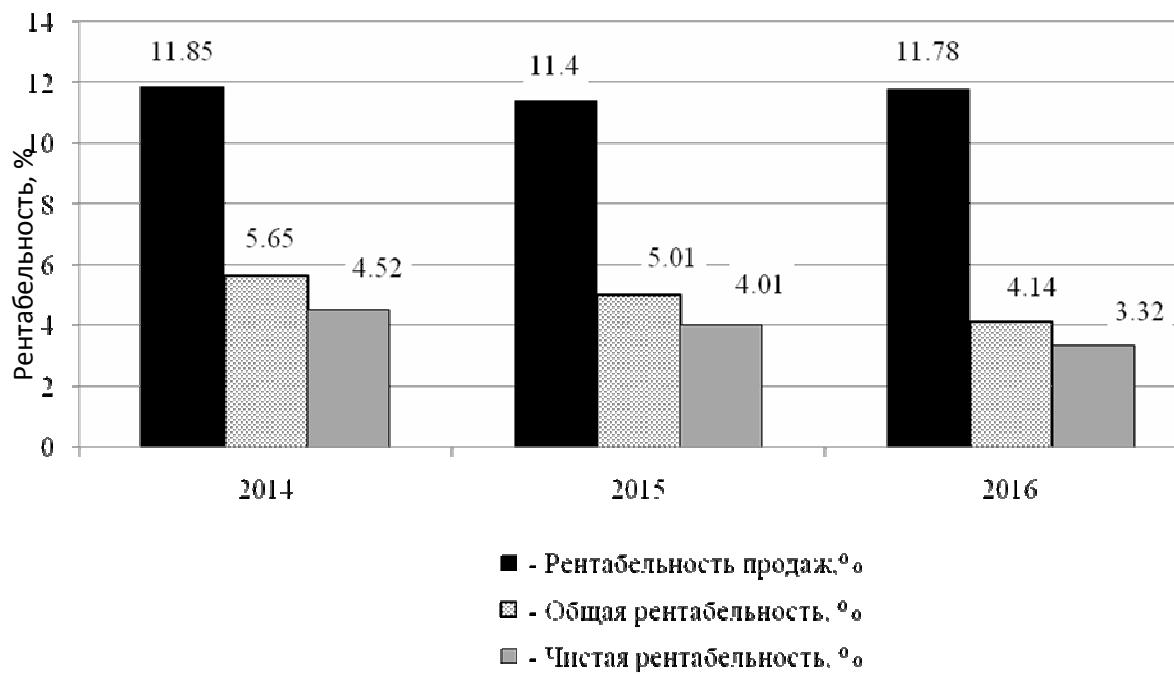


Рисунок 2.5 – Изменение рентабельности ООО «Злат-Лидер» за 2014–2016 гг.

#### 2.4. Анализ заработной платы на предприятии

Проведем анализ заработной платы на предприятии ООО «Злат-Лидер» за 2014 – 2016 гг в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Анализ заработной платы

В тысячах рублей

Показатели	2014год	2015год	2016год	Изменение суммы по годам, тыс. руб.		Удельный вес по годам, %	
				2015г	2016г	2015г	2016г
Объем выпуска	139 687	159 787	177 576	+20 100	+17 789	114,39	111,13
Среднесписочная численность производственного персонала	39	41	45	+2	+4	105,12	109,76

## Продолжение таблицы 2.9

Среднесписочная численность рабочих человек	31	31	34	0	+3	100	109,68
Фонд з/п производств. персонала	11 692,2	13 870,5	16 116	+2 178,3	+2 245,5	118,6	116,2
Фонд з/п рабочих	7 481,2	7 546	7 631,2	+64,8	+85,2	100,87	101,13
Среднегодовая з/п одного работающего	299,8	338,3	358,13	+38,5	+19,83	112,84	105,87
Среднегодовая з/п одного рабочего	241,33	243,42	224,45	+2,09	□18,97	100,87	92,21

Абсолютный перерасход фонда заработной платы производственного предприятия персонала в 2016 г. составил 2 245,5 тыс. руб, рабочих – 85,2 тыс. руб.

Отобразим анализ эффективности использования заработной платы рабочих в таблице 2.10.

Таблица 2.10 – Анализ эффективности использования заработной платы рабочих.

В тысячах рублей

Показатели	2014	2015	2016	Изменение	
				2015	2016
Среднегодовая заработка одного рабочего	241,33	243,42	224,45	+2,09	□18,97
Число часов, отработанных за год одним рабочим	1 727	1 749	1 653,6	+22	□95,4
Среднечасовая заработка платы	0,14	0,14	0,135	0	□0,005

Среднегодовая заработная плата увеличилась в связи с ростом числа часов, отработанных одним рабочим. В результате чего заработка рабочего за год повысился примерно на 1 руб. 43 коп. Также произошло увеличение по сравнению с 2015 годом среднечасовой заработной платы примерно на 2 руб. 37 коп. В целом за год отклонение от плана составило 4 руб. 37 коп.

Проведем анализ соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда и отобразим его в таблице 2.11.

Таблица 2.11 - Анализ соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда

Показатели	2014год	2015год	2016год	Изменение в 2016г., %
Среднечасовая выработка одного рабочего	23,1	24,4	27,6	113,11
Среднечасовая заработная плата одного рабочего	0,14	0,14	0,135	100,55

Рост среднечасовой выработки в этом примере опережает рост среднечасовой заработной платы на 16,55 %, что является положительным фактом.

Рассчитаем среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку рабочих:

Среднечасовая выработка рабочего = Валовая прибыль : Общее количество отработанного времени одним рабочим

Среднедневная выработка рабочего = Среднечасовая выработка · Средняя продолжительность рабочего дня

Среднегодовая выработка рабочего = Среднечасовая выработка рабочего · Средняя продолжительность рабочего дня · Количество отработанных дней одним рабочим

Среднегодовая выработка одного работающего = Среднегодовая выработка одного рабочего · Удельный вес рабочих

Из полученных результатов можно построить таблицу 2.12.

Таблица 2.12 – Выработка рабочих на предприятии ООО «Злат-Лидер»

Показатели	2014год	2015год	2016год	Темп изменения в 2015г.	Темп изменения в 2016г.
Валовой объем производства продукции	39 850	42 600	45 600	+2 750	+300
Среднесписочная численность: – производственный персонал; – рабочие.	39 31	41 31	45 34	+2 0	+4 +3
Удельный вес рабочих в общей численности,%	79,49	75,61	75,56	-3,88	-0,05
Отработано дней одним рабочим за год	220	220	212	0	-8
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,85	7,95	7,8	+0,1	-0,15
Общее количество времени отработано: – производственным персоналом; – рабочими.	67 353 53 537	71709 54219	74412 56222	+4356 +682	+2703 +2003
Среднегодовая выработка: – одного работающего; – одного рабочего.	31 711,5 39 893,7	32 267 42 675,6	34 485,1 45 639,36	+555,5 +2 781,9	+2218,1 +2 963,76
Среднедневная выработка рабочего	181,335	193,98	215,28	+12,645	+21,3
Среднечасовая выработка рабочего	23,1	24,4	27,6	+1,3	+3,2

## 2.5 Внутренний аудит на предприятии

Проведем аудиторскую проверку по оплате труда.

Рассмотрим ее основные этапы в таблице 2.13.

Таблица 2.13 - Основные этапы аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Этапы аудита расчетов по оплате труда	Цель аудиторских процедур	Способы получения аудиторских доказательств
Аудит правомерности и соблюдения законности трудовых отношений	Проверка соблюдения прав и обязанностей работников	Проверка наличия и правильности оформления локальных нормативных актов, приказов о приеме на работу, трудовых договоров, приказов об увольнении работников
Аудит правильности начисления заработной платы (проверка правильности применения сдельной, повременной и иных систем оплаты труда), тарифных ставок, сдельных расценок и выплат компенсационного и стимулирующего характера	Основания для возникновения, полнота, точность измерения, стоимостная оценка	Наличие и правильность оформления первичных документов по учету труда и заработной платы. Сверка данных по взаимосвязанным первичным документам по учету труда и заработной платы. Выборочный арифметический контроль расчетов среднего заработка, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности
Аудит правомерности применяемых выплат стимулирующего и компенсационного характера	Основания для возникновения, полнота, точность измерения, стоимостная оценка	Проверка наличия и правильности оформления локальных нормативных актов, приказов о премировании и иных награждениях

## Продолжение таблицы 2.13

Аудит правомерности и полноты удержаний из заработной платы в бухгалтерском учете	Основания для возникновения, полнота, точность измерения, стоимостная оценка	Контроль расчетов по НДФЛ; проверка документальной обоснованности прочих удержаний (наличие решений суда, заявлений работников). Контроль за максимальным удержанием из заработной платы
Аудит полноты и правильности раскрытия информации о затратах труда и заработной плате в финансовой отчетности	Представление, раскрытие, анализ	Сверка показателей финансовой отчетности с регистрами синтетического и аналитического учета по оплате труда

К числу основных комплексов задач, которые необходимо проверить при аудите расчетов по заработной плате, относятся следующие:

- соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям;
- учет и контроль выработка и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам; учет и начисление повременных и прочих видов оплат; расчеты удержаний из заработной платы физических лиц;
- синтетический и аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний);
- сводные расчеты по заработной плате;
- расчеты по депонированной заработной плате.
- расчеты удержаний из заработной платы физических лиц;
- расчет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, учет налогов и платежей с ФОТ;

Представленные комплексы задач охватывают типовые учетные задачи, а также общие принципы организации расчетов по

соблюдению трудового обязательства. Исходя из поставленных целей и задач, объектами аудита являются показатели отчетности, отражающие состояние расчетов по оплате труда. В ходе проверки аудитору необходимо получить достаточную уверенность в том, что эти показатели не содержат существенных ошибок.

Аудитор может применить следующие аудиторские процедуры:

- инспектирование;
- запрос;
- подтверждение;
- инвентаризация дебиторской задолженности с персоналом по оплате труда.

Приступая к проверке, аудитор комплектует пакет нормативных документов, реестры синтетического учета и первичные документы, необходимые для проверки состояния расчетных операций по оплате труда.

Пакет нормативных документов формируется аудитором с учетом специфики деятельности клиента  аудируемого лица.

Регистры синтетического и аналитического учета по счетам учета расходов по оплате труда зависят от формы учета, применяемой в организации. При компьютерных формах  это машинограммы дебетовых и кредитовых оборотов по счетам 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» в части расчетов по исполнительным листам и депонированной заработной плате.

К регистрам, которые подлежат проверке относятся сводные ведомости распределения заработной платы (по видам, шифрам затрат), Главная книга, баланс (форма №1). Первичные документы являются основным источником сбора доказательств при проверке расчетов по оплате труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что аудиторская проверка участка расчетов по оплате труда является одной из важнейших в

комплексной проверке предприятия, так как затрагивает большое количество хозяйственных операций и большой объем учетных документов по этим операциям.

Для составления программы проверки и выбора процедур сбора аудиторских доказательств целесообразно составить вопросник аудитора по всем выделенным комплексам задач.

План аудиторской проверки расчетов по заработной плате ООО «Злат-Лидер» представлен в таблице 2.14.

Таблица 2.14— План аудиторской проверки расчетов по заработной плате

Проверяемое лицо		ООО «Злат-Лидер»	
Сегмент аудиторской проверки		Учет основных средств и амортизационных отчислений	
Проверяемый период		2016 год	
Планируемые трудозатраты (человеко-часов)		10 часов	
Состав аудиторской группы		Попова А.О.	
Руководитель проверки		Попова А.О.	
Срок проведения проверки		С 10.05.16 по 12.05.16	
Планируемый аудиторский риск		средний	
Планируемый уровень существенности		средний	
№ п/п	Участок проверки	Сроки проверки	Исполнитель
01	Проверка правильности начисления заработной платы	10.05.2017г.	Попова А.О.
02	Проверка удержаний из заработной платы	12.05.2017г.	Попова А.О.

В ходе аудиторской проверки учета труда и заработной платы аудитором Поповой А.О. были выявлены следующие ошибки:

- неправильное исчисление среднего заработка;
- завышение общих итогов расчетно-платежной ведомости;
- ошибки в расчетах при удержаниях из заработной платы;

- ошибки при выплате заработной платы уволенным сотрудникам предприятия.

Что касается первичных документов, то они оформлены в соответствии с установленными образцами, систематизированы по регистрам бухгалтерского учета и отчетным периодам. Внутренние документы, регламентирующие деятельность организации имеются в полном объеме.

При определении налогооблагаемой базы единым социальным налогом ошибки не допущены.

Налоговые платежи перечислялись в установленные законодательством сроки в полном объеме. По налоговой отчетности замечаний нет, она заполнялась правильно и своевременно.

В ходе проверки был фактически подтвержден высокий риск системы внутреннего контроля, выставленный на подготовительном этапе.

Так, установлено, что главный бухгалтер отчитывается о финансовых результатах перед руководством организации лишь по мере выявления существенных отклонений либо в период сдачи налоговой отчетности, т.е. практически не чаще одного раза в месяц.

Анализируя изложенные результаты проверки можно сделать следующие выводы:

- существенных отклонений в организации бухгалтерского учета и учетных регистров от требований нормативных документов не выявлено;
- учет, начисление и расчеты по заработной плате в ООО «Злат-Лидер» ведутся в целом правильно;

В качестве рекомендаций руководству организации ООО «Злат-Лидер» следует предложить усилить внутренний контроль учета финансовой деятельности организации, отслеживать изменения законодательства регулирующего налогообложения, соблюдать трудовое законодательство.

### 3 ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОГНОЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

#### 3.1. Типичные ошибки, встречающиеся в учете заработной платы предприятия

На предприятии ООО «Злат-Лидер» в ходе проверки были допущены следующие ошибки:

При расчете заработной платы в мае 2014 года работнику предприятия Матвеевой Т.Л. была допущена счетная ошибка: вместо 25 000 руб. ей была начислена заработка в размере 26 000 руб. Ошибка возникла в результате неверных действий при сложении выплат. Заработка была начислена работнику за счет средств, полученных от оказания платных услуг, и перечислена на его пластиковую карту. Возврат излишне начисленной работнику заработной платы был произведен путем внесения денежных средств в кассу учреждения.

В бухгалтерском учете в соответствии с Инструкцией № 174 и проведенной аудиторской проверкой были сделаны следующие исправления:

Таблица 2.15 – Исправления в бухгалтерском учете в соответствии с Инструкцией № 174 н

Содержание хозяйственной операции на предприятии	Дебет	Кредит	Сумма
Начислена з/плата работнику предприятия	20	70	26 000
Удержан НДФЛ (26000*13%)	70	68.1	3 380
Начислены страховые взносы во внебюджетные фонды (26000*30,2%)	20	69	7 852
Отражена сумма выплаты з/платы денежных средств на пластиковую карту сотруднику (26000-3380)	70	51	22 620
Исправлена счетная ошибка способом «красное сторно» при начислении заработной платы	20	70	(26 000) 25 000

## Продолжение таблицы 2.15

Исправлены способом «красное сторно» начисленные страховые взносы во внебюджетные фонды	20	69	(7 852) 7 550
Исправлен способом «красное сторно» начисленный НДФЛ (25000*13%)	70	68.1	(3 380) 3 250
Отражено внесение излишне выплаченных работникам сумм в кассу предприятия (22620-21750)	50	70	870

Также в ходе проверки в ООО «Злат-лидер» была обнаружена излишне начисленная работникам заработка плата за ноябрь 2014 года в сумме 14 000 руб. (подлежала начислению заработка плата в размере 16 000 руб.), которая была внесена работниками в кассу организации).

В учете исправления данных проводок сделаны согласно Инструкции № 162 н и рекомендации аудитора следующим образом:

Таблица 2.16 – Исправления согласно Инструкции № 162 н

Содержание хозяйственной операции на предприятии	Дебет	Кредит	Сумма
Начислена заработка плата	20	70	9 820
Удержан подоходный налог (9820*13%)	20	69	1 276,60
Исправлен способом «красное сторно» начисленный НДФЛ (9820-1000-400)*13%	68.1	70	1 094,60
Организация выплатила работнику недовыплаченную сумму з/платы с расчета на пластиковую карту	70	51	182

Также на предприятии ООО «Злат-Лидер» был неверно посчитан НДФЛ по работнику Петровой В.А., в связи с тем, что при расчете не были учтены льготы на ребенка. После аудиторской проверки бухгалтером организации были произведены исправления в бухгалтерском учете.

Таблица 2.17 – Исправления

Содержание хозяйственной операции на предприятии	Дебет	Кредит	Сумма
Начислена заработка плата	20	70	(30 000)
Начислена з/плата в соответствии с расчетом проверки (дополнительная запись)	20	70	16 000
Начислена задолженность прошлых лет подлежащая перечислению во внебюджетные фонды	20	69	14 000

## Продолжение таблицы 2.17

Внесена работниками в кассу организации излишне начисленная з/плата	50	70	14 000
Перечислены денежные средства с расчетного счета во внебюджетные фонды от з/платы	69	51	14 000

Кроме этого были выявлены ошибки такие как:

- отсутствие коллективного договора на предприятии. Это говорит о том, что на предприятии ООО «Злат-Лидер» не отрегулированы социально-трудовые отношения между руководителем и работниками;
- по некоторым работникам было в ходе проверки обнаружено отсутствие приказов по приему или увольнению работников.

После проверки сделанные замечания, написанные в аудиторском заключении бухгалтером организации ООО «Злат-Лидер» были устраниены. Таким образом, ошибки, допущенные в бухгалтерском учете, предприятия ООО «Злат-Лидер»искажают не только его финансовое состояние. В связи с этим нужно не только своевременно выявлять подобные ошибки, но и правильно их анализировать, чтобы надлежаще отразить изменения в бухгалтерском учете и отчетности.

### 3.2.Совершенствование учета заработной платы на предприятии

Учет оплаты труда является одним из самых значимых в работе бухгалтера. Это связано с большим документооборотом на предприятии, множеством применяемых форм, законодательных изменений в системе оплаты труда, сложностью и спорными ситуациями в некоторых расчетах, а также сжатыми сроками выдачи заработной платы. При этом данный участок работы бухгалтерии должен обеспечить:

- точность и своевременность табельного учета личного состава предприятия;
- соблюдение за всеми должностными кадровыми приказами;

- правильное начисление заработной платы, НДФЛ, алиментов, премий, больничных, отпускных и иных начислений, которые присутствуют на предприятиях;
- правильное исчисление сумм на руки к выдаче заработной платы;
- правильность отражения заработной платы на себестоимость по статьям затрат.

Поэтому бухгалтеру очень важно изучать и внимательно относиться к вопросам касающимся организации учета труда и его оплаты.

Одним из основных путей совершенствования учета труда и заработной платы является полная автоматизация этого участка работы.

На предприятии ООО «Злат-Лидер» учет заработной платы ведется в программе 1С «Зарплата и Кадры». Далее ежедневно данные из этой программы переносятся в другую конфигурацию программы 1С производство, что бесспорно является очень неудобным моментом в работе бухгалтера, и данные при перенесении из одной конфигурации в другую бывает теряются. В связи с этим руководству предприятия хотелось бы дать рекомендацию, что целесообразно вести весь бухгалтерский учет предприятия вести в комплексной конфигурации программы 1С без перенесения данных в другие конфигурации. Это существенно поможет в учете работе бухгалтера данного предприятия. Поэтому в качестве предложения по совершенствованию учета расчетов по заработной плате можно предложить ООО «Злат-Лидер» установить программный комплекс серии «1С»- комплексная конфигурация. И своевременно обновлять версию этой программы, по возникающим вопросам или затруднениям необходимо обратиться в обслуживающую организацию и вместе с технической поддержкой можно устраниТЬ проблемы.

Также руководству предприятия, поскольку оно является производственным, целесообразно использовать управленческий учет

расчетов по оплате труда. При этом заработную плату работников ООО «Злат-Лидер» разделить на две части:

- заработную плату работников, от качества работы которых не зависит напрямую объем товарооборота;
- заработную плату работников, от качества работы которых напрямую зависит объем товарооборота.

В целях оптимизации учета оплаты труда в ООО «Злат-Лидер» можно предложить:

1) Совершенствование коллективного договора в соответствии с требованиями сегодняшнего дня: коллективный договор, соглашение или локальный нормативный акт работодателя может содержать положения отличные от тех, которые содержатся в трудовом законодательстве, при условии, если они не снижают установленный для работников уровень трудовым прав, свобод и гарантий – иными словами у работников есть безграничные возможности улучшения своего положения на предприятии. Если заработка плата перечисляется на счёт в банке, возможно указать в коллективном договоре, что при потере карточки все расходы по её восстановлению несёт работодатель и иные условия перечисления заработной платы на лицевой счёт.

2) Совершенствование системы премирования для работников всех категорий. Наиболее часто системой оплаты труда предусматривается выплата премии за основные результаты производственно - хозяйственной деятельности. В то же время к числу системных могут быть отнесены и специальные системы премирования. Специальные системы премирования являются дополнительными видами материального поощрения и стимулируют создание и внедрение новых видов техники, рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для предприятия производственных показателей. От стимулирующих премий, предусмотренных системой оплаты труда,

принятой на предприятии, следует отличать поощрительные премии, выплачиваемые в качестве награждения отличившихся работников вне системы оплаты труда. В последнем случае выдача премий в денежной или натуральной форме осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе (ст. 131 КЗоТ РФ). При этом круг поощряемых работников заранее не определяется. Работник, в свою очередь, не имеет права оспаривать действие администрации, отказавшей ему в выплате единовременной премии. Система премирования должна четко определять и увязывать между собой следующие элементы: показатели премирования; условия премирования; размеры премий; круг премируемых работников; периодичность премирования.

Основной проблемой учета оплаты труда в ООО «Злат-Лидер» остается весьма низкий уровень заработной платы. Однако для изменения этого положения необходимо начинать с увеличения доходов организации, роста товарооборота, которые позволяют увеличить расходы, в первую очередь на оплату труда.

В целом учет труда и заработной платы на предприятии организован в соответствии с требованиями законодательных и нормативных документов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработка плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.).

Несмотря на имеющиеся трудности, продолжается работа по изысканию новых систем оплаты труда, наиболее полно отвечающих требованиям сегодняшнего дня.

До настоящего времени еще не создана цельная теория об экономически целесообразном применении форм и систем заработной платы. Отдельные статьи по данному вопросу не раскрывают недостатков и преимуществ тех или иных форм и систем заработной платы в различных производственных условиях. Этому в значительной мере способствовал догматизм в области теории заработной платы, который привел к застою и механическому применению ее форм и систем.

Учет оплаты труда является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтерии. Поэтому необходимо особенно внимательно относиться к вопросам организации учета труда и его оплаты.

Одним из основных путей совершенствования учета труда и заработной платы является полная автоматизация этого участка работы. В настоящее

время уже большинство организаций осуществляют начисление заработной платы с применением компьютерной техники. Это не только значительно сокращает время на расчет самой заработной платы, но и помогает вести учет и формировать отчетность по единому социальному налогу.

Основной проблемой учета оплаты труда в ООО «Злат-Лидер» остается весьма низкий уровень заработной платы. Однако для изменения этого положения необходимо начинать с увеличения доходов организации, роста товарооборота, которые позволяют увеличить расходы, в первую очередь на оплату труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что ООО «Злат-Лидер», для нормализации деятельности, получения стабильных доходов и прибыли, необходимо расширять деятельность организации.

Основные проблемы ООО «Злат-Лидер» в настоящее время так или иначе завязаны на слишком низких показателях выручки. Необходимо незамедлительно предпринять все возможные меры, направленные на рост объемов продаж. Непринятие соответствующих мер может привести к пагубным последствиям, вплоть до банкротства или ликвидации ООО «Злат-Лидер».

В первую очередь необходимо позаботиться о сохранении кадров, что практически немыслимо без соответствующей уровню работника заработной платы.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 31.01.2016), (с изменениями и дополнениями).
- 2 Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 23.05. 2016 № 402-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 3 Том Н., Фридли В. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятием // Проблемы теории и практики управления, 2004, № 4, с. 120. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон № 146-ФЗ от 31.07.1998 (ред. от 01.05.2016).
- 4 Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон № 117-ФЗ от 05.08.2000 (ред. от 07.07.2003).
- 5 Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изменениями и дополнениями).
- 6 Заславская Т. И., Шабанова М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 3-17. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010), (с изменениями).
- 7 Гусев А. В., Сурков С. А., Бойко Ю. П., Путин М. Е., Лукашев А. М., Хрупалов А. А. Мотивация персонала в условиях наличия «потенциальной ямы» в обществе // Управление персоналом. 2006. № 3. С. 54-60.
- 8 Куприянова З., Хибовская Е. Мотивация труда в новых экономических условиях // Человек и труд. 2004, - № 10.
- 9 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации Приказ Минфина РФ от 29.07. 1998 № 34н (в редакции приказов Минфина РФ от 24.12.2010).

10 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации». Приказ Минфина РФ от 06.10.2008 № 106 н.

11 Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник./ Ю.А. Бабаев; под.ред. Ю.А. Бабаева – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014. – 392 с.

12 Гребнев, Г.А. Экономика торгового предприятия: учебник. / Г.А. Гребнев. – М.: «Экономика», 2012. – 214 с.

13 Камаев, В.Д. Основы экономической теории: учебник. / В.Д. Камаев. – М: Изд–во МГТУ им. Баумана, 2014. – 760 с.

14 Кодацкий, В.П. Ваша прибыль в условиях рынка: учебник. / В.П. Кодацкий. – М: Финансы и статистика, 2013. – 423 с.

15 Ефимова, О.В. Анализ рентабельности капитала. / О.В. Ефимова // Бухгалтерский учет. 2015. – №3

16 Кодацкий, В.А. Затраты и прибыль. / В.А. Кодацкий // Экономист. – 2015. – № 2.

17 Липатов, И.В. Прогноз прибыли: учебник. / И.В. Липатов. – М.: Финансы, 2014. – 443 с.

18 Крейнина, М.Н. Финансовое состояние предприятия. Методы оценки: учебник. / М.Н. Крейнина. – М.: ИКЦ «Дис», 2012. – 224 с.

19 Мельник, М.В. Экономический анализ в аудите: учебное пособие / М.В. Мельник, В.Г. Когденко. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2014. – 543 с.

20 Медведев, О.В. Анализ доходности предприятия: учебное пособие. / О.В. Медведев. – М.: Бухгалтерский учет, 2012. – 289 с.

21 Родионова, В.М., Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции: учебник. / В.М. Родионова, М.А. Федотова. – М.: «Перспектива», 2014. – 565 с.

22 Психология труда: учебник. / под ред. К.К. Платонова. – М.: Инфра–М, 2014. – 262 с.

23 Первозванский, А.А. Финансовый рынок: расчет и анализ: учебное

пособие. / А.А. Первозванский, Т.Н. Первозванская.– М.: «Инфра – М», 2015.  
– 412 с.

24 Смиронова, Г.Б. Менеджмент: учебник / Г.Б. Смиронов. – М.: Дашков и К, 2013. – 505 с.

25 Финансы предприятия: учебник. / Под редакцией Бородиной, Е.И. – М.: Биржи и банки, 2014. – 285 с.

26 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие. / Г.В. Савицкая. – Минск: Инфра–М, 2013. –688 с.

27 Сафонов, Н.А. Экономика организации (предприятия): учебное пособие. – 2–е изд. с изм. / Н. А. Сафонов – М.: Магистр, 2013.– 255 с.

28 Фисенко, М.А. Финансы предприятий: учебник. / М.А. Фисенко. – Минск, 2012. – 349 с.