

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ А.В. Прохоров
_____ 2020 г.

Учет и анализ труда и заработной платы

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 38.03.01.2020.11080. ВКР

Руководитель работы
профессор кафедры СОТ
_____ Е.А. Попова
_____ 20__ г.

Автор работы
студент группы ДО–523
_____ А.Н. Караваев
_____ 20__ г.

Нормоконтролер
ст. преподаватель кафедры СОТ
_____ Е.Н. Бородина
_____ 20__ г.

Челябинск 2020

АННОТАЦИЯ

Караваяев А.Н. Учёт и анализ труда и заработной платы – Челябинск: ЮУрГУ, 2020, ДО–523, 89 с., 12 ил., 11 табл., библиогр. список – 50 наим., 8 прил., 10 л. плакатов ф. А4.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе является Управление рабочего снабжения ФГУП «ПО «Маяк».

Цель выпускной квалификационной работы – разработка мероприятий по повышению эффективности системы оценки оплаты труда.

В работе рассмотрены теоретические аспекты и сущность заработной платы, изучена нормативная база, регулирующая учет и порядок расчетов по оплате труда.

Дана краткая организационно – экономическая характеристика организации, рассмотрена организация бухгалтерского учёта, формирования заработной платы в организации, проведён анализ формирования заработной платы, определены факторы, влияющие на ее изменение в динамике.

Предложены рекомендации по совершенствованию системы оценки оплаты труда организации.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость для руководства УРС с целью принятия управленческих решений по повышению эффективности системы оценки оплаты труда персонала.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПО УЧЕТУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	8
1.1 Сущность и функции заработной платы.....	8
1.2 Документальное оформление и порядок учета оплаты труда.....	17
1.3 Формы и системы оплаты труда.....	35
2 УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ УРС ФГУП «ПО «МАЯК».....	43
2.1 Организационно–экономическая характеристика УРС ФГУП «ПО «Маяк» и основные направления его деятельности.....	43
2.2 Учет труда и заработной платы УРС ФГУП «ПО «Маяк».....	46
2.3 Предложения по совершенствованию системы учета оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк».....	63
3 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА УРС ФГУП «ПО «МАЯК», РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	65
3.1 Финансовый анализ деятельности УРС ФГУП «ПО «Маяк» в 2018–2019 г.г.....	65
3.2 Мероприятия по повышению эффективности системы оценки оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк».....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Схема организационной структура УРС ФГУП «ПО «Маяк».....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Сведения о численности персонала по УРС за февраль 2020 г.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Форма лицевого счета работника.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Форма оценочного листа для установления профессионального статуса и размера ИСН работнику.....	85
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Ведомость распределения заработной платы по категориям и видам оплат.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Форма приказа о предоставлении компенсации отпуска.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Расчет оплаты отпуска.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ К. Ведомость распределения удержаний по корреспондирующим счетам.....	89

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В результате изменений в экономической и социальной жизни страны кардинальным изменениям подверглась и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Много функций государства по реализации этой политики возлагаются непосредственно на предприятия, которые самостоятельно создают формы и системы заработной платы, материальное стимулирование ее результатов. В наше время понятие «заработная плата» наполняется новым смыслом и охватывает все виды доходов, начисленные в денежных и натуральных формах, включая те денежные суммы, которые начислены работнику в соответствии с действующим законодательством за неотработанное время. Для работников предприятия оплата их труда в виде заработной платы является личным доходом, который должен соответствовать личному вкладу в результаты деятельности предприятия, и который регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно – правовых форм устанавливается на основании действующего законодательства. На основании этого можно считать, что тема учета и анализа оплаты труда занимает одно из главных мест в системе учета на предприятии, что и определило актуальность выбора данной темы.

Объект выпускной квалификационной работы – Управление рабочего снабжения ФГУП «ПО «Маяк».

Предмет выпускной квалификационной работы – учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по повышению эффективности системы оценки оплаты труда.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- определить сущность и функции оплаты труда;
- рассмотреть формы и системы оплаты труда на предприятии;
- изучить порядок документального оформления оплаты труда;
- изучить элементы организации расчетов и учета оплаты труда на исследуемом объекте;
- провести анализ учета оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк»;
- обобщить полученные результаты и предложить мероприятия по совершенствованию системы учета оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк»;
- провести финансовый анализ деятельности УРС ФГУП «ПО «Маяк»;
- разработать мероприятия по повышению эффективности оценки оплаты труда работников УРС ФГУП «ПО «Маяк».

Результаты выпускной квалификационной работы, в частности разработанные рекомендации по совершенствованию системы учета и оценки оплаты труда, могут быть использованы руководством УРС ФГУП «ПО Маяк» в их практической деятельности по учету и оценке оплаты труда.

При написании выпускной квалификационной работы в качестве информационной базы использовалась статистическая и финансовая отчётность УРС за период 2018–2019 г., нормативная документация, используемая на предприятии для организации учета оплаты труда, законы, нормативные акты РФ.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПО УЧЕТУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Сущность и функции заработной платы

Оплатой труда является система отношений по обеспечению работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Это более широкое понятие, чем заработная плата, так как оно включает в себя систему расчета заработной платы, порядок, формы и сроки ее выплаты.

Статьей 130 ТК РФ предусмотрены следующие основные государственные гарантии по оплате труда работников:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 7) ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями;
- 8) сроки и очередность выплаты заработной платы [11, с. 118].

Г. Шмален в своих трудах обращается к проблеме справедливости оплаты труда и писал, что «вознаграждение за труд должно придавать сотруднику сознание того, что он в сравнении с другими оплачивается справедливо (относительная справедливость заработной платы)». При этом автор указывает, что необходимо различать оплату с точки зрения результатов труда и с точки зрения потребностей работника и принимать во внимание факторы влияния рынка на вознаграждение труда.

По словам Г. Шмалена «относительная справедливость оплаты труда по его результатам имеет место, если уровень оплаты труда сотрудника определяется исключительно результатами его труда». Объем труда в этом случае измеряется его интенсивностью (которая обозначается также как качество труда) и количественными результатами (например, число штук).

Отличия в степени сложности труда обращены еще к прошлому веку. В качестве вспомогательной шкалы при всех условиях использовалось, конечно же, образование, в соответствии с этим все работники делились на «необученных», «обученных» и «имеющих законченное профессиональное образование».

Современная оценка труда при определении его интенсивности принимает во внимание вместе с образованием и другие виды требований, такие, как, например, требования к физическому и душевному здоровью, к устойчивости по отношению к внешним воздействиям, ответственность и т. д.

Чтобы понять уровень влияния, с которой различные виды требований предъявляются к занимаемым должностям (а следовательно и к необходимому на этом месте труду), можно наряду с другими методами воспользоваться методом ранжирования рядов.

После определения оценок труда должности располагаются соответственно группам заработной платы (которые в зависимости от обстоятельств включают определенную область оценки труда). Упоминая о методе оценки труда, нужно подметить, что:

- 1) определение нормального результата и его установление для определенных должностей в обязательном порядке должны быть указаны в трудовом договоре;
- 2) для охвата всех аспектов интенсивности труда должно рассматриваться по возможности больше требований к должностям. К сожалению это неосуществимо по причине экономичности; более того, практический опыт доказывает, что при этом классификация должностей меняется лишь незначительно;
- 3) схема весов показывает только «господствующие в обществе представления» о значимости различных требований к труду.

Из этого следует, что ценность труда надлежит постоянно оставаться открытой для критической перепроверки.

Так например Г. Шмален приводит пример Женевской схемы требований к должностям, работникам.

1. Требования к духовным качествам работника:

- специальные знания;
- способность размышлять.

2. Требования к физическим качествам работника:

- мастерство, умение;
- мускульная сила;
- внимательность.

3. Ответственность за:

- средства производства и продукцию;
- безопасность и здоровье других;
- трудовой процесс.

4. Условия труда (влияние окружающей среды), например, температура, влажность, газы, пары, колебания, недостаток света, опасность простудных заболеваний, подверженность опасности несчастных случаев, загрязнение.

Предметом переговоров о тарифной заработной плате является в основном ставка вознаграждения определенной, выбранной группы, рассматриваемой в качестве основного платежа. Оплата для других групп является стабильной в отношении этой основной заработной платы (структуры тарифов заработной платы), которая, учитывая обстоятельства, остается в силе в течение длительного времени.

Тарифная заработная плата – это минимальная заработная плата, которая может быть превышена. Если в определенной профессии предложение рабочей силы является значительным по сравнению со спросом на них, то предприятия конкурируют с предложением о повышении заработной платы до тех пор, пока заработная плата не достигнет уровня, при котором предложение рабочей силы и спрос на нее не будут равны. Исходя из этого, снижение тарифной заработной платы при все еще богатом предложении рабочей силы в принципе невозможно. При любых условиях соответствующие исключительные случаи могут быть согласованы в тарифном соглашении (например, для предотвращения банкротства компании).

Поэтому, прежде всего, в ситуации с ограниченным предложением рабочей силы, необходимо сместить центр тяжести с заработной платы, справедливой с точки зрения результатов труда, на справедливый рынок или лучше соответствующий рыночным условиям – эффективный платеж – становится очевидным. Из-за того, что предприятия в силу определенных ограниченных ресурсов должны платить отдельным группам профессий рыночную заработную плату, превышающую тариф, может возникнуть производственная напряженность. Сотрудники других профессиональных отделов с равными или даже более высокими оценками работы, которым в будущем будут платить по тарифу, чувствуют себя несправедливо. Вы можете попытаться решить проблему следующим образом:

- 1) в трудовых договорах с работниками, получающими заработную плату выше тарифа, согласовывается пункт о неразглашении размера оплаты труда;
- 2) ранее объявленные оценки труда подлежат дополнительной проверке, чтобы приравнять их к более высокооплачиваемым группам, и здесь они уже оплачиваются по ставке;
- 3) а заработная плата соседних работников аналогичным образом растет до тех пор, пока «иерархия зарплат» на предприятии снова не станет «скоординированной».

У всех решений есть свои слабые стороны: секреты оплаты вряд ли можно долго практиковать. Перегруппировка может пробудить подобное желание и у других; кроме того, перегруппировка в зависимости от нормализации рыночных условий практически невозможна. Третий метод самый дорогой, но и самый полезный для предприятия. Все варианты могут быть реализованы только по согласованию с руководством предприятия.

Вознаграждение соответствует относительному правосудию с точки зрения потребностей, если заработная плата работника определяется исключительно его объективно необходимой потребностью. Было бы необходимо объяснить, кто определяет эти потребности. Есть элементы справедливой заработной платы с точки зрения потребностей, например в немецкой системе оплаты труда, в виде государственных мероприятий по налогообложению, а также предусмотренных законом и добровольно развиваемых предприятиями систем социального обеспечения.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, условий выполняемой работы и качества, а также компенсационные выплаты (надбавки компенсационного характера, а также доплаты, надбавки за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Стоит выделить два вида заработной платы: номинальная и реальная.

Сразу отметим, что ни в бухгалтерском, ни в налоговом учете понятий номинальной и реальной заработной платы нет. Эти категории относятся скорее к общеэкономическим понятиям, а также используются в статистических целях.

Номинальная заработная плата – это отраженная в документах (к примеру, расчетной или расчетно-платежной ведомости) заработная плата в ее абсолютном выражении и без учета покупательной способности денежных средств. Это означает, что номинальная заработная плата не характеризует действительный объем материальных и нематериальных благ, которые на нее можно приобрести.

Реальная же заработная плата представляет собой фактический объем товаров и услуг, которые могут быть приобретены с учетом покупательной способности денежных средств и уровня инфляции. Естественно, при неизменной величине номинальной заработной платы инфляция будет обесценивать вознаграждение работника, а значит, реальная величина его заработной платы будет снижаться.

Аналогичное определение реальной заработной платы приведено в Постановлении Госкомстата РФ от 12.09.1995 № 148:

«Реальная заработная плата – это показатель, отражающий ее фактическую покупательную способность, т. е. совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на получаемую номинальную заработную плату (оплату труда) при данном уровне цен на товары, тарифов на услуги и ставок налогов».

Ст. 22 ТК РФ обязывает работодателя не только выплачивать заработную плату в полном размере, но и обеспечивать повышение ее реального содержания. Это значит, что трудовое законодательство стоит на страже не абсолютных сумм зарплат, а их реальных значений с учетом инфляционной составляющей.

Кроме того под номинальной заработной платой может пониматься оплата труда, являющаяся частью «серых» схем по уходу от налогов. Работодатель, устанавливая зарплату в номинальных значениях (к примеру, в размере МРОТ), стремится снизить свое налоговое бремя в части налогов и взносов с зарплат работников.

Соответственно, применение работодателем необоснованно установленных номинальных зарплат может привлечь внимание со стороны контролирующих органов. Так, налоговая инспекция, заподозрив работодателя в занижении фонда

оплаты труда, может потребовать пояснений или даже вызвать руководителя на комиссию в рамках мероприятий по легализации налоговой базы.

Понятие номинальных и реальных зарплат используется в формах статистической отчетности как на государственном, так и на межгосударственном уровнях. Так, показатели среднемесячной заработной платы, индексы номинальной и реальной заработной платы входят в перечень статистических показателей официальной статистической информации, предоставляемой Евразийской экономической комиссии уполномоченными органами государств – членов Евразийского экономического союза.

Важным показателем является и минимальный уровень оплаты труда, он же показатель прожиточного минимума граждан РФ. Величина МРОТ должна учитываться при составлении штатного расписания или установлении системы оплаты труда в размере оклада или тарифа, несмотря на «рыночный» характер заработной платы. В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ повышенный МРОТ в отдельных субъектах РФ может быть установлен региональным соглашением этих субъектов.

В целом именно заработная плата является одним из важнейших показателей уровня жизни населения и оказывает огромное влияние на другие экономические, политические и социальные показатели. Например, уровень безработицы в данном регионе может зависеть от размера заработной платы, поскольку если квалифицированному специалисту выплачивается только минимальная заработная плата, то он вообще не будет мотивирован работать. Здесь сразу стоит отметить, что именно заработная плата и ее стоимость являются основным мотивирующим фактором работников. Размер заработной платы может напрямую влиять на уровень демографической ситуации в стране, развитие определенного вида производства или деятельности, потому что почти каждый хочет попасть в сферу деятельности, которая является более оплачиваемой, и на этом фоне другие снижаются и нет. Кроме того, производительность труда и, как следствие, объем ВВП и ВНП зависят от величины заработной платы. Кроме того, это зависит от размера заработной платы, от того, будет ли высококвалифицированный персонал отдавать предпочтение домашней работе, или же уехать на работу за границу, где его работа будет более высокооплачиваемой. А слишком высокая заработная плата может привести к инфляции, деньги могут потерять свою стоимость, потому что им нечего покупать. И это лишь малая часть того, что влияет на размер заработной платы в стране, поэтому вы всегда должны держать этот индикатор под контролем и регистрировать все изменения на валютных рынках и в системе заработной платы в вашей стране и других странах, чтобы идти в ногу с развитием.

Как и в других странах, в России основное место в системе доходов граждан занимает заработная плата. Анализ этого показателя дает представление о том, насколько уровень жизни в нашей стране соответствует уровню жизни в развитых странах. Кроме того, анализ этого показателя позволит установить динамику развития экономики страны, поскольку именно заработная плата влияет на формирование платежеспособного спроса населения.

В НК РФ указано, что заработная плата – это 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).

Таким образом, заработная плата состоит из трех частей: тарифной ставки или оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат (рисунок 1).

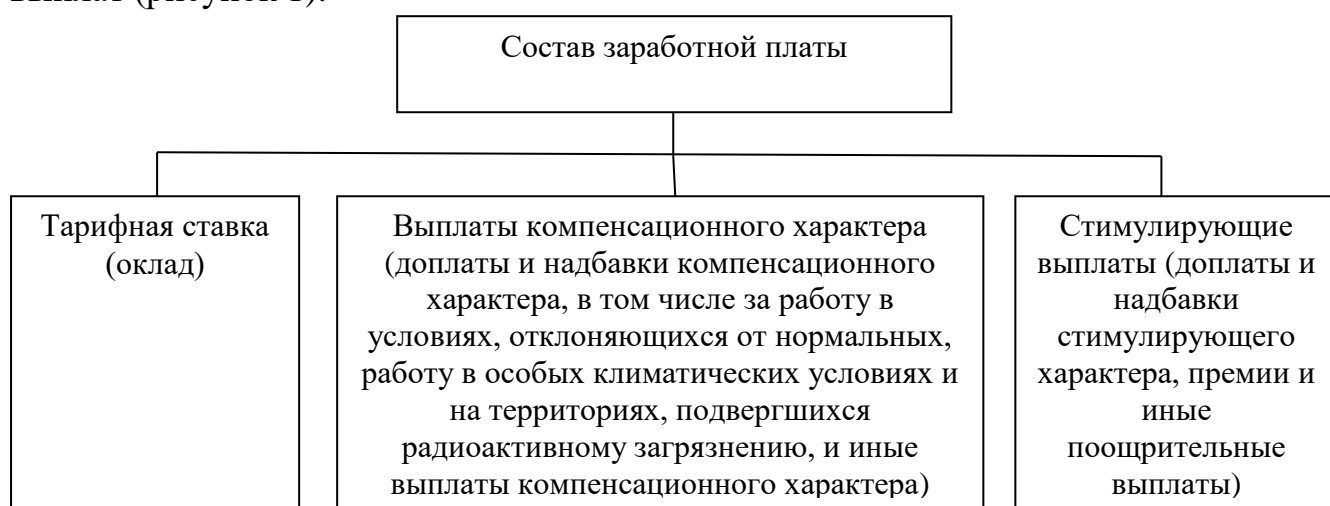


Рисунок 1 – Состав заработной платы

Трудовым законодательством РФ предусмотрены не только общие гарантии и компенсации работникам организаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу и др.), но и специальные гарантии и компенсации.

Гарантии – это средства и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей.

Среди гарантий и компенсаций ст. 165 ТК РФ предусмотрены следующие:

- оплата за исполнение работником организации государственных и общественных обязанностей;
- оплата вынужденного прекращения работы не по вине работника (оплата за время вынужденного простоя);
- оплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- оплата компенсации за неиспользованный отпуск и др.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (обычно основой такой системы являются положение об оплате труда и положение о материальном стимулировании работников).

Приоритет в установлении размера заработной платы отдается трудовому договору, поскольку это основной документ, регулирующий отношения сторон. В то же время в соответствии с основными принципами трудового законодательства в каждом конкретном случае применению подлежит акт, устанавливающий наиболее благоприятные условия оплаты труда работника. Поэтому в случае наличия в трудовом договоре с конкретным работником условий, которые ухудшают его положение по сравнению с положением об оплате труда или подобной нормой коллективного договора, применяются последние.

Заработная плата выплачивается работнику в наличной форме в кассе организации или в безналичной форме – перечисляется на указанный расчетный счет в банке на условиях, определенных коллективным договором (ст. 136 ТК).

Не допускается навязывать работнику определенную форму расчетов, ее работник выбирает самостоятельно.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме, если таковая имеет место, определяются коллективным или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Эта норма является обязательной для применения в любых случаях, даже если сам работник готов получать заработную плату раз в месяц.

При этом Государственная инспекция труда толкует эту норму весьма жестко: даты выплаты заработной платы должны быть прямо указаны и в трудовом договоре с работником, и в правилах внутреннего трудового распорядка.

Суть заработной платы проявляется в ее основных функциях, которые она выполняет на этапах общего воспроизводства: производство, распределение, обмен и потребление.

1. Воспроизводственная функция несет в себе обеспечение воспроизводства рабочей силы при определенном уровне потребления, то есть размер вознаграждения за труд должен давать обеспечивать поддержку и улучшение качества жизни работников и соответственно их семей. Стоимость воспроизводства рабочей силы зависит от многих природных и социальных факторов. Эти расходы включают питание, одежду, жилье, отдых, медицинское обслуживание, образование, социальные, духовные потребности и т. д. Кроме того, работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей. Социально – экономическое развитие и научно – технический прогресс приводят к резкому увеличению стоимости воспроизводства рабочей силы. Воспроизводственная функция заработной платы играет определяющую роль по отношению к другим функциям.

2. Функция распределения предполагает наличие доли сотрудника в создаваемом продукте. Вознаграждение труда напрямую зависит от степени участия подрядчика в производственном процессе и отражает вклад работника в деятельность предприятия. Другими словами, функция распределения отражает долю живого труда в распределении доходов между владельцами средств производства и наемными работниками. Эта доля позволяет установить степень

высокой стоимости или низкой стоимости рабочей силы в зависимости от уровня квалификации, образования, профессионального опыта работника, его конкурентоспособности на рынке труда.

3. Распределительная функция обеспечивает размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне отраслей и регионов страны, так и внутри предприятий и организаций. Различия в уровнях заработной платы приводят к мобильности рабочей силы и перемещению трудовых ресурсов в наиболее эффективные отрасли и сектора экономики, на конкретные рабочие места, мотивируют работников искать работу в определенных регионах страны, отраслях промышленности и удовлетворять потребности предприятие в составе персонала определенной профессиональной квалификационной структуры.

4. Стимулирующая функция сводится к стимулированию работника к эффективной трудовой деятельности, максимальной отдаче, улучшению качественных и количественных показателей трудовой активности. Реализация этой цели заключается в установлении заработной платы в зависимости от результатов работы подрядчика. Действие стимулирующей функции зависит от функций распределения и воспроизводства и направлено на увеличение производства и повышение эффективности использования всех видов ресурсов, имеющихся на предприятии. Чтобы получить более высокую заработную плату, работник стремится повысить свою квалификацию, приобрести необходимые профессиональные компетенции, активизировать трудовую деятельность и стремиться к более высоким качественным показателям труда. В свою очередь, работодатель заинтересован в привлечении более компетентных, высококвалифицированных и мотивированных работников с физическим и интеллектуальным трудовым потенциалом, необходимым для выполнения работы. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством посредством использования конкретных систем и форм оплаты труда, разработки системы премирования работников, взаимосвязи размера фонда оплаты труда с эффективностью предприятия (организации).

5. Функция статуса заключается в определении социального статуса человека, престижа профессии и специальности на рынке труда, а также статуса компании через уровень заработной платы. Социальный статус означает положение человека в социальной группе, общество в целом. Размер оплаты труда является одним из основных показателей социального положения, и, сравнивая их вознаграждение с затраченными усилиями и сравнивая их с усилиями и вознаграждением других работников, человек делает вывод о справедливой заработной плате.

6. Функция предоставления социальных сбережений (источник страхования от социальных рисков) предполагает, что размер заработной платы определяет размер отчислений на пенсионное страхование, финансирование как страховой, так и накопительной части пенсии. Размер страховых выплат по таким социальным рискам, как потеря работы (пособие по безработице), временная нетрудоспособность (оплата по болезни), оплата отпусков (по беременности и родам, уходу за ребенком) также зависят от уровня заработной платы.

Таким образом, заработная плата выполняет различные функции, анализ которых позволяет понять ее экономическую и социально-психологическую природу, присущие ей противоречия, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

1.2 Документальное оформление и порядок учета оплаты труда

Согласно ст. 131 ТК РФ заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях) (требование Конвенции МОТ № 95 от 1949 г.). Иная форма оплаты труда возможна, но по письменному заявлению работника и в соответствии с коллективным и трудовым договором. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % начисленной месячной заработной платы [11, с. 122].

Обратите внимание на еще один существенный момент, а именно на ст. 132 ТК РФ, которая определяет, что «заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества, количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается». Аналогичная норма есть также в ст. 129 ТК РФ. Кроме того, какая – либо дискриминация в этой области запрещена. Здесь следует указать на следующее:

- под количеством труда в данном контексте подразумеваются такие параметры измерения, как ненормированный рабочий день, сверхурочные, сдельная работа и т. д.;
- признаки дискриминации в данном случае определены ст. 64 ТК РФ.

Кроме этого, действует Конвенция МОТ № 111 «Дискриминация в области труда и занятий» от 1958 г., которая была ратифицирована СССР и выполняется РФ как правопреемницей СССР.

Учитывая все вышесказанное, отметим, что норма ст. 132 ТК РФ практически не действует. На самом деле условия оплаты труда зависят исключительно от решения конкретного работодателя. При этом заметим: если эта норма на практике будет действовать, то экономика станет плановой, и размеры заработной платы будут устанавливаться «сверху».

Заработная плата работников организации делится на основную и дополнительную.

Основная зарплата – это оплата отработанных часов, или выполненного задания, а величина выплат соответствует установленным нормам труда (например, тарифные ставки или оклады).

Дополнительная зарплата – это оплата за сверхурочный труд, различные трудовые успехи и надбавки за особые условия труда.

ТК РФ не содержит определения доплат и надбавок. Указывается только, что доплаты и надбавки работнику является частью его оплаты труда, поэтому сведения о них подлежат обязательному включению в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Делятся доплаты и надбавки на стимулирующие и компенсационные. К стимулирующим выплатам можно отнести доплату за квалификацию или

надбавку за стаж. Примером компенсационных выплат являются доплата за разъездной характер работы и надбавка за сверхурочную работу.

Виды и перечень доплат и надбавок работодатель устанавливает самостоятельно, кроме случаев, когда их предоставление – обязанность, предусмотренная трудовым законодательством.

Величина обязательных доплат и надбавок устанавливается работодателем самостоятельно с учетом минимальных сумм, предусмотренных трудовым законодательством. Так, к примеру, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада). Следовательно, работодатель может установить и больший размер доплаты.

Работодатель может начислять и иные виды доплат и надбавок, предусмотрев их в трудовом договоре с работником. К примеру, работодатель может доплачивать работнику за стаж его работы, профессиональное мастерство, интенсивность работы, за работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну, и пр.

Основная и дополнительная заработная плата включаются в себестоимость продукции [18, с. 161].

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере, а именно: «Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере» (ст. 152 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Поскольку ТК РФ не установлен четкий порядок определения полуторного и двойного размеров оплаты сверхурочной работы при различных системах оплаты труда, некоторые работодатели используют следующие принципы начисления сверхурочных:

- сдельщикам оплачиваются первые два часа не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы – не менее, чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере полуторной часовой ставки за первые два часа и двойной ставки за последующие часы.

При «праздничной» работе или работе в выходные дни оплата по ТК РФ предусматривает применение, как минимум, двойных тарифов. Сказанное означает, что такая работа оплачивается (ч. 1 ст. 153 ТК РФ):

- 1) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 3) работникам, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Обращаем внимание, что конкретные размеры оплаты труда в выходные или праздники могут быть и больше указанных выше. Применяемый порядок должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя. Если работник, трудившийся в выходной или праздничный день, захочет, ему взамен рабочего выходного (праздника) может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздник оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

Когда работник трудится по сменному графику и его смена совпала с выходным днем, такой день оплачивается как обычный рабочий день, т. е. в одинарном размере.

А вот если это оказался праздник, оплата должна производиться также в повышенном (как минимум, двойном размере). При этом, когда работа в праздник производилась в пределах нормы рабочего времени работника на соответствующий период, заменить этот день с согласия работника одинарной оплатой и днем отдыха нельзя.

При начислении доплат за работу в выходные дни, а также праздники в бухгалтерском учете отражается по тем же счетам, как и начисление основной заработной платы.

Суммы доплат за работу в выходные и праздничные дни облагаются налогом на доходы физических лиц, а также подлежат включению в базу для расчета ЕСН.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 предусмотрен единый для всех работников минимальный размер доплаты за работу в ночное время, а именно 20 % за каждый час работы. Поскольку она определяется исходя из часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), другие доплаты и (или) надбавки при расчете не учитываются.

Но есть другая позиция: при исчислении размера повышения оплаты труда за работу в ночное время необходимо учитывать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Если работа в ночное время выполняется работником, например, сверхурочно, то ее нужно оплачивать и как сверхурочную, и как работу в ночное время. В подобных ситуациях повышенная оплата применяется по каждому виду отклонений от нормальных условий труда

Согласно ст. 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов. Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на один час без последующей отработки. Исключение составляют случаи, предусмотренные ч. 3, 4 ст. 96 ТК РФ.

Для работы в ночную смену предусмотрена надбавка в размере 40 % от ставки почасовой оплаты (официальная заработная плата), а для работы в вечернюю смену – 20 % от ставки почасовой оплаты (официальная заработная плата) за каждый час работы в соответствующий сдвиг. Доплата за работу в ночную смену производится, если не менее 50 % ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 до 6 часов).

Трудовым законодательством РФ предусмотрены не только общие гарантии и компенсации работникам организаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу и др.), но и специальные гарантии и компенсации.

Гарантии – это средства и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей.

Среди гарантий и компенсаций ст. 165 ТК РФ предусмотрены следующие:

- 1) оплата за исполнение работником организации государственных и общественных обязанностей;
- 2) оплата вынужденного прекращения работы не по вине работника (оплата за время вынужденного простоя);
- 3) оплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 4) оплата компенсации за неиспользованный отпуск и др.

Согласно трудовому и налоговому законодательству порядок оплаты времени простоя разъяснен в ст. 157 ТК РФ. При этом дано понятие «простоя» – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного вида.

Порядок оплаты прямо зависит от причины:

- по вине работодателя;
- по вине работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Если простой произошел по вине работника, то виновному никакая оплата за период простоя не положена (ст. 157 ТК РФ).

Период простоя отражается в таблице учета рабочего времени буквенным или цифровым кодом.

Деньги, выплаченные работнику за период простоя, облагаются как НДФЛ, так и страховыми взносами.

Если на время простоя работодатель перевел работника на другую работу, то оплата времени простоя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Согласно ст. 107 ТК РФ отпуск считается видом времени отдыха. Для более полного рассмотрения этого «явления» необходимо дать определение самого понятия «время отдыха»: «Время отдыха – время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению» (ст. 106 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков или по соглашению сторон трудового договора. Термин «календарные дни» не включает в отпуск нерабочие праздничные дни. График отпусков обязаны исполнять как работник, так и сам работодатель в первую очередь.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ:

- 1) временной нетрудоспособности работника (по представлению больничного листа);
- 2) в других случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами.

О переносе отпуска работодатель должен издать приказ.

Расчет среднего заработка для оплаты отпуска производится в порядке, который устанавливает ст. 139 ТК РФ и Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с первого по последнее число соответствующего месяца включительно.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

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

- 1) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных ТК РФ;
- 2) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- 3) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- 4) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- 5) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- б) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ.

После этого остается умножить полученный средний дневной заработок на количество дней предоставляемого отпуска.

Для исчисления среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отпускных и др.) [10].

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;
- для других случаев, предусмотренных ТК РФ, кроме определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Для исчисления средней заработной платы за период командировки необходимо:

- 1) определить средний дневной заработок, для чего сумму начисленной заработной платы в расчетном периоде следует разделить на количество фактически отработанных в этот период дней;
- 2) определить количество рабочих дней, которые работник находился в командировке;
- 3) рассчитать сумму среднего заработка путем умножения среднедневного заработка на количество оплачиваемых дней.

В соответствии со ст. 183 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры таких пособий и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами. Финансирование выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованным лицам осуществляется за счет средств работодателя за первые три дня временной нетрудоспособности, а за остальной период – за счет средств ФСС.

Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности определен Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.10.2009 г. № 839.

В заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при определении налоговой базы по ЕСН, зачисляемому в ФСС в соответствии с гл. 24 НК РФ. К указанным выплатам относятся все виды заработной платы в денежной и неденежной формах, вознаграждения и гонорары, надбавки и доплаты к тарифным ставкам по разным основаниям, премии и другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. Премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в средний заработок с учетом особенностей.

1. Ежемесячные премии и вознаграждения, выплачиваемые вместе с заработной платой данного месяца, включаются в заработок того месяца, за который они начислены.

2. Премии (кроме ежемесячных премий и вознаграждений, выплачиваемых вместе с заработной платой данного месяца), вознаграждения по итогам работы за квартал, год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, единовременные премии за особо важное задание включаются в заработок в размере начисленных сумм в расчетном периоде.

В расчет не включаются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.).

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности либо отпуска по беременности и родам.

При определении среднего заработка для исчисления пособия из расчетного периода исключаются периоды, а также начисленные за эти периоды суммы.

1. Период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством РФ (за исключением случая временной нетрудоспособности у беременных женщин или предоставления им отпуска по беременности и родам в период выполнения ими более легкой работы с сохранением среднего заработка).

2. Период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

3. Период простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4. Период, в течение которого работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу.

5. Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами.

6. Другие периоды, когда работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ.

7. Период, в течение которого работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством РФ.

Во всех случаях для исчисления пособия используется средний дневной заработок, который определяется путем деления суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней, приходящихся на этот период, за исключением календарных дней, приходящихся на неучтенные периоды.

При определении среднего дневного заработка, необходимого для расчета пособия, а также размера пособий, подлежащих выплате, в количество календарные дни включают нерабочие праздничные дни [19].

Трудовые отношения – отношения, которые главным образом основаны на соглашении работника и работодателя о личном выполнении работником за определенный размер оплаты трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, которые заключается ими в соответствии с ТК РФ. Трудовые отношения на основании трудового договора возникают в случае:

- избрания на должность;
- избрание по конкурсу на замещение вакантной должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае ненадлежащего оформления трудового договора.

Форма трудового договора установлена ст. 67 ТК РФ. Согласно этой норме трудовой договор заключается в письменном виде в двух экземплярах.

В отличие от трудового договора и заявления для приказов о приеме на работу существуют унифицированные формы: при приеме на работу одного работника форма № Т-1, нескольких работников – форма № Т-1 а.

На основании приказа о приеме на работу работодатель обязан внести в трудовую книжку вновь принятого работника соответствующую запись. По

правилам ст. 66 ТК РФ трудовая книжка – это основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Существующие в настоящее время формы трудовой книжки и вкладышей к ней утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 255 «О трудовых книжках».

Личная карточка составляется в одном экземпляре на каждого работника организации (форма № Т–2).

Учет времени, отработанного работником, ведется с помощью табеля учета использования рабочего времени (форма № Т–12.). Если предприятие небольшое, табель ведется по предприятию в целом, либо по структурным подразделениям организации. Он позволяет обеспечить учет времени фактически отработанного и (или) неявки каждого сотрудника. С помощью табельного учета осуществляются расчеты оплаты труда, а также ведение статистической отчетности.

Табель составляет уполномоченное лицо в единственном экземпляре. Табель открывается первого числа каждого месяца и передается в бухгалтерию два раза в месяц для корректировки суммы выплат за первую половину месяца (аванса) и соответственно для расчета заработной платы за месяц.

Ведение табельного учета возможно следующими методами:

- методом сплошной регистрации – каждый день отмечается отработанное и неотработанное время каждого работника;
- методом отклонений – отмечаются простои, неявки, сверхурочные и прочие отклонения от нормального режима работы, а отработанное время определяется в конце месяца.

Работник, ответственный за ведение табельного учета, осуществляет контроль за нахождением на рабочем месте работников, отражает информацию в таблице на основании документов (предоставление отпусков, направление в командировку, прием, увольнение, перемещение, изменение графика работы, отсутствие на рабочем месте).

Все изменения списочного состава работников в таблице учета рабочего времени производятся на основании приказов по личному составу. Также в таблице регистрируются фактическое использование рабочего времени и все виды отклонений от нормального использования рабочего времени. В форме табеля на каждого работника предусмотрено 2 строки. В первой (верхней) строке по каждому работнику отражаются буквенные условные обозначения фактически отработанного или неотработанного времени (явки, выходные и нерабочие дни, отпуска, командировки и пр.), а во второй (нижней) – фактически отработанные часы. В случае наличия отклонений от нормального использования рабочего времени (сверхурочные, ночные часы, замещение, работа в праздничные дни и пр.) вводятся дополнительные две строки по каждому работнику, при этом в верхней строке записываются буквенные условные обозначения отклонений, в нижней строке – часы отклонений.

Под режимом рабочего времени следует понимать порядок распределения установленной продолжительности рабочего времени и времени отдыха в течение учетного периода (недели, месяца, квартала, года) (ст. 100 ТК РФ).

Разделяют следующие виды рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя при 8-часовом рабочем дне);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (для отдельных категорий граждан согласно ст. 92 ТК РФ).

Помимо продолжительности рабочего времени в неделю, ТК РФ устанавливает и продолжительность ежедневной рабочей смены.

Для работников, которые не входят в льготные категории, предельная продолжительность ежедневной рабочей смены не установлена, имеет значение только предельное количество рабочих часов в неделю – не более 40. В связи с этим, для этой категории граждан можно устанавливать не только 8-часовой рабочий день, но и более продолжительную рабочую смену при условии, что будут соблюдены правила о междусменном перерыве и работе в ночное время.

В предпраздничные дни рабочий день сокращается на один час (статья 95 Трудового кодекса).

Нормы нужны, прежде всего, для того, чтобы определить лимит продолжительность рабочего времени в текущем периоде.

Отпуск согласно ст. 107 ТК РФ считается видом времени отдыха.

Итак, согласно ТК РФ работнику в обязательном порядке предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114, 115), отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116–119).

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков или по соглашению сторон. Право на ежегодный отпуск за первый год работы работник получает по истечении шести месяцев непрерывной работы на последнем месте.

В соответствии с п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР 30.04.1930 № 169, работники, увольняемые по собственному желанию и проработавшие у работодателя не менее 11 месяцев, получают полную компенсацию за неиспользованный отпуск, а проработавшие менее 11 месяцев – компенсацию пропорционально отработанному времени.

Одним из важных документов для определения оплаты труда является штатное расписание. Штатное расписание (форма № Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом или Положением. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц и утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом. Все изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им на это лица.

Форма штатного расписания утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение МРОТ для других целей не допускается.

МРОТ подчиняется двум основным правилам:

- он не может быть ниже прожиточного минимума;
- он устанавливается ФЗ одновременно на всей территории РФ (ст. 133 ТК РФ).

Стоит заметить, что данная норма на практике не выполняется, так как прожиточный минимум в нашей стране стабильно выше установленного более значимым актом – федеральным законом. Поэтому при определении величины заработной платы в организации фактически необходимо руководствоваться только размером МРОТ.

По общему правилу пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, – 100 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, – 80 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, – 60 % среднего заработка (ч. 1 ст. 7 закона об обязательном социальном страховании).

Страховой стаж – это суммарная продолжительность времени уплаты страховых взносов. В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В страховой стаж входит помимо этого время военной службы, службы в полиции, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно – исполнительной системы, а также в Росгвардии.

Пособие по беременности и родам рассчитывается исходя из среднего заработка и не зависит от стажа работника (в отличие от пособия по временной нетрудоспособности). Оно составляет 100 % от среднего заработка.

Алгоритм расчета пособия.

1. Определить средний дневной заработок (Ср/дн) для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам путем деления суммы начисленного заработка (ЗП) за расчетный период на число календарных

дней (дн. календ.), приходящихся на период, за который учитывается заработная плата

$$\text{Ср/дн} = \frac{\text{ЗП}}{\text{дн. календ.}}$$

2. Рассчитать сумму дневного (часового) пособия (Дн. пособ.) (предусмотренный законодательством размер пособия (в процентном отношении))

$$\text{Дн. пособ.} = \text{Ср/дн} \cdot n\%.$$

3. Сравнить размер дневного пособия и принятые действующим законодательством ограничения суммы выплачиваемого пособия по временной нетрудоспособности. При этом необходимо выбрать меньшую величину (установленное ограничение – это максимальное пособие за полный календарный месяц).

4. Исчислить сумму пособия по временной нетрудоспособности путем умножения расчетной величины на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

5. Определить величину пособия, выплачиваемого за счет разных источников финансирования.

Теперь о нюансах.

1. Средний заработок за каждый из двух календарных лет не должен превышать определенного максимума. Этот максимум законодательно установлен – предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС за соответствующий год. В 2018 году эта сумма составляла 815 000 рублей, в 2019 году – 865 000 рублей. То есть при расчетах по каждому году нужно использовать ту сумму, которая меньше.

2. Величина среднего дневного заработка (то есть частного от деления доходов за два года на количество дней) теперь законодательно ограничена. Допустимый максимум определяется так: берём предельные базы для начисления взносов в ФСС за два предшествующих декрету года, складываем и полученную сумму делим на 815.

3. Из общего количества календарных дней в двухлетнем периоде следует исключить:

- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы.

4. Если в течение двух предшествующих декрету лет сотрудница брала отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком, то эти периоды, как видим, будут исключены из подсчетов. Однако женщине в этом случае предоставлено право заменить такие периоды (один год или оба) предшествующим годом (двумя годами), дабы это привело к увеличению размера декретных выплат.

Если работник, который в последние 12 календарных месяцев перед наступлением нетрудоспособности проработал фактически менее шести месяцев,

пособие по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием) выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем МРОТ с учетом этих коэффициентов.

В зависимости от выполненных работ заработная плата может включаться в состав расходов по обычным видам деятельности в расходы будущих периодов, в состав внеоборотных активов, а также в состав чрезвычайных расходов. Кроме того, начисление заработной платы может производиться за счет резервов предстоящих расходов, за счет чистой прибыли организации, за счет средств целевого финансирования.

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работнику, в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и других источников;
- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- начисленных пособий по социальному страхованию, пенсий и др. аналогичных сумм – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т. п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т. д., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисление заработной платы работникам, занятым в строительстве отражаются проводкой дебет 08.3 «Вложения во внеоборотные активы» кредит 70.

Начисление заработной платы работникам, занятым охраной помещений, сданных в охрану, будет отражено записью дебет 91.2 субсчет «Прочие расходы» кредит 70.

Начисление заработной платы работникам, занятым в основном производстве отражается записью дебет 20 «Основное производство» кредит 70.

Начисление заработной платы работникам, занятым в цехах вспомогательного производства отражается записью дебет 23 «Вспомогательное производство» кредит 70.

Начисление работнику пособия за счет средств ФСС отразится проводкой дебет 69.1.1 «Расчеты по социальному страхованию» кредит 70.

Удержание налога на доход с суммы пособия отразится записью дебет 70 кредит 68 субсчет «Налог на доходы физических лиц».

Если организация получает внереализационные доходы и это требует трудовых затрат, то работникам, обеспечивающим получение внереализационных доходов, начислите заработную плату проводкой дебет 91.2 «Прочие доходы» кредит 70.

Если организация создает резервы предстоящих расходов под выполнением тех или иных работ, то заработную плату работникам, занятым выполнением этих работ, начисляйте также за счет созданного резерва и отразите эту операцию проводкой дебет 96 «Резервы предстоящих расходов» кредит 70.

Если работники организации выполняют работы, затраты по которым учитываются в составе расходов будущих периодов, то начисление заработной платы таким работникам отразите как дебет 97 «Расходы будущих периодов» кредит 70.

Если организация понесла убытки в результате ЧС, то заработную плату работникам, ликвидирующим последствия таких событий, относите на счет 99 «Прибыли и убытки» в корреспонденции с кредитом счета 70.

Начисление отпускных за счет ранее созданного резерва отражается проводкой дебет 96 «Резервы предстоящих расходов» кредит 70.

При начислении пособий по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС делается запись дебет 69.1 «Расчеты по социальному страхованию» кредит 70.

На счете 70 также отражается начисление дивидендов сотрудникам, которые являются акционерами организации. Начисление дивидендов отражается проводкой дебет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» кредит 70.

Удержание из заработной платы работника сумм, подлежащих уплате в ФСС отражаются проводкой дебет 70 кредит 69.1 «Расчеты по социальному страхованию».

Удержание средств из заработной платы работников по исполнительным листам, поступившим в организацию, отражается записью дебет 70 кредит 76.4 «Расчеты по депонированным суммам».

Выплата заработной платы, премий, пособий и доходов от участия в уставном капитале организации отражаются проводками дебет 70 кредит 50 «Касса», 51 «Расчетный счет», 55 «Специальные счета в банках».

При выдаче работникам в счет заработной платы продукции собственного производства делается запись дебет 70 кредит 90.1 субсчет «Выручка».

Зачет подотчетных сумм в счет заработной платы отражаются проводкой дебет 70 кредит 71 «Расчеты с подотчетными лицами».

Если работник необоснованно потратил или не вернул в срок подотчетную сумму, эта сумма подлежит удержанию из его заработной платы и отражается записью дебет 70 кредит 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей».

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок суммы отражаются по дебету счета 70 и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику организации.

Если на производстве произошел несчастный случай, в результате которого работник получил увечье, то страховые выплаты пострадавшему начисляются за счет средств ФСС и отражаются проводкой дебет 69.1.2 кредит 70 – начислено пособие пострадавшему работнику.

Выдача этих средств отразится проводкой дебет 70 кредит 50 – выдано пособие из кассы организации.

Задолженность работников за путевки, полученные за счет средств ФСС отражаются записью дебет 70 кредит 69.1.

Удержание налога на доходы физических лиц из заработной платы работников отражается проводкой дебет 70 кредит 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ».

Если удержание НДФЛ не у сотрудника организации, то проводка будет иной дебет 76 кредит 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ» – удержание налога на доходы физических лиц.

Организация может оказать материальную помощь своим сотрудникам, бывшим работникам, либо другим физическим лицам. В зависимости от того, кому выплачивается материальная помощь и как оформляется – отражение в учете и налогообложение будет различно.

Материальная помощь оказывается за счет чистой прибыли предприятия.

Расходы по оплате труда являются расходами по обычным видам деятельности и включаются в себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг.

Начисления по заработной плате отражаются в бухгалтерском учете по дебету счетов учета затрат на производство в корреспонденции с кредитом счета 70.

Сумма начисленной заработной платы формирует базу для начисления налога на доходы физических лиц. Что касается материальной помощи, то согласно п. 28 ст. 217 НК РФ не подлежат обложению НДФЛ суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4000 руб. в течение календарного года. Поскольку сотрудник получает в текущем году материальную помощь впервые, но она превышает 4000 руб., то данная материальная помощь подлежит обложению НДФЛ, как разница между полученной и 4000 руб.

Организация (налоговый агент), от которой налогоплательщик получил доход, обязана исчислить, удержать и уплатить в бюджет сумму НДФЛ (п. 1 ст. 226 НК РФ). Исчисление НДФЛ с заработной платы производится по налоговой ставке 13 % (ст. 224 НК РФ).

Как такового определения материальной помощи работникам не содержит ни Налоговый, ни Трудовой кодекс. Однако, исходя из норм НК РФ и законов о страховых взносах, касающихся материальной помощи, можно сделать вывод, что к ней относятся выплаты социального характера, не связанные с трудовой деятельностью работников. То есть материальная помощь не зависит от трудовых

показателей (процент выполнения плана производства, объем продаж, количество заключенных договоров и т. д.), в отличие, например, от премий работникам, и не относится к расходам на оплату труда.

Начисление материальной помощи отражается в бухгалтерском учете на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». Затраты на выплату материальной помощи сотрудникам (сумма материальной помощи и страховые взносы с нее) не относятся к расходам по обычным видам деятельности, поэтому они списываются на счет 91 «Прочие доходы и расходы», субсчет 91–2 «Прочие расходы».

Исключение составляет матпомощь к отпуску, являющаяся частью системы оплаты труда (если она предусмотрена коллективным и трудовым договорами): ее начисление отражается на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами учета затрат 20 «Основное производство» (23, 25, 26, 44).

Стимулирующие выплаты являются важной составной частью заработной платы работника. Именно они позволяют повышать эффективность труда работников и регулировать размер заработной платы, не «выпадая» за пределы штатного расписания.

Как видно из норм ст. 191 ТК РФ, способов поощрения работников достаточно много. Но самым важным из них все же является премия.

Как следует из ст. 129 ТК РФ, стимулирующие выплаты включают доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты. Основаниями для выплат стимулирующего характера могут служить высокая квалификация, профессиональное мастерство, большой стаж работы и знание иностранных языков. Но при всем при этом, в отношении оснований для премии ст. 191 ТК РФ предполагает только одну – добросовестный труд.

Согласно п. 2 ст. 9 ФЗ от 21.11.1996 № 129 «О бухгалтерском учете» первичные документы принимаются к учету в случае, если они составлены по унифицированной форме, содержащейся в специальных альбомах. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 утверждены формы приказов № Т–11 «Приказ о поощрении работника» и № Т–11 а «Приказ о поощрении работников».

Если премии, предусмотренные системой оплаты труда организации, выплачиваются работникам на основании трудового договора и положения о премировании работников, то наличие приказов по формам № Т–11 и № Т–11 а необязательно.

Выплаты стимулирующего характера относятся к доходам налогоплательщика и в соответствии со ст. 217 НК РФ облагаются налогом НДФЛ и отражаются проводкой дебет 70 Кредит 68 субсчет «Расчеты по подоходному налогу».

В соответствии с источником финансирования премии могут выплачиваться за счет прибыли, а также могут включаться в состав затрат предприятия.

В случае принятия решения о распределении прибыли, в частности выплате премии за счет образовавшейся на момент распределения прибыли, то в бухгалтерском учете она начисляется проводкой дебет 84 кредит 70.

В остальных случаях она начисляется за счет того же счета, что и непосредственно зарплата данного сотрудника.

В случае болезни работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ). При этом первые 3 дня болезни оплачиваются за счет средств работодателя, а с 4-го дня – за счет средств ФСС.

Для расчетов с работниками по трудовым выплатам в бухгалтерском учете предусмотрен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет используется в том числе при отражении операций по начислению пособия по временной нетрудоспособности. А составление проводок в данном случае зависит от того, участвует ли регион, в котором находится работодатель, в пилотном проекте ФСС или нет.

Если регион, в котором ведет деятельность работодатель, не участвует в пилотном проекте ФСС, то всю сумму пособия, причитающегося работнику на основании листка нетрудоспособности, работнику перечисляет работодатель. В этом случае начисление и выплата больничного за первые три дня болезни оформляется следующими проводками дебет 20 «Основное производство» кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Если заболевший работник занят не в основном производстве, то используется счет, соответствующий занятости данного работника (т. е. дебетуется счет 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу» или др.).

Начисление пособия по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС (за оставшиеся дни болезни) отражается проводками дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Удержание НДФЛ отражается записью дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам», а непосредственная выплата отражается проводками дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредит 51 «Расчетные счета» или кредит 50 «Касса».

В соответствии со ст. 217 Налогового кодекса РФ освобождены от налога на доходы физических лиц государственные пособия (пособие по безработице, по беременности и родам и т. д.). Обычное же пособие по временной нетрудоспособности облагается этим налогом по ставке 13 %.

Пособия по временной нетрудоспособности не включаются в налогооблагаемую базу по единому социальному налогу.

Если же работодатель находится в регионе, участвующем в пилотном проекте ФСС, то работнику данный работодатель перечисляет лишь ту часть пособия, которая выплачивается за счет его средств (за первые три дня болезни). Проводки в этой ситуации будут такими: начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя дебет 20 (23, 25, 26, 44) кредит 70. Удержание НДФЛ из пособия по временной нетрудоспособности отражается записью дебет 70 кредит 68. Выплата пособия по временной нетрудоспособности записывается так: дебет 70 кредит 51 (50).

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя высвобождаемому работнику выплачивается выходное пособие, минимальный размер которого определяется ТК РФ. Размер выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на первый месяц, следующий за днем увольнения.

По правилам ст. 127 ТК РФ «При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска». Данная компенсация в целях налогообложения прибыли включается в расходы на оплату труда.

Поскольку в случае увольнения работника предприятие обязана выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска, все суммы выплачиваемой компенсации подлежат принятию в целях налогообложения по налогу на прибыль.

По правилам абзаца «д» подп. 1 п. 1 ст. 9 Закона № 212–ФЗ компенсации за неиспользованный отпуск облагаются страховыми взносами. Суммы компенсации за неиспользованные отпуска также облагаются НДФЛ.

Соответственно и в бухгалтерском учете при отражении расходов на выплату начисленной компенсации за любые прошлые годы записи по счетам учета отражаются в общеустановленном порядке.

В размере двухнедельного среднего заработка выходное пособие выплачивается в случае расторжения договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, при призыве работника на военную службу, при восстановлении на работу работника, ранее выполнявшего эту работу и т. д.

Выходное пособие выплачивается в размере одного среднемесячного заработка при увольнении работника «в связи с ликвидацией организации» или «в связи с сокращением численности или штата работников организации».

Кроме этого, за уволенными по указанным причинам работниками сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до шести месяцев.

Также необходимо просчитать фактически отработанные дни за предшествующие 12 месяцев. При подсчете не включаются дни, когда сотрудник находился в отпуске, на больничном.

Указанные компенсационные выплаты в базу для расчета налога на доходы физических лиц не включаются, единый социальный налог по указанным выплатам не начисляется.

Зачастую предприятие пользуется инструментами, машинами, оборудованием сотрудников. В таких случаях работники имеют право на получение компенсации за износ (амортизацию) своих инструментов (машин, оборудования).

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с работником. Данные выплаты включаются в расчет для налога на доходы физических лиц.

1.3 Формы и системы оплаты труда

В основе организации оплаты труда работников любого предприятия лежат: тарифная система; формы и системы оплаты труда.

Под тарифной системой понимается основа централизованного государственного регулирования оплаты труда в соответствии с законом оплаты по труду. Тарифная система состоит из следующих элементов:

- тарифных ставок;
- тарифных сеток;
- тарифно–квалификационных справочников.

Тарифные ставки определяют размер оплаты труда за единицу времени, например, час, день, месяц. Тарифные ставки устанавливаются в зависимости от тяжести и вредности труда, его интенсивности. За основу для определения тарифных ставок принимается минимальный уровень оплаты труда, устанавливаемый государством конкретный период времени.

Тарифные сетки определяют соотношение в оплате труда в зависимости от его квалификации. На многих предприятиях в зависимости от квалификации, все рабочие и работы делятся на шесть тарифных разрядов.

Тарифная сетка характеризуется числом тарифных разрядов и диапазоном тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. В бюджетной сфере экономики Постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 г. № 785 для дифференциации в уровнях оплаты труда работников введена единая 18 – разрядная тарифная сетка.

Формы и системы оплаты труда являются основой децентрализованного управления заработной платой работников предприятия. Всего можно выделить две основные формы оплаты труда: сдельную и повременную. Каждая из указанных форм имеет разновидности, которые принято называть системами оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы: простая сдельная, сдельно – прогрессивная, сдельно – премиальная, аккордная, косвенно – сдельная и др.

Повременная форма оплаты труда нашла свое отражение в двух наиболее часто употребляемых системах: простая повременная, повременно – премиальная. В реальной экономике могут встречаться и иные системы оплаты труда работников, которые в значительной степени являются комбинацией перечисленных выше систем оплаты.

Для каждой формы и системы оплаты труда характерны свои достоинства и недостатки, а также сферы и области применения [17, с. 67].

Повременная, по тарифу, оплата труда: заработная плата работникам исчисляется исходя из фактически отработанного им времени и установленной для него тарифной ставки или оклада, т. е. за произведенное количество работ определенной квалификации за единицу времени. Именно эта система дает возможность реализовать на практике шутку советских времен: мы делаем вид, что работаем, а вы делаете вид, что нам платите.

Различают простую повременную и повременно – премиальную форму оплаты труда.

В первом случае основополагающим фактором будет количество отработанного работником времени, которое умножается на тарифную ставку или оклад. Так, в случае, неотработанного времени в течении месяца или невыполнения норм уменьшается размер полагающихся работнику при обычных условиях выплат; заработок начисляется лишь за фактически отработанное время и выполненные нормы труда.

Область применения повременной оплаты труда находится прежде всего там, где:

- 1) затраты на определение планового и учет производственного количества продукции относительно высоки;
- 2) количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса;
- 3) количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- 4) качество труда важнее его количества;
- 5) работа является опасной;
- 6) работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

Условия применения повременной формы оплаты труда:

- 1) на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы является главным показателем работы;
- 2) при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом;
- 3) на работах, на которых учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию;
- 4) на работах, которые можно формально пронормировать и учесть результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем.

Простая повременная система: заработная плата работника (ЗПп) за определенный отрезок времени может быть определена по формуле

$$ЗПп = t \cdot T,$$

где t – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

T – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

В случае применения повременно – премиальной оплаты труда кроме оклада тарифа предусмотрена выплата премии, устанавливаемой в процентном соотношении от должностного оклада на основании разработанного на предприятии положения о премировании, коллективного договора или приказа руководителя организации.

Повременно – премиальная система: заработная плата работника (ЗПпвп) может быть определена по формуле

$$ЗПпвп = m \cdot T(1 + \rho + k \cdot n \div 100),$$

где ρ – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k – размер премии за каждый процент перевыполненных установленных показателей и условий премирования, %;
 n – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования [21].

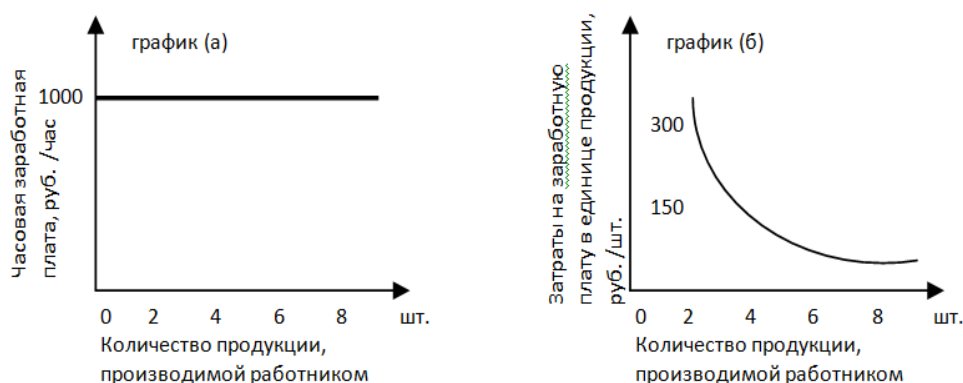


Рисунок 2 – Изменение часовой заработной платы (а) и затрат на заработную плату в единице продукции (б) в зависимости от количества производимой работником продукции при повременной форме оплаты труда

Из рисунка 2 видно, что с позиции работника преимущества данной формы оплаты заключаются в гарантированном доходе, не зависящем от возможного снижения объема выпуска продукции на предприятии, а недостаток в том, что не представляется реальной возможности в повышении индивидуального заработка.

Для предприятия недостаток повременной формы оплаты труда состоит в том, что она (форма оплаты) не стимулирует повышения индивидуальных усилий работника, однако предприятие имеет возможность получения дополнительной прибыли за счет повышения индивидуальной выработки работника, что является несомненным преимуществом.

Сдельная форма оплаты.

При данной системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику в зависимости от количественных и поддающихся измерению результатов его труда. Чаще всего такая система применяется на производствах, где работник выполняет заранее определенные действия.

Существенным преимуществом данной системы является то, что работник максимально заинтересован в наиболее интенсивном применении своих навыков и способностей для воспроизводства большего количества продукции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система делится на прямую сдельную и сдельно – премиальную.

При прямой сдельной системе вознаграждение работнику начисляется исходя из фактически выполненной работы по установленным трудовым договорам расценкам.

В случае применения сдельно – премиальной системы оплаты труда заработок работника за выполнение определенной нормы рассчитывается по сдельной расценке, а за изготовление продукции сверх нормы – по более высоким расценкам, или с выплатой премии в процентах от заработной платы.

Особенности сдельной формы оплаты труда.

1. Стимулирует улучшение объемных, количественных показателей работы.

2. Применяется на участках производства с преобладанием ручного и машинно-ручного труда: именно в этих условиях возможно учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда.

3. При использовании сдельной формы оплаты сохраняется опасность снижения качества выпускаемой продукции, нарушения режимов технологических процессов, ухудшения обслуживания оборудования и его преждевременного выхода из строя, нарушения требований техники безопасности, перерасхода материальных ресурсов.

Условия применения сдельной формы оплаты труда:

- 1) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или их бригады;
- 2) возможность у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
- 3) необходимость на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- 4) возможность точного учета объемов (количества) выполняемых работ;
- 5) применение технически обоснованных норм труда.

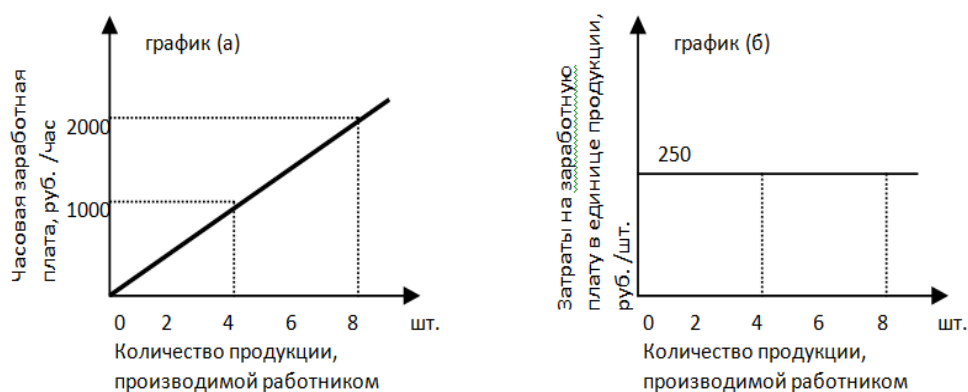


Рисунок 3 – Изменение часовой заработной платы (а) и затрат на заработную плату в единице продукции (б) в зависимости от количества производимой работником продукции при сдельной форме оплаты труда

Из рисунка 3 видно, что с точки зрения работника привлекательность данной формы оплаты труда состоит в возможности роста индивидуального заработка за счет повышения квалификации и выработки. Однако в условиях жесткого ритма работы и высокой интенсивности труда намного возрастает травматизм и число несчастных случаев.

Для предприятия данная форма позволяет за счет стимулирования работников к росту индивидуальной выработки эффективнее использовать основные производственные фонды. К существенным недостаткам можно отнести риск снижения качества продукции (очень часто рост индивидуальной выработки рабочего сопровождается снижением качества продукции).

На некоторых предприятиях применяют сдельную форму оплаты труда с гарантированным минимумом, которая является своеобразным «гибридом» повременной и сдельной форм оплаты.

Данная система оплаты применяется, когда нужно обеспечить работнику минимальный (гарантированный) размер заработной платы с одновременным использованием преимуществ сдельной оплаты труда.

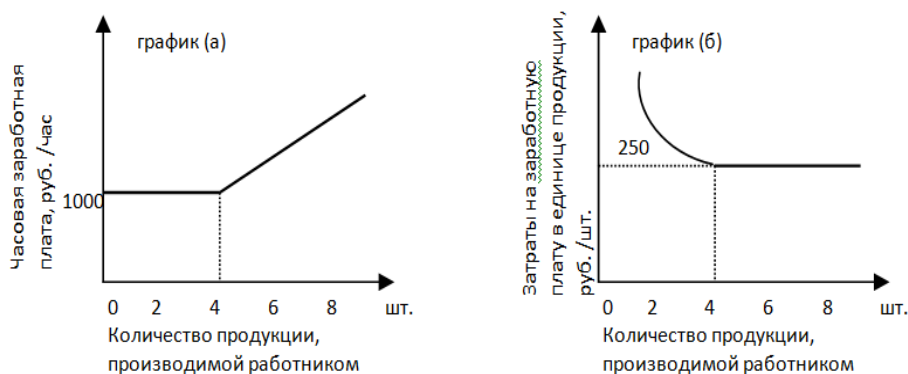


Рисунок 4 – Изменение часовой заработной платы (а) и затрат на заработную плату в единице продукции (б) в зависимости от количества производимой продукции при сдельной форме оплаты труда с гарантированным минимумом оплаты

На рисунке 4 дана графическая интерпретация преимуществ сдельной системы оплаты труда [17, с. 70].

Аккордная система оплаты труда – это разновидность сдельной оплаты труда, которая состоит прежде всего в том, что размер заработка работника устанавливается в зависимости от выполнения комплекса работ (услуг), а не за каждый отдельный вид работы. Такая система оплаты труда более подходит для гражданско – правовых, а не трудовых отношений.

Аккордная система оплаты труда применяется в следующих случаях:

- 1) предприятие не укладывается в срок с выполнением какого – либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;
- 2) при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые ведут к остановке производства;
- 3) при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ и внедрении оборудования на предприятии.

В подобных случаях заработная плата обычно устанавливается соглашением сторон, и выявить реальную цену производства каждой единицы продукции часто невозможно, а тем более понять, почему эта расценка именно такая.

Расчет аккордной оплаты может производиться двумя способами: денежный или повременный аккорд.

При денежной аккордной оплате для каждой единицы продукции устанавливается определенная денежная сумма. Тогда почасовая оплата получается как

$$З = \text{Количество шт./час} \cdot \text{оплата шт.}$$

При повременной аккордной оплате для каждой единицы продукции устанавливается определенное время и определяется «расчетное» рабочее время. Почасовая оплата при этом рассчитывается, следовательно, как

$$З = \text{Количество шт./час} \cdot \text{Запланированное время на 1 шт. (мин.)} \cdot \text{денежный фактор/мин.}$$

При бригадной аккордной оплате денежный фактор устанавливается не для отдельного работника, а для группы рабочих. Затем общий заработок распределяется между участниками в соответствии с согласованным коэффициентом участия.

В тарифных договорах работающим на аккорде гарантируется минимальная зарплата, которая соответствует аккордному нормативу и которая выплачивается, даже если, несмотря на желание, работник по производственным или личным причинам временно дает выработку меньше нормативной. Минимальная заработная плата не регламентируется, если сотрудник виновен в снижении выработки, причем во всех условиях работодатель должен это доказать. Путем такого регулирования в аккордную оплату включается компонент, учитывающий потребности работника.

Преимущества аккордной оплаты заключаются:

- в справедливости оплаты труда по его результатам;
- в побуждении к большим результатам, в просто рассчитывающихся постоянных затратах на оплату единицы продукции;
- в ее справедливости в отношении стимулирования роста производительности.

Возможными недостатками являются:

- 1) снижение уровня результатов в связи с дополнительным контролем качества;
- 2) повышение использования средств производства, большее потребление сырья, а также чрезмерная интенсификация труда работников;
- 3) недовольство рабочих, если они расценивают установленное аккордное задание как слишком строгое.

Основой для определения заданий при аккордной работе является хронометраж. На отдельных рабочих местах наблюдают ход технологической операции, измеряют необходимое для нее время и по полученным данным судят о степени фактических результатов труда. Нормальное время (НВ) каждой технологической операции рассчитывается исходя из этого, как

$$\text{НВ} = \text{Потребное время} \cdot \frac{\text{степень полученных результатов}}{100}$$

К нормальному времени причисляется время «возмещения», которое учитывает время на удовлетворение личных потребностей работников и устранение небольших помех в процессе работы. При технологических операциях, которые выходят за границы нормальной продолжительности работы, добавляется, кроме того, дополнительное время для отдыха. Нормальное время и дополнительное время образуют время выполнения задания, к которому потом для заданных условий добавляется еще «время на оснащение».

В большинстве тарифных договоров предусматривается, что сотрудник, выдвинув обоснованные возражения, может потребовать проверки предусмотренных для него нормативных заданий.

В целом аккордная форма оплаты труда «сворачивается»: при современных технологиях неважно, чтобы работник производил максимально возможное

количество единиц продукции. Его задача состоит в том, чтобы координировано управлять автоматизированными процессами, быстро и целесообразно принимать меры при повреждениях, обеспечивать высокий стандарт качества. Но при таком характере работы адекватной является премиальная оплата труда.

Премиальная оплата труда включает повременную заработную плату и дополнительно выплачиваемую премию за особые результаты. Они могут состоять в достижениях, измеряемых количественными или качественными показателями, в особо бережном обращении со средствами производства, в эффективном использовании материалов, в незначительной доле брака продукции, в соблюдении сроков и т. д.

Премиальная оплата применяется там, где лучшие результаты труда сотрудников могут быть определены простым подсчетом.

Выводы по разделу 1

В первом разделе рассмотрены теоретические основы по учету оплаты труда, формы и системы оплаты труда. Нами определено, что оплата труда – это более широкое понятие, чем заработная плата, так как оно включает в себя систему расчета заработной платы, порядок, формы и сроки ее выплаты.

Заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы, и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

В работе рассмотрена нормативная база, законодательные акты, регулирующие ведение учета заработной платы в РФ, отражение в бухгалтерском учете операций по расчету заработной платы, документальное оформление и порядок начисления заработной платы, изучены формы и системы оплаты труда, область и условия применения различных форм оплаты труда на практике.

2 УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ УРС ФГУП «ПО «МАЯК»

2.1 Организационно – экономическая характеристика УРС «ФГУП «ПО «Маяк» и основные направления его деятельности

Управление рабочего снабжения (далее – УРС) является структурным подразделением федерального государственного унитарного предприятия «Производственное объединение «Маяк» (далее – предприятие), которое имеет свой расчетный счет и выделено на отдельный баланс. УРС возглавляет руководитель управления (далее – руководитель УРС), который организует работу и несет полную ответственность за ее состояние, деятельность и результаты работы [20, с. 8].

Схема организационной структуры УРС представлена в приложении А.

Основными задачами УРС является предоставление:

- лечебно – профилактического питания работникам предприятия;
- питания на основании заключенных договоров на предоставление лечебно – профилактического питания;
- питания командированным лицам и делегациям, прибывающим на предприятие;
- питания населению;
- гостиничных услуг;
- платных услуг общественного питания населению города [20, с. 12].

УРС включает в себя четыре отдела питания. Бухгалтерский учет в каждом отделе питания ведется бухгалтерской службой. Бухгалтерская служба, осуществляющая бухгалтерский учет – это самостоятельное структурное подразделение, которое возглавляет главный бухгалтер. Главный бухгалтер несет ответственность за ведение бухгалтерского учета и предоставление точной и в срок отчетности за период. Руководитель УРС несет ответственность за то, как организован бухгалтерский учет, соблюдается законодательство при выполнении хозяйственных операций. Главному бухгалтеру запрещается принимать к исполнению и оформлению документы по операциям, противоречащим законодательству и нарушающим договорную дисциплину. Структура и численность работников бухгалтерской службы определяется штатным расписанием УРС, утвержденным генеральным директором предприятия [23, с. 14].

Бухгалтерский учет в УРС ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 г. № 402–ФЗ (ред. от 04.11.2014 г.) «О бухгалтерском учете» [4] и с различными ПБУ, которые разработаны и утверждены Министерством Финансов РФ [7].

Ниже представлена организационная структура бухгалтерской службы УРС (рисунок 5).

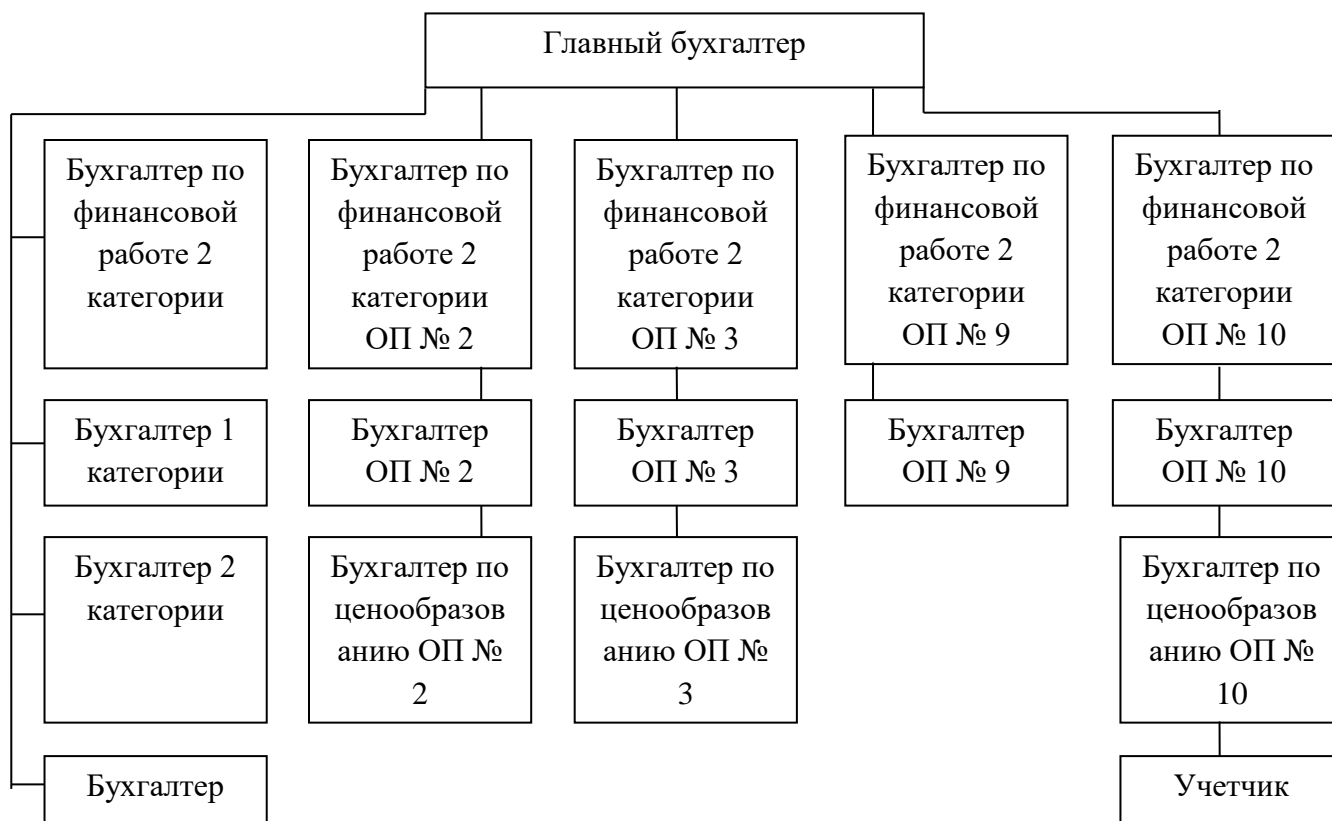


Рисунок 5 – Структура бухгалтерской службы УРС

Для ведения бухгалтерского учета УРС использует корпоративную систему КИС – Alfa, применяемую на всём предприятии для ускорения процесса обмена информацией и прозрачности деятельности подразделений. Все расчеты по заработной плате ведутся в электронном виде, без дублирования на бумажный носитель.

В качестве рабочего плана счетов бухгалтерского учета используется типовой План счетов, который утвержден приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010 г.) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению». При необходимости, План счетов может быть дополнен субсчетами.

Фактическая численность работников в УРС составляет 371,5 человек. Среднесписочная численность на февраль 2020 г. составляет 349 чел. (Приложение Б).

Большой удельный вес в общей численности сотрудников составляют рабочие. Их доля составляет 78,1 % от общей численности персонала. Минимальный процент – 1,6 % составляет категория персонала – служащие (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная таблица по штатной и фактической численности

№ п/п	Наименование структурных единиц подразделения, должностей и профессий по штатному расписанию	Количество штатн. единиц	Фактическая численность	Отклонение +/-
1	Всего в подразделении:	433,5	371,5	- 62
1.1	Руководители	26,0	24,0	- 2
1.2	Специалисты	62,0	55,0	- 7
1.3	Служащие	7,0	7,0	0
1.4	Рабочие	338,5	285,5	- 53

Таблица 2 – Сведения о движении работников УРС за 2019 год

Подразделение	Принято в подразделение			Уволено из подразделения		
	Всего	В том числе		Всего	В том числе	
		Со стороны	Из других подразд.		С предприятия	Переведено в другие подразд.
УРС	27	26	1	29	22	7
Всего	27	26	1	29	22	7

Сведения о движении работников подразделения (таблица 2) ежемесячно подаются работником кадровой службы УРС в группу по комплектованию кадров предприятия. Мы видим, что доля уволенных из подразделения работников, хоть и незначительно, но все же превышает процент принятых работников. Примечательно, но не все уволенные работники покинули само предприятие, несколько работников были переведены в другие подразделения предприятия. Тогда как принят с других подразделений всего 1 работник. На основании этого можно судить об определенной сложности специфики работы УРС, в связи с чем наблюдается тенденция «текучки» кадров.

В данной ситуации можно говорить о недостаточно глубоком изучении кадровым работником УРС личных дел и характеристик соискателей.

Ниже (таблица 3) представлен анализ бюджета производственных затрат УРС за 2018–2019 г.

Таблица 3 – Анализ бюджета производственных затрат УРС за 2018–2019 г.

№ п/п	Показатели	Годы		Изменения	
		2018	2019	Абс. тыс. руб.	Относ. %
1	Затраты всего, тыс. руб.	181 237,8	191 172,5	9934,7	5,5
1.1	Сырье и материалы всего:	7367,1	9796,5	2429,4	33,0
	- покупные вспомогательные материалы	7367,1	9796,5	2429,4	33,0
1.2	Топливо покупное (ГСМ)	-	-	-	-
1.3	Энергия покупная всего:	315,8	310,5	- 5,3	- 1,7
	- электроэнергия от Челяэнергосбыт	298,6	290,8	- 7,8	- 2,6

Окончание таблицы 3

№ п/п	Показатели	Годы		Изменения	
		2018	2019	Абс. тыс. руб.	Относ. %
	- теплоэнергия	3,7	5,7	2,0	54,0
	- вода от МУП ПКХ	13,5	14,0	0,5	3,7
	- газ от Челябингаз	-	-	-	-
1.4	Расходы на персонал всего:	167 113,4	174 318,9	7205,5	4,3
	- ФОТ	127 613,7	132 955,7	5342,0	4,2
	- в т.ч. оплата 2-ух дней нетрудосп.	-	-	-	-
	- начисления на ФОТ	38 732,4	40 494,4	1762,0	4,5
	- добровольное пенсионное страхование	767,3	868,8	101,5	13,2
1.5	Амортизация ОС и НМА	927,0	934,6	7,6	0,8
1.6	Командировочные расходы	91,5	2	- 89,5	- 97,8
1.7	Списание НДС на затраты	-	-	-	-
1.8	Работы и услуги сторонних организаций	4509,9	4891,9	382,0	8,5
1.9	Налоги и платежи всего	-	-	-	-
1.10	Аренда	913,1	918,1	5,0	0,5
2	Кроме того – услуги своих подразделений	8370,4	11 048,2	2677,8	32,0
3	Всего расходов по подразделению	189 608,2	202 220,7	12 612,5	6,6

На основании данных расчетных показателей мы видим, что среднее значение затрат на персонал на конец отчетного периода увеличилось на сумму 7205,5 тыс. руб., темп увеличения данного показателя составил 4,3 %. Это обусловлено увеличением фактической численности персонала, и соответственно ФОТ.

Доля затрат на персонал в отчетном периоде составила 91,2 % от общих производственных затрат.

2.2 Учет труда и заработной платы УРС ФГУП «ПО «Маяк»

Основные задачи бухгалтерской службы УРС в области учета труда и заработной платы сводятся к правильному и своевременному расчету с персоналом по начислению заработной платы, премий, пособий, расчету сумм к удержанию и выплате, расчету сумм за работу в ночное время и в праздничные дни, расчету суммы с начислением пособий по временной нетрудоспособности и отпускных, к отнесению начисленных сумм в состав себестоимости продукции (работ, услуг), к расчету сумм начислений в Пенсионный фонд, органам социального и медицинского страхования и обеспечения [23, с. 9].

В бухгалтерии на каждого работника на основании приказа о приеме или переводе на работу открывается лицевой счет (Приложение В), который содержит в себе информацию о начислениях заработной платы с начала года и до окончания. Работу по внесению данных в лицевые счета в УРС выполняет бухгалтер 1 категории. Для расчета ежемесячного и совокупного дохода и сумм к удержанию налогов открывается карточка – справка. Начисления заработной

платы по каждому работнику производятся по установленному окладу с дальнейшим начислением индивидуальной стимулирующей надбавки и районного коэффициента (для нашего региона районный коэффициент составляет 1,3).

Основным регламентирующим документом по оплате труда в УРС является положение «Оплата труда работников предприятия» П–ОТЗ–002–2015 от 03.07.2015 г. (с изменениями и дополнениями), утвержденное генеральным директором предприятия. Положение «Оплата труда работников предприятия» (далее – Положение) разработано с целью повышения эффективности и мотивации труда работников предприятия и реализации единой политики Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» по формированию системы оплаты труда работников отрасли.

Положение определяет:

- 1) порядок и структуру оплаты труда работников предприятия в соответствии с заключенными трудовыми договорами и в рамках Единой унифицированной системы оплаты труда (ЕУСОТ);
- 2) порядок установления уровней должностей и профессий;
- 3) порядок установления и изменения окладов (должностных окладов) и надбавок к ним;
- 4) принципы стимулирования работников и размеры доплат и надбавок;
- 5) виды компенсаций и порядок их установления [21, с. 4].

Ежемесячная заработная плата работников УРС состоит из:

- оклада (должностного оклада) (вид оплат 1 и 4);
- интегрированной стимулирующей надбавки (вид оплаты 111);
- компенсационных выплат;
- дополнительных выплат и надбавок, установленных и гарантируемых действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

Каждой должности в штатном расписании УРС присваивается грейд, от которого зависит размер оклада, интегрированной стимулирующей надбавки и целевой размер премии по итогам года. Грейд основан на характеристиках должности, оценке ее ценности, места и роли для предприятия.

Для установления повышающего отклонения заработной платы работника от гарантированного уровня в пределах грейда используется система интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН). ИСН вводится в качестве инструмента, позволяющего устанавливать работнику заработную плату, соответствующую уровню развития его компетенций результативности труда.

При этом размер ИСН не является постоянной величиной и может быть изменен [24, с. 3].

Форма оценочного листа для установления профессионального статуса и размера ИСН работнику приведена в приложении Г.

Приказ об установлении ИСН подписывается генеральным директором предприятия и затем направляется в подразделение.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе (вид оплаты 49), в зависимости от степени секретности сведений и в размерах, приведенных в таблице 4.

Таблица 4 – Размер ежемесячной надбавки за сведения, содержащие гос. тайну

За работу со сведениями, имеющими степень секретности	Размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), %
«Особой важности»	75
«Совершенно секретно»	50
«Секретно»	15
	10*
* Примечание – Устанавливается работникам, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, со степенью секретности «Секретно» без проведения органами безопасности проверочных работ	

В УРС надбавку к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, получают только руководитель управления и главный бухгалтер.

Ниже приведен размер доплаты за руководство бригадой (вид оплаты 23), в зависимости от численности рабочих в бригаде (таблица 5).

Таблица 5 – Размер доплаты за руководство бригадой

Численность рабочих в бригаде (без учета бригадира), чел.	Размер доплаты к окладу по 18 грейду зоны С, %
До 10 включительно	0
От 11 до 25	25
26 и более	31

Начисление заработной платы работникам УРС осуществляется в электронной системе КИС – Alfa и регламентируется «Инструкцией технологической по заполнению и оформлению документов. Учет труда и заработной платы» ММ.05100.А52 6А [21, с. 12].

Выплата заработной платы работникам УРС осуществляется в следующие сроки:

- за первую половину текущего (расчетного) месяца – 21 число текущего (расчетного) месяца;
- окончательный расчет – 6 число месяца, следующего за расчетным.

Выплата за первую половину расчетного месяца составляет 80 % оклада (должностного оклада). Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы безналичным путем отражается проводкой дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредит 51 «Расчетный счет».

Тогда как выплата заработной платы через кассу предприятия отражается на счетах дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредит 50 «Касса».

Исходя из основных измерителей труда, в УРС установлена повременная форма оплаты труда. При повременной форме оплаты труда заработная плата работника определяется в соответствии с его окладом (должностным окладом) за фактически отработанное время. Для категории персонала – рабочие ведется суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом квартал), для остальных категорий персонала установлен ненормированный рабочий день. Режим рабочего времени в обязательном порядке указывается при оформлении трудового договора в разделе «Характер работы и режим труда».

Ежемесячная заработная плата начисляется работнику за фактически отработанное время на основании «Табеля учета рабочего времени» при повременной оплате труда. Табель учета рабочего времени в УРС ведется экономистом по труду.

Рассмотрим состав фонда заработной платы и выплат социального характера (таблица 6).

Таблица 6 – Состав ФЗП и выплат социального характера

Вид оплаты	Вид оплаты	Февраль 2020				
		Руков.	Спец.	Служ.	Рабочие	Всего
Оклад	1	626 214,92	1 068513,05	98 407,95	3 699 099,05	5 492 234,97
Ночные, вечерние смены	18, 418	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Сверхурочные	19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Праздничные	20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Расширение зоны	25	1675,18	2490,39	0,00	-81,92	4083,65
Доплата за временно отсут. раб.	28	454,88	0,00	0,00	0,00	454,88
Оплата работы в выходные дни	29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Уральский коэффициент	30	274 303,96	423 450,01	38 751,15	1 541 279,02	2 277 784,14
По среднему заработку	34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Доплата до среднего заработка	35	361,39	1881,8	0,00	229,51	2472,7
Легкий труд	36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Отпуск	37	63 255,76	129 107,46	725,76	855 675,17	1 048 764,15
Ученический отпуск	40	0,00	0,00	0,00	3,04	3,04
АСДОК	41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Продолжение таблицы 6

Вид оплаты	Вид оплаты	Февраль 2020				
		Руков.	Спец.	Служ.	Рабочие	Всего
Мед. Обследование	42	0,00	6382,6	0,00	11 513,29	17 895,89
Компенсация отп.	43	45 000,47	16 598,39	0,00	213,57	61 812,43
Вых. пособие	44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Обучение в Учеб. Центре за счет с/с	47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Гостайна	49	10460,45	0,00	0,00	0,00	10 460,45
ИСН	111	271 196,29	367 634,46	30 762,54	1 208 547,84	1 878 141,13
Вредные условия труда	115	4344,8	84,62	0,00	121 793,55	126 222,97
Переработка в предпразд. дни	119	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Выходные нерабочие и праздничные	129	0,00	12 241,17	0,00	10565,7	22 806,87
Командировка	134	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Отпуск (2 месяц)	140	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
М\о АСДОК в выходной	141	0,00	1011,68	0,00	481,8	1493,48
Ночные	141	0,00	15 965,12	0,00	97 671,96	113 637,08
Премия за высокие достижения в труде	221	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Районныйкоэф. на премию	230	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Донор	242	0,00	0,00	0,00	5454,16	5454,16
Премия соревнования	256	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Компенсация по сокращению	334	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Учебная командировка	340	25 913,93	26 187,18	0,00	13 779,67	65 880,78
Единовремен. выплата за Почет. грамоту	421	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Единовремен. выплата за благод. письмо	521	5000,0	0,00	0,00	10 000,0	15 000,0
Премия КПЭ	721	1 357 002,64	1 002 471,53	83 604,23	3 510 556,39	5 953 634,79

Продолжение таблицы 6

Вид оплаты	Вид оплаты	Февраль 2020				
		Руков.	Спец.	Служ.	Рабочие	Всего
Уральский коэф. КПЭ	730	407 100,8	292 120,45	25 081,28	1 053 167,1	1 777 469,63
Премия за год	756	10 000,0	0,00	0,00	40 000,0	50 000,0
Вознаграждения по ОТ	456	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ИТОГО		3 102 285,47	3 366 139,91	277 332,91	12 179 948,9	18 925 707,2
ЗА СЧЕТ ПРИБЫЛИ						
Практика	132	0,00	0,00	0,00	2135,69	2135,7
Командировка (по дням)	232	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Командировка (по часам)	234	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ИТОГО		0,00	0,00	0,00	2135,69	2135,7
Всего по ФЗП		3 102 285,47	3 366 139,91	277 332,91	12 182 084,6	18 927 842,9
ВЫПЛАТЫ СОЦ. ХАРАКТЕРА						
Пособие при увольнении на пенсию	255	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Путевки	265	0,00	0,00	0,00	70 560,0	70 560,0
Зубопротезирование	264 268	0,00	0,00	0,00	54 878,0	54 878,0
Путевки членам семьи	275	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь при рождении	352	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь до 4000	364	0,00	0,00	0,00	4000,0	4000,0
Путевки на лечение	365	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь до 4000 армия	368	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь свыше 4000 армия	369	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь свыше 4000	464	0,00	0,00	0,00	16 000,0	16 000,0
Медикаменты свыше 4000	465	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мат. помощь смерть близких	663 664	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Окончание таблицы 6

Вид оплаты	Вид оплаты	Февраль 2020				
		Руков.	Спец.	Служ.	Рабочие	Всего
Мат. помощь матерям (1.5-3)	902	0,00	0,00	0,00	2000,0	2000,0
Мат. помощь матерям более 4000	903	0,00	4000,0	0,00	10 000,0	14 000,0
ИТОГО		0,00	4000,0	0,00	157 438,0	161 438,0
За счет сторонних организаций						
Военкомат	142	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ИТОГО		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ВСЕГО		3 102 285,47	3 370 139,91	277 332,91	12 339 522,6	19 089 280,9

На основании вышеуказанных данных можно сделать вывод, что основную часть ФЗП составляют оклад, сумма ИСН и сумма, начисленного районного коэффициента, тогда как меньшую долю составляют выплаты за счет прибыли.

Большая доля начислений по оплате труда составила категория рабочие в связи с большей численностью.

Ведомость распределения заработной платы по категориям и видам оплат представлена в приложении Д.

Расчет средней заработной платы.

Порядок расчета средней заработной платы в УРС определяется ст. 139 ТК РФ. Расчет средней заработной платы работника УРС, независимо от установленного ему режима работы, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно.

Таким образом, среднемесячный заработок (СЗ) рассчитывается по следующей формуле

$$СЗ = \frac{ЗП}{12},$$

где ЗП – фактически начисленная заработная плата работника, исходя из всех выплат, независимо от их источника;

12 – количество календарных месяцев.

Рассмотрим пример расчета средней заработной платы за I квартал работнику с суммированным учетом рабочего времени, при работе в выходные и праздничные дни.

Дежурному администратору отдела деловых приемов УРС Головки С.М. установлен суммированный учет рабочего времени, учетный период – квартал. В период с января по март 2019 года она отработала 459 часов (при норме 454 часа). Одна смена выпала на праздничный день. Согласно графику продолжительность смены – 8 часов, однако в связи с производственной необходимостью фактически было отработано 10 часов, то есть 8 часов праздничных в пределах нормы и 2 часа праздничных сверх нормы рабочего времени. Оклад Головки С.М. составляет 16 542 руб., ИСН – 30 % от оклада. Бухгалтеру необходимо рассчитать сумму средней заработной платы за I квартал 2019 г.

Расчет:

По производственному календарю на 2019 год для 40-часовой рабочей недели норма рабочих часов составляет 454 часа:

- в январе – 136 часов;
- в феврале – 159 часов;
- в марте – 159 часов.

Фактически отработано работником в каждом месяце:

- в январе – 141 час;
- в феврале – 159 часов;
- в марте – 159 часов.

В пределах нормы рабочего времени Головки С.М. отработала 454 часа, из них 8 часов в праздничный день. За время, отработанное в пределах графика, она должна получить оклад, ИСН, доплату за работу в праздничный день – в размере одинарной дневной ставки сверх оклада. На всю эту сумму будет начислен районный коэффициент.

Среднемесячное количество рабочих часов (Ср/ч) в 2019 году составляет

$$\frac{\text{Ср}}{\text{ч}} = \frac{1970 \text{ ч.}}{12 \text{ мес.}} = 164,2 \text{ ч.}$$

Следовательно, доплата за работу в праздничный день (Доп.) в пределах месячной нормы рабочего времени составит

$$\text{Доп.} = \frac{16542 \text{ руб.}}{164,2 \text{ ч.}} \cdot 8 \text{ ч.} \cdot 1 = 805,94 \text{ руб.}$$

Сверх нормы рабочего времени Головки С.М. отработала 2 часа, кроме того эти 2 часа пришлись на праздничный день и оплата за них должна быть произведена в двойном размере, то есть

$$\text{Доп.} = \frac{16542 \text{ руб.}}{164,2 \text{ ч.}} \cdot 2 \text{ ч.} \cdot 2 = 402,97 \text{ руб.}$$

На основании данных расчетов, заработная плата за каждый месяц учетного времени будет равна:

$$\begin{aligned} \text{ЗП январь} &= \frac{16\,542 \text{ руб.} + 4962,6 \text{ руб.} + 805,94 \text{ руб.} + 402,97 \text{ руб.} \cdot 1,3}{136 \text{ ч.} \cdot 141 \text{ ч.}} \\ &= 30\,613,1 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ЗП февраль} = (16\,542 \text{ руб.} + 4962,6 \text{ руб.}) \cdot 1,3 = 27\,956 \text{ руб.}$$

$$\text{ЗП март} = (16\,542 \text{ руб.} + 4962,6 \text{ руб.}) \cdot 1,3 = 27\,956 \text{ руб.}$$

Средняя заработная плата Головки С.М. за I квартал 2019 года составляет:

$$СЗ = \frac{30\,613,1 \text{ руб.} + 27\,956 \text{ руб.} + 27\,956 \text{ руб.}}{3 \text{ мес.}} = 28\,841,7 \text{ руб.}$$

Расчет средней заработной платы необходим для определения начислений при оплате отпускных или больничного листа и т. п.

Согласно ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев [2].

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем УРС, с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Каждый работник предприятия должен быть письменно ознакомлен с графиком отпусков, а о времени начала отпуска извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала [22, с. 16].

На основании заявления работника о предоставлении отпуска специалист по кадрам оформляет распоряжение о предоставлении отпуска.

Остановимся на расчете начислений при оплате отпуска поподробнее.

Расчет оплаты отпуска работникам УРС регламентируется положением П–ОТЗ–018–2019 от 15.02.2019 г. «О порядке предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков», утвержденным генеральным директором предприятия [22].

Для начала определим порядок расчета продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется по формуле

$$Кдн = Кдн0 + \sum Кднд_i,$$

где $Кдн$ – продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, календарные дни;

$Кдн0$ – продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, календарные дни;

$\sum Кднд$ – суммарная продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, на которые работник имеет право, календарные дни;

i – количество дополнительных отпусков (варьируется от нуля до четырех).

В случае предоставления работнику дополнительных отпусков одновременно с основным, после окончания основного отпуска со следующего числа отсчитывается количество дней дополнительных отпусков в любой последовательности (за ненормированный рабочий день или работникам, занятым с вредными условиями труда (ВУТ)).

Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с ВУТ вычисляется по формуле

$$\sum \text{Кднвр1} = \frac{\text{Пвр}}{\text{Нчг}} \cdot \text{Псм1},$$

где Кднвр1 – продолжительность дополнительного отпуска за работу с ВУТ, рассчитанная за время, фактически отработанное с ВУТ, календарных дней;

Пвр – продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с ВУТ за рабочий год, календарные дни;

Нчг – годовая норма рабочего времени, установленная для соответствующей продолжительности недели соответствующего региона РФ, часов;

Псм₁ – продолжительность каждого полного рабочего дня по графику работы с продолжительностью работы с ВУТ по факту полный рабочий день, учтенного за период.

Рассмотрим пример расчета дополнительных дней к отпуску работнику, занятому на работе с ВУТ.

У повара ОП № 10 Ступы Т.Г. основной оплачиваемый отпуск использован по 11.09.2018 г. Годовая норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе в 2018 и в 2019 годах составляет 1970 часов. Продолжительность рабочего дня по графику работы с пн–чт 8,2 часа, в пт – 7,2 часа.

Дополнительный отпуск Ступе Т.Г. за предыдущий рабочий год предоставлен по 14.06.2018 г. В 2019 году расчет дополнительного отпуска Ступе Т.Г. осуществляется на 03.08.2019 г. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ВУТ, установленным трудовым договором, составляет 21 календарный день.

Количество фактически отработанных рабочих дней на основании учета сведений фактической занятости работника на работе с ВУТ составило:

- за период с 15.06.2018 г. по 11.09.2018 г. 12 рабочих дней с продолжительностью рабочего дня 8,2 часа;

- за период с 12.09.2018 г. по 03.08.2019 г. 50 рабочих дней с продолжительностью рабочего дня 8,2 часа и 5 дней с продолжительностью рабочего дня 7,2 часа.

$$\text{Кднвр1}(8,2) = \frac{21}{1970} \cdot 8,2 = 0,08741,$$

$$\text{Кднвр1}(7,2) = \frac{21}{1970} \cdot 7,2 = 0,07675.$$

$\sum \text{Кднвр1}(2018)$ за период с 15.06.2018 г. по 11.09.2019 г. за 12 рабочих дней составит ≈ 1 календарный день. Неиспользованный остаток 0,04892 перенесен на следующий рабочий год.

$\sum \text{Кднвр1}(2019)$ за период с 15.06.2019 г. по 11.09.2019 г. составит

$$\sum \text{днвр1}(2019) = (0,0489 + 50)(0,08741 + 5) \cdot 0,07675 = 4,80317$$

≈ 4 календарн. дня.

Неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие годы предоставляются в хронологическом порядке. При наличии у работника неиспользованных дополнительных отпусков, в первую очередь предоставляются эти отпуска.

Не допускается замена денежной компенсацией:

- 1) ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней всем категориям работников;
- 2) ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:
 - беременным женщинам;
 - работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) ежегодного дополнительного отпуска за работу с ВУТ, за работу в соответствующих условиях [22, с. 26].

Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска может быть выплачена при увольнении работника. Форма приказа в соответствии с приложением Ж.

Пример расчета дней неиспользованного отпуска.

У работника Ибрева А.Н. отпуск использован по 11.09.2018 года, увольняется 25.04.2019 г. За период с 12.09.2018 по 11.09.2019 использовал 23 календарных дня с 09.01.2019 по 31.01.2019.

Количество отработанных месяцев за период с 12.09.2018 по 25.04.2019 составляет 7 месяцев (период времени с 12 апреля по 25 апреля составляет 14 календарных дней и из подсчета стажа согласно п. 3.9.1 П–ОТЗ–018–2019 исключается).

Продолжительность очередных оплачиваемых отпусков, установленная согласно трудовому договору с работником, составляет:

- основной отпуск 28 календарных дней;
- дополнительный отпуск работнику с ненормированным рабочим днем 5 календарных дней;
- дополнительный отпуск работнику, занятому с ВУТ, установленный по результатам СОУТ, 14 календарных дней.

Продолжительность основного и дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем за период с 12.09.2018 по 25.04.2019 составляет

$$\text{Кдн0} + \text{Кдн(ненорм)} = \frac{28}{12} \cdot 7 + \frac{5}{12} \cdot 7 = 19,25 \text{ календ. дней.}$$

Дополнительный отпуск работнику, занятому с ВУТ, за предыдущий год предоставлен по 14.06.2018 г.

Ибрев А.Н. работает по 40–часовой пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего дня с пн–чт по 8,2 часа, в пт 7,2 часа. Годовая норма рабочего времени при 40–часовой рабочей неделе составляет в 2018 году 1973 часа, в 2019 году 1970 часов.

Все рабочие дни за исключением ниже приведенных неявок включаются в фактически отработанное время, дающее право на дополнительный отпуск за работу с ВУТ:

- очередной оплачиваемый отпуск с 03.07.2018 по 20.07.2018 и с 09.01.2019 по 31.01.2019;
- временная нетрудоспособность с 12.03.2019 по 16.03.2019;

– обучение с отрывом от производства 12.02.2019, 19.02.2019, 26.02.2019, 05.03.2019.

Количество отработанных дней:

– с 12.09.2018 по 11.09.2019 за период с 15.06.2019 по 11.09.2019 составляет 38 рабочих дней по 8,2 часа и 11 рабочих дней по 7,2 часа;

– с 12.09.2019 по 31.12.2019 составляет 63 рабочих дня по 8,2 часа, 15 рабочих дней по 7,2 часа, 03.11.2019 – предпраздничный рабочий день продолжительностью 6,2 часа:

– с 01.01.2019 по 25.04.2019 составляет 36 рабочих дня по 8,2 часа, 12 рабочих дней по 7,2 часа (включая два предпраздничных дня 22.02.2019 и 07.03.2019).

На основании приведенных выше данных $K_{днвр1}$ составляет

$$K_{днвр1}(2018/8,2) = \frac{14}{1973} \cdot 8,2 = 0,05819,$$

$$K_{днвр1}(2019/8,2) = \frac{14}{1970} \cdot 8,2 = 0,05827,$$

$$K_{днвр1}(2018/7,2) = \frac{14}{1973} \cdot 7,2 = 0,05109,$$

$$K_{днвр1}(2019/7,2) = \frac{14}{1970} \cdot 7,2 = 0,05117,$$

$$K_{днвр1}(6,2) = \frac{14}{1973} \cdot 6,2 = 0,04399.$$

Суммарное $K_{днвр1}$ составит

$$\sum K_{днвр1} = (38 + 63) \cdot 0,05819 + (11 + 15) \cdot 0,05209 + 1 \cdot 0,04399 + 36 \times 0,05827 + 12 \cdot 0,05117 = 9,96128 \approx 9,96 \text{ кал. дней.}$$

$$K_{дн} = 19,25 + 9,96 = 29,21 \text{ календ. дней.}$$

за вычетом использованных 23 календарных дней, компенсация за неиспользованные дни отпуска составляет 6,21 календарных дня.

Расчет оплаты отпуска работнику УРС приведен в приложении 3.

При начислении отпускных бухгалтер сделает следующие записи:

- Д96 К70 – начислены отпускные за счет резерва;
- Д70 К68 – удержана сумма НДФЛ из суммы отпускных;
- Д70 К51 – отпускные выплачены сотруднику;
- Д68 К51 – удержанный НДФЛ перечислен в бюджет.

УРС по большей части женский коллектив и нередко при приеме на работу обнаруживается, что вновь принятому работнику вскоре будет необходимо оформлять отпуск по беременности и родам, что означает расчет пособия по нетрудоспособности (беременности и родам). В таких ситуациях часто оказываются молодые девушки, которые в свое время успешно проходили практику в УРС и по большей мере не имели официального заработка.

Приведем пример расчета пособия по беременности и родам при отсутствии заработка.

Повар Теплых Ю.А. оформила отпуск по беременности и родам с 1 марта 2018 года, а потом сразу взяла отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. Однако

вскоре Теплых Ю.А. принесла в бухгалтерию очередной лист нетрудоспособности по беременности и родам, начиная с 1 апреля 2019 года.

До первого больничного по беременности и родам Теплых Ю.А. отработала в УРС четыре месяца. Её оклад составлял 14 678,00 руб. ИСН – 15 % с третьего месяца работы. Это ее первое место работы.

Таким образом, сумма заработка за 2017–2018 г.г. помесечно составила

$$\text{Декабрь 2017} = 14\,678 \text{ руб.} \cdot 1,3 = 19\,081,4 \text{ руб.},$$

$$\text{Январь 2018} = 14\,678 \text{ руб.} \cdot 1,3 = 19\,081,4 \text{ руб.},$$

$$\text{Февраль 2018} = (14\,678 \text{ руб.} + 2201,7 \text{ руб.}) \cdot 1,3 = 21\,943,6 \text{ руб.}$$

$$\text{Март 2018} = (14\,678 \text{ руб.} + 2201,7 \text{ руб.}) \cdot 1,3 = 21\,943,6 \text{ руб.}$$

$$\text{Общая сумма заработка} = 19\,081,4 \text{ руб.} \cdot 2 + 21\,943,6 \cdot 2 = 82\,050 \text{ руб.}$$

Средний дневной заработок равен

$$СЗдн = \frac{82\,050 \text{ руб.}}{614} = 133,6 \text{ руб.}$$

Его необходимо сравнить со средним дневным заработком Теплых Ю.А., исчисленных исходя из МРОТ. Именно такой порядок действий предлагает ФСС.

На момент наступления страхового случая МРОТ составлял 9700 руб.

Средний дневной заработок, исчисленный исходя из МРОТ:

$$СЗдн = \frac{9700 \text{ руб.} \cdot 24 \text{ мес.}}{614} = 379,15 \text{ руб.}$$

Данная сумма превышает средний дневной заработок, рассчитанный из фактической заработной платы Теплых Ю.А.

Так что в этом случае пособия, связанные с отпуском по беременности и родам, исчисляется из величины МРОТ.

Учет выплат пособия по нетрудоспособности по беременности и родам, а также пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет отражается на счетах дебет 79.08 кредит 69.11.

Поговорим о видах удержаний из заработной платы работников УРС, очередности и ограничениях их размера. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137, 138 ТК РФ.

Производя удержания из заработной платы работника, бухгалтер должен помнить о том, что общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %. Но в отдельных случаях ФЗ устанавливается и более высокий размер.

В зависимости от основания, удержание заработной платы отражается в бухгалтерском учете по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами:

- 20,23,44 – Сторно! При удержании сумм излишне выплаченных в результате счетных ошибок, неотработанные дни отпуска;
- 71 – при удержании неизрасходованного аванса на командировку;
- 94 – при удержании сумм возмещения ущерба;
- 76 – при удержании алиментов, страховых платежей, депонированных сумм.

На примере работника УРС рассмотрим расчет удержаний алиментов по двум исполнительным листам.

В бухгалтерию поступили два исполнительных листа на работника УРС Конюхова А.С. По первому назначены алименты на содержание двоих детей в размере 33 % заработка. По второму исполнительному листу указана задолженность по алиментам на этих же детей за предыдущие периоды в размере 18 500 руб.

В исполнительном листе не указано, как удерживать задолженность, значит бухгалтеру следует ориентироваться на 70 %.

За январь Конюхову А.С. начислена заработная плата в размере 23 800 руб. (сумма, полученная после удержания НДФЛ).

Поскольку все исполнительные листы предусматривают взыскание на детей, максимальная сумма удержаний – 70 % и составляет 16 660 руб. Сумма текущих алиментов составляет:

$$23\ 800 \cdot 33\ \% = 7854 \text{ руб.}$$

Остаток 8746 руб. направляется на погашение задолженности по алиментам за предыдущие месяцы.

С заработной платы работников УРС исчисляются страховые взносы в Фонды: Пенсионный (ПФР), Медицинского страхования (ФФОМС) и Социального страхования (ФСС).

На данный момент основные ставки страховых взносов:

- ПФР – 22 %;
- ФФОМС – 5,1 %;
- ФСС – 2,9 %;

НС (страхование от несчастных случаев) – устанавливается Фондом для каждого страхователя, в зависимости от класса опасности основного вида экономической деятельности. В УРС составляет 0,2 %.

Начисление страховых взносов отражается по кредиту 69 счета. Для каждого вида страхования – свой субсчет. По дебету 69 счет корреспондирует со счетами затрат: 20, 25, 26, 44.

Проводки для начисления взносов:

- Д20 К69.1 (ФСС) – начисление в Фонд социального страхования;
- Д20 К69.2 (ПФР) – начисление в Пенсионный фонд;
- Д20 К69.3 (ФФОМС) – начисление в Фонд мед. страхования;
- Д20 К69.11 (НС) – начисление в Фонд социального страхования на страхование от несчастных случаев.

Рассчитаем размер отчислений по страховым взносам (на примере категории персонала – служащие) за февраль 2020 года. Данные о сумме начисленной

работникам заработной плате за февраль 2020 года возьмем из таблицы «Состав фонда заработной платы и выплат социального характера».

За февраль служащим УРС была начислена заработная плата в сумме 277 332,91 руб. Рассчитаем сумму отчислений в Фонды. Для расчета страхования от несчастных случаев установлен тариф 0,2 %.

$$\text{ПФР} = 277\,332,91 \text{ руб.} \cdot 22\% = 61\,013,24 \text{ руб.}$$

$$\text{ФСС} = 277\,332,91 \text{ руб.} \cdot 2,9\% = 8042,65 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОМС} = 277\,332,91 \text{ руб.} \cdot 5,1\% = 14\,143,98 \text{ руб.}$$

$$\text{НС} = 277\,332,91 \text{ руб.} \cdot 0,2\% = 554,66 \text{ руб.}$$

УРС согласно п. 6 ст. 226 Налогового Кодекса РФ обязано перечислить в государственный бюджет сумму исчисленного и удержанного НДФЛ не позднее дня фактической выдачи заработной платы или дня ее фактического перевода на банковский счет сотрудника. Для исчисления суммы НДФЛ используется налоговая ставка равная 13 %. Для определения налоговой базы учитывают все полученные работником в течение налогового периода доходы, в том числе заработная плата, оплата отпуска и больничного листа и др. Налоговая база может быть уменьшена на сумму налоговых вычетов [3].

Также работникам УРС предоставляется стандартный налоговый вычет на детей. Он предоставляется с письменного заявления сотрудника. В заявление указываются паспортные данные, прикладывается справка о составе семьи, копии свидетельства о рождении детей, справки с места учебы детей.

В бухгалтерском учете сумма исчисленного НДФЛ отражается проводкой:

– Д70 К 68 – произведено удержание НДФЛ.

Перечисление суммы НДФЛ в бюджет отражается проводкой дебет 68 кредит 51 – перечисление налога в бюджет.

Таблица 7 – Сводная ведомость по расчету работников за 01.03.2020

ДЕБЕТ		КРЕДИТ	
Наименование	Сумма	Наименование	Сумма
Выдано зарплаты за 1 половину (касса)	3500,00	За счет себестоимости	17 815 130,61
Выдано зарплаты за 1 половину (банки)	4 140 150,00	Отпуск+компенсация отпуска	1 110 576,58
Выдано зарплаты за 2 половину (касса)	10 393,30	За счет прибыли	93 013,69
Выдано зарплаты за 2 половину (банки)	4 698 534,37	(132) РУКОВ. ПРАКТИК	2135,69
Выплаты в банках по плат.ведомостям	7 680 318,92	(268) ЗУБОПРОТ.	54 878,00
Выплаты в кассе по плат.ведомостям	45 000,00	(364) МАТ. ПОМОЩЬ	4000,00
Подходный налог	2 402 051,00	(464) МАТ. ПОМОЩЬ	16 000,00
Алименты	53 951,28	(902) МАТ. ПОМОЩЬ	2000,00
Прочие удержания по исполнит.листам	59 371,70	(903) МАТ. ПОМОЩЬ	14 000,00

Окончание таблицы 7

ДЕБЕТ		КРЕДИТ	
Наименование	Сумма	Наименование	Сумма
Талоны спецпитания	208 005,00	За счет себестоимости не вход.	81 508,31
Профсоюзные взносы	168 014,45	(005) Б/Л	80 323,14
Плата за АТС	29 020,00	(102) КОМП. МАТ.	1185,17
Прочие удержания 89 в/у 73.02-	120,00	За счет соцстраха	498 697,30
Путевки	7840,00	(069) ДЕТ ДО 1.5	118 348,24
Ссуды ФГУП «ПО «Маяк» на строительство	6833,00	(050)Б/Л	380 349,06
Страхов.взнос по Программе 1	14 130,00		
Пенсионный взнос по Программе 2	33 796,14		
ИТОГО	19 561 029,16		19 598 926,49
Возврат резерва	-4784,16		
Резерв тек.месяца	5024,00		
Остаток на начало месяца	7580,68		4 731 965,34
Остаток на конец месяца	4 768 634,48		6592,33
БАЛАНС	24 337 484,16		24 337 484,16

В таблице отражено движение денежных средств фонда оплаты труда.

Проведем анализ фонда заработной платы на основании приведенных данных (таблица 8).

Таблица 8 – Анализ динамики фонда заработной платы

Показатель	2018	2019	Абсолютные, тыс. руб.	Относит, %
Среднесписочная численность	342	349	7	2,05
Среднее количество отработанных дней одним работником за год	223	226	3	1,3
Средняя продолжительность рабочего дня	8	8	-	-
Фонд заработной платы	167 114 059,2	174 317 849,9	7 203 790,7	4,3
Заработная плата на одного работника:				
Среднегодовая заработная плата	488 635,75	499 481,1	10 845,35	2,2
Среднедневная заработная плата	2191,2	2210,1	18,9	0,9
Среднечасовая заработная плата	273,9	276,26	2,36	1,01

В отчетном 2019 году произошло увеличение фонда заработной платы. Проведем факторный анализ фонда заработной платы и выявим влияние факторов.

Факторная модель представлена формулой

$$\text{ФЗП} = \text{Ч} \cdot \text{Д} \cdot \text{т} \cdot \text{ЧЗП},$$

где ФЗП – фонд заработной платы;

Ч – среднесписочная численность сотрудников;

Д – среднее число дней, которые отработал один работник за год;

t – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧЗП – средняя заработная плата за час.

Расчет

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФЗП} &= \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_1 \cdot \text{ЧЗП}_1 - \text{Ч}_0 \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0, \\ \Delta\text{ФЗП} &= 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 276,26 - 342 \cdot 223 \cdot 8 \cdot 273,9 \\ &= 174\,317\,849,9 - 167\,114\,059,2 \\ &= 7\,203\,790,7 \text{ руб.}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФЗП}(\text{Ч}) &= \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 - \text{Ч}_0 \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0, \\ \Delta\text{ФЗП}(\text{Ч}) &= 349 \cdot 223 \cdot 8 \cdot 273,9 - 342 \cdot 223 \cdot 8 \cdot 273,9 \\ &= 170\,534\,522,4 - 167\,114\,059,2 \\ &= 3\,420\,463,2 \text{ руб.}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФЗП}(\text{Д}) &= \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0 - \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_0 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0, \\ \Delta\text{ФЗП}(\text{Д}) &= 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 273,9 - 349 \cdot 223 \cdot 8 \cdot 273,9 \\ &= 172\,828\,708,8 - 170\,534\,522,4 \\ &= 2\,294\,186,42 \text{ руб.}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФЗП}(\text{t}) &= \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_1 \cdot \text{ЧЗП}_0 - \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_0 \cdot \text{ЧЗП}_0, \\ \Delta\text{ФЗП}(\text{t}) &= 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 273,9 - 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 273,9 \\ &= 172\,828\,708,8 - 172\,828\,708,8 = 0 \text{ руб.}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФЗП}(\text{ЧЗП}) &= \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_1 \cdot \text{ЧЗП}_1 - \text{Ч}_1 \cdot \text{Д}_1 \cdot \text{t}_1 \cdot \text{ЧЗП}_0, \\ \Delta\text{ФЗП}(\text{ЧЗП}) &= 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 276,26 - 349 \cdot 226 \cdot 8 \cdot 273,9 \\ &= 174\,317\,849,9 - 172\,828\,708,8 \\ &= 1\,489\,141,1 \text{ руб.}\end{aligned}$$

Проведем проверку по формуле

$$\Delta\text{ФЗП} = \Delta\text{ФЗП}(\text{Ч}) + \Delta\text{ФЗП}(\text{Д}) + \Delta\text{ФЗП}(\text{t}) + \Delta\text{ФЗП}(\text{ЧЗП}),$$

$$\Delta\text{ФЗП} = 3\,420\,463,2 + 2\,294\,186,4 + 0 + 1\,489\,141,1 = 7\,203\,790,7 \text{ руб.}$$

По результатам рассмотрения учета труда и заработной платы УРС можно сделать следующие выводы: в 2019 году произошло увеличение фонда заработной платы на 7 203 790,7 руб. (4,3 %). За счет увеличения среднесписочной численности сотрудников фонд заработной платы увеличился на 3 420 463,2 руб. Увеличение среднего числа дней, отработанных за год одним сотрудником привело к увеличению фонда заработной платы на 2 294 186,4 руб. Изменение размера фонда заработной платы на 1 489 141,1 руб. дало увеличение среднечасовой заработной платы.

2.3 Предложения по совершенствованию системы учета оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк»

Контроль за фондом оплаты труда в УРС возложен на руководителя управления, который совместно с экономической службой и главным бухгалтером несет ответственность за правомерность его использования.

Контрольные функции за распределение фонда оплаты труда выполняют также руководители отделов питания.

Бухгалтерская служба совместно с экономистом по труду, ведет постоянный контроль за соблюдением планового показателя фонда оплаты труда путем проверки применения должностных окладов, норм выработки, премиальной системы, правильности расчетов заработной платы по первичным документам путем проверки табеля учета рабочего времени и соответствия сведений в нем платежным документам.

Группировка заработной платы по категориям работников производства и в разрезе структурных подразделений, а также вид начислений позволяет использовать полученные данные для анализа использования заработной платы и статистической отчетности.

Контролировать использование фонда оплаты труда можно разработав аналитический регистр, который позволил бы вести систематический мониторинг использования фонда заработной платы в целях недопущения перерасхода и необоснованной экономии фонда оплаты труда.

Расходование фонда оплаты труда в УРС можно контролировать путем:

- проверки соответствия численности работников штатному расписанию;
- оценка организации и нормирования труда, использования рабочего времени;
- оценка системы оплаты труда, ее соответствия условиям труда;
- проверка правильности и своевременности расчетов с работниками.

Источники информации для контроля оплаты труда:

- 1) учетная политика УРС;
- 2) приказ о приеме на работу или увольнении, лицевые счета сотрудников, личные карточки сотрудников, табель учета рабочего времени, расчетно-платежные ведомости, бухгалтерская отчетность, баланс.

Зоны контроля:

- проверка соблюдения трудового законодательства, коллективного договора;
- состояние внутреннего учета и контроля трудовых отношений;
- проверка правильности начисления заработной платы;
- проверка организации табельного учета;
- проверка соответствия назначения премий (ИСН, квартальные, годовые) квалификации работников;
- проверка оформления первичной документации;

В виду неоднократного повышения окладов и изменения количества и состава должностей фонд оплаты труда пересчитывается ежемесячно. С большим количеством подразделений расчет нового фонда заработной платы на каждое из них может занимать достаточно продолжительное время. Кроме того необходимо учитывать отклонения от плана, а также и экономию.

Перерасход или экономия по фонду оплаты труда вычисляются по данным свода по заработной плате, как разность между суммой, в пределах плана по труду и фактически выплаченной суммой заработной платы.

Для контроля, проверки и учета отклонений в фонде оплаты труда имеет смысл создать рабочую группу, с обязательным присутствием бухгалтера и экономиста по труду. По результатам проверки рабочая группа составит акт, в котором необходимо указать сумму перерасхода или экономии фонда заработной платы и причины появления данных несоответствий. На основании этого ответственными работниками должны быть приняты меры по устранению существующих несоответствий, изложенные в докладе руководителю управления.

В целом, в УРС среди коллектива создана рабочая обстановка и следует отметить что, руководство организации пользуется доверием и уважением среди работников организации, а эти факторы немаловажны и говорят о целостности и сплоченности коллектива.

Выводы по разделу 2

Во втором разделе работы изучена краткая организационно-экономическая характеристика УРС ФГУП «ПО «Маяк». УРС является структурным подразделением ФГУП «ПО «Маяк», которое имеет свой расчетный счет и выделено на отдельный баланс. Исследованы основные показатели по фонду заработной платы организации за период 2018–2019 года на основании статистической отчетности, по результатам показателей которой сделано заключение о том, что в динамике наблюдается увеличение фонда заработной платы в связи с ростом фактической штатной численности.

Изучены нормативные документы, регламентирующие оплату труда в УРС и особенности ведения учета по начислению заработной платы, в частности рассмотрена особенность отражения на счетах бухгалтерского учёта начисления заработной платы, удержаний, пособий и прочих начислений с заработной платы. Рассмотрены расчеты по начислению удержаний, пособий по беременности и родам на примере работников УРС.

Проведён анализ состава фонда заработной платы за два года, определены показатели, влияющие на увеличение фонда заработной платы.

Для контроля за использованием фонда оплаты труда даны рекомендации по совершенствованию системы учета оплаты труда.

3 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА УРС ФГУП «ПО «МАЯК», РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Финансовый анализ деятельности УРС ФГУП «ПО «Маяк» в 2018–2019 г.

Финансовый анализ организации является составной частью экономического анализа. Он представляет собой совокупность методов сбора и обработки данных о финансовой деятельности, обеспечивающих оценку и принятие управленческих решений.

Главная цель финансового анализа – решение о том, где, когда и как использовать финансовые ресурсы для эффективного развития производства и получения максимальной прибыли.

Финансовый анализ важен не только для определения стратегии деятельности организации, но и для организации контроля со стороны собственника и вышестоящих органов за рациональностью использования средств, а также для оценки эффективности действующего механизма в целом.

Основной задачей УРС является предоставление питания, а общественное питание – это подотрасль розничной торговли. Поэтому для начала рассмотрим состав розничного товарооборота (рисунок 6).

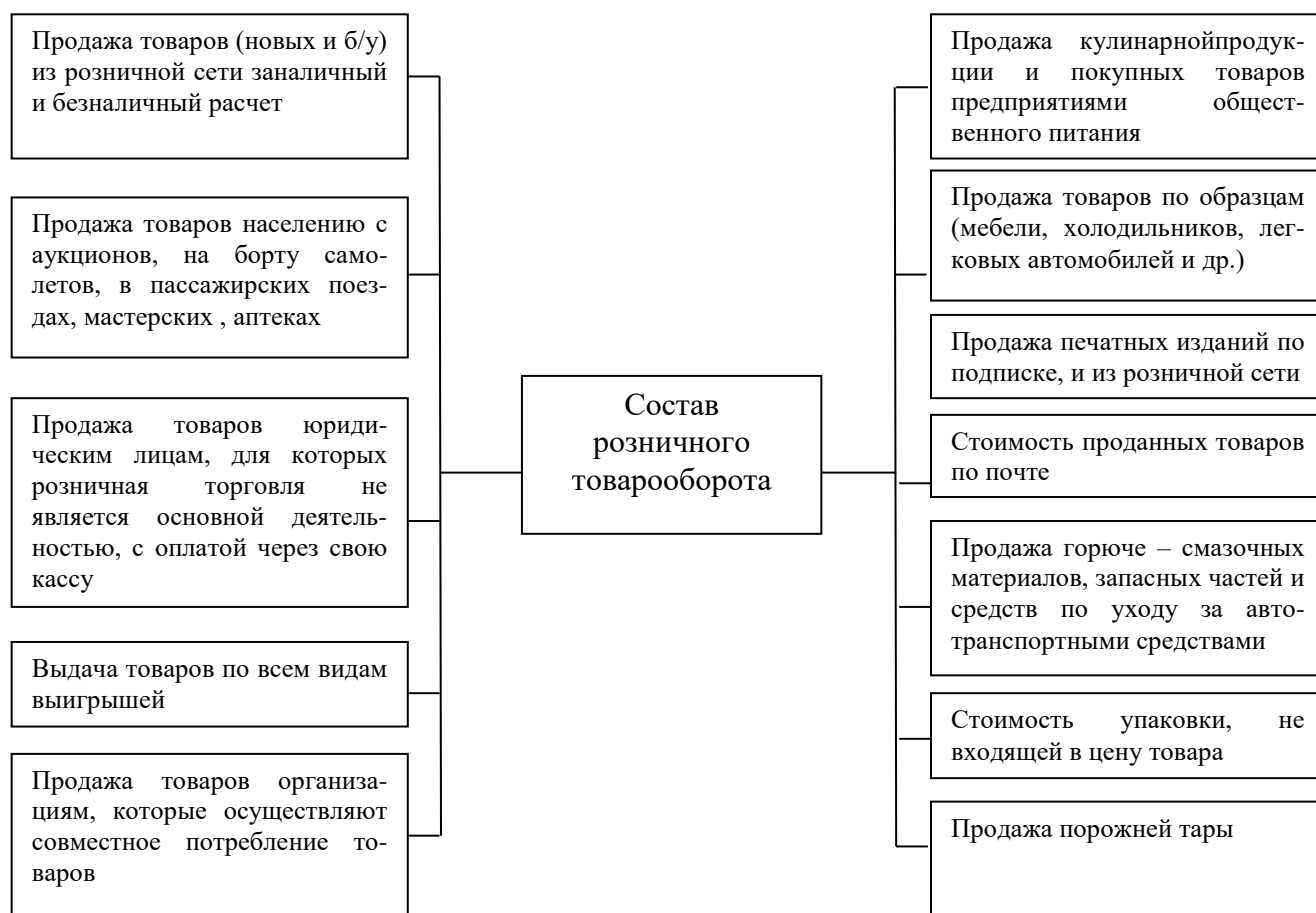


Рисунок 6 – Состав розничного товарооборота

Товарооборот общественного питания по своему составу отличается от розничного товарооборота.

Все кулинарные изделия, производимые в общественном питании, а также товары, носят название продукции общественного питания.

К продукции собственного производства относят сырье и продукты, прошедшие кулинарную обработку и получившие вид кулинарного изделия.

В УРС основную часть продукции составляет продукция, реализуемая через линию раздачи в отделах питания УРС. Показателем объема производства в этом случае являются блюда (закуски, первые, вторые и сладкие блюда).

К продукции собственного производства также относят прочую продукцию. Это кондитерские изделия, выпечка, горячие напитки, полуфабрикаты, бутерброды и пр.

Объем покупных товаров (хлеб, кофе, чай, алкоголь, фрукты, соки, воды и др.) учитывается по розничным ценам, с включением в цену наценок общественного питания.

Таблица 9 – Анализ объема и структура выпуска продукции

№ п/п	Показатели	Годы		Изменения	
		2018	2019	Абсол., тыс.руб.	Относит., %
1	Розничный товарооборот, тыс. руб.	386 034,9	429 743,8	43 708,9	11,3
	в т. ч.				
	оборот по продукции собств. произв., тыс. руб.	329 287,7	367 430,9	38 143,2	11,6
	оборот по обеденной продукции, тыс. руб.	292 228,4	327 894,5	35 666,1	12,2
	оборот по прочей продукции собств. производства, тыс. руб.	37 059,3	39 536,5	2477,2	6,7
	оборот по покупным товарам, тыс. руб.	56 747,2	62 312,8	5565,6	9,8
2	Удельный вес оборота, %				
	по продукции собств. произв., %	85,3	85,5	-	0,2
	по обеденной продукции, %	75,7	76,3	-	0,6
	по прочей продукции собств. произв., %	9,6	9,2		
	по выкупным товарам, %	14,7	14,5	-	-0,2

Анализ данной таблицы показывает, что предприятие проработало год удовлетворительно. Товарооборот по сравнению с предыдущим годом вырос на 11,3 %, оборот по продукции собственного производства составил 11,6 %, причем

большую долю составил оборот по обеденной продукции – 12,2 %. Оборот по прочей продукции вырос незначительно, всего на 6,7 %, оборот по покупным товарам составил 9,8 %.

Изменения удельного веса оборота в товарообороте за 2018 год представлены ниже (рисунок 7).

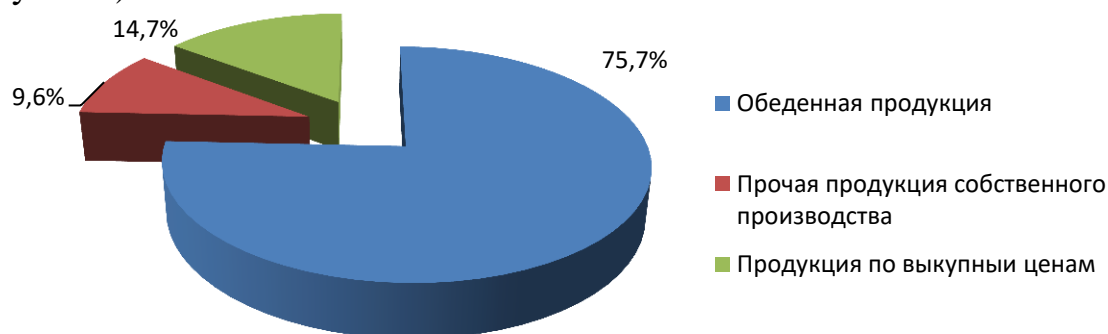


Рисунок 7 – Изменения удельного веса товарооборота за 2018 год

Далее (рисунок 8) показаны изменения удельного веса оборота в товарообороте за 2019 год.

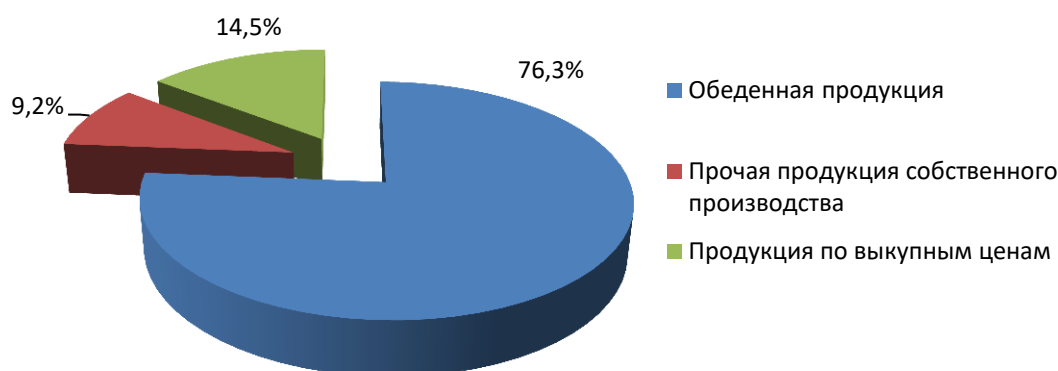


Рисунок 8 – Изменения удельного веса товарооборота за 2019 год

Для проведения финансового анализа деятельности УРС за 2018–2019 год рассмотрим основные экономические показатели деятельности организации (таблица 10).

Таблица 10 – Основные экономические показатели деятельности УРС

Показатели	2018 год (тыс. руб.)	2019 год (тыс. руб.)	Отклонение, +/-	Темп изменения, %
Выручка	386 034,9	429 743,8	43 708,9	11,3
Себестоимость	315 776,5	364 422,7	48 646,3	15,4
Валовая прибыль (убыток)	70 258,4	65 321,1	- 4937,3	- 7,0
Коммерческие расходы	4145,2	4245,9	100,7	2,4
Управленческие расходы	60 351,9	60 095,4	- 256,5	- 0,4

Окончание таблицы 10

Показатели	2018 год (тыс. руб.)	2019 год (тыс. руб.)	Отклонения, +/-	Темп изменения, %
Прибыль (убыток) от продаж	5761,3	979,8	- 4781,5	- 82,9
Прочие доходы	44 394,0	55 436,9	11 042,9	24,9
Прочие расходы	49 412,5	45 123,1	- 4289,4	- 8,7
Прибыль до налогообложения	742,8	11 293,6	10 550,8	1420,4
Текущий налог на прибыль	66,1	677,6	611,5	925,1
Чистая прибыль	676,7	10 616,0	9939,3	1468,8
СПРАВОЧНО				
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль периода	386,1	4727,2	4341,1	1124,3
Совокупный финансовый результат периода	1062,8	15 343,2	14 280,4	1343,6

На основании приведенных данных финансовой деятельности организации мы видим, что в 2018–2019 г. г. выручка выросла на 43 708,9 тыс. руб. темп изменения составил 11,3 %, вместе с тем увеличилась и себестоимость продукции на 48 646,3 тыс. руб., темп изменения 15,4 %, тогда как валовая прибыль по сравнению с предыдущим годом наоборот уменьшилась на 7 %, что составило в денежном выражении 4937,3 тыс. руб., этому послужило увеличение коммерческих расходов на 100,7 тыс. руб., темп изменения 2,4 % и конечно же мы видим значительное снижение прибыли от продаж. Если в 2018 году прибыль от продаж составила 5761,3 тыс. руб., то в 2019 году она снизилась на целых 4781,5 тыс. руб., темп снижения составил 82,9 %. К данному снижению прибыли привели такие факторы как закрытие на ремонт отделов питания, система отмены питания по талонам лечебно – профилактического питания, низкое количество заказов от населения по сравнению с предыдущим годом.

В 2019 году мы можем наблюдать увеличение прочих доходов на 11 042,9 тыс. руб. и снижение прочих расходов на 8,7 %, за счет чего наблюдается увеличение общей суммы чистой прибыли по сравнению с 2018 годом на 9939,3 тыс. руб., темп роста составляет 1468,8 %.

Ниже представлены изменения показателя валовой прибыли, прибыли от продаж и чистой прибыли за 2018–2019 г. г. (рисунок 9).

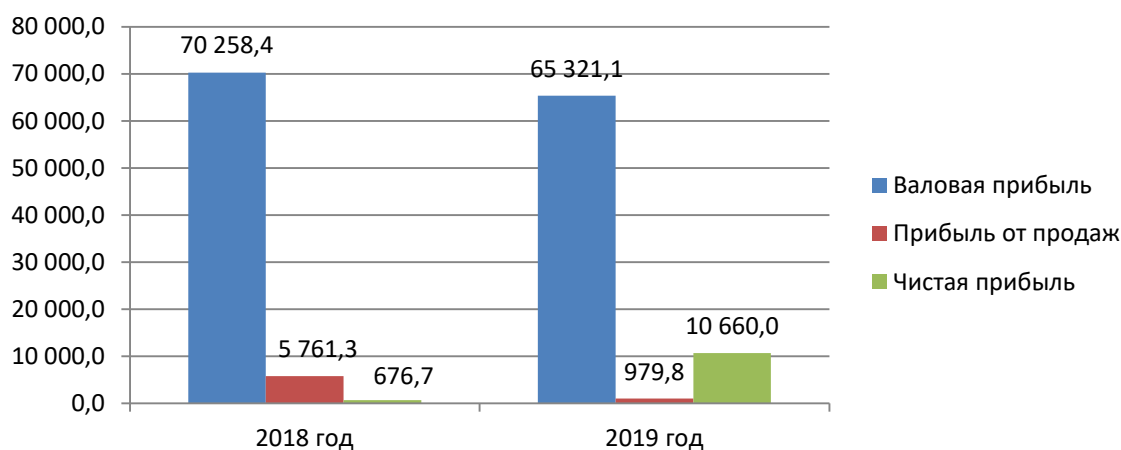


Рисунок 9 – Показатели изменения прибыли

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что несмотря на значительное увеличение чистой прибыли в 2019 году по сравнению с предшествующим годом, предприятие работает нестабильно и в будущем при росте производственных затрат возможно будет работать в убыток, для предотвращения этого руководству в первую очередь необходимо разработать мероприятия по повышению темпа роста прибыли от продаж, который должен превышать темп роста производственных затрат.

3.2 Мероприятия по повышению эффективности системы оценки оплаты труда УРС ФГУП «ПО «Маяк»

Проведя финансовый анализ деятельности УРС мы выяснили, что основная доля финансовых затрат рассматриваемого объекта приходится на фонд оплаты труда (рисунок 10).

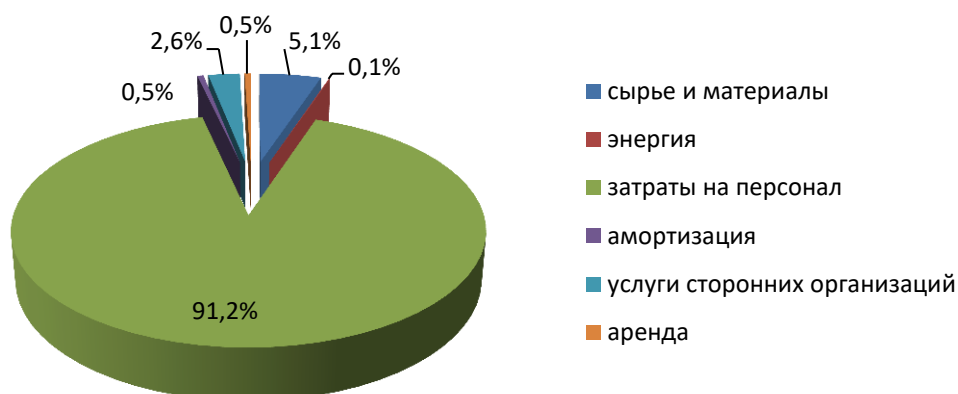


Рисунок 10 – Доля финансовых затрат УРС за 2019 год

Как видно из рисунка 10 доля затрат на персонал составляет 91,2 % всей суммы затрат, что говорит о неэффективном использовании фонда оплаты труда. И это при том, что количество работников значительно ниже чем указано в штатном расписании УРС. Попробуем разобраться с чем же связаны такие большие затраты.

Для начала рассмотрим среднюю заработную плату работников УРС в разбивке по категориям персонала (таблица 11).

Таблица 11 – Средняя заработная плата по категориям персонала

Руководители		Специалисты		Служащие		Рабочие		Всего	
Ср/спис. числ., чел.	Средняя зар. плата, руб.	Ср/спис. числ., чел.	Средняя зар. плата, руб.	Ср/спис. числ., чел.	Средняя зар. плата, руб.	Ср/спис. числ., чел.	Средняя зар. плата, руб.	Ср/спис. числ., чел.	Средняя зар. плата, руб.
24	61 912,5	51	43 999,3	7	28 568,7	267	30 191,6	349	34 358,2

По приведенным данным видно, что уровень заработной платы работников УРС достаточно высок по сравнению с другими организациями общественного питания и составляет 34 358,2 руб. Большая часть работников это конечно же рабочие и их средняя заработная плата составляет 30 191,6 руб.

В соответствии со спецификой работы 90 % работников это женщины, средний возраст которых 47 лет. То есть в основном это старшее поколение рабочих, которое в большинстве своем не имеет высшего образования. К сожалению, сейчас на предприятии действует система оплаты труда, учитывающая в первую очередь не навыки работника, а наличие у него высшего образования, что согласитесь, не говорит о его высокой компетенции и зачастую происходит так, что при оценке статуса работник, имеющий диплом, но низкую производительность труда получает больший процент стимулирующей выплаты, чем рабочий с большим стажем и высокой профессиональной квалификацией, но не имеющий высшего профильного образования.

При такой системе оценки труда многие работники предпочитают уходить в другие организации, где ценятся кадры с большим опытом и высокой квалификацией. Отсюда возникает в первую очередь проблема текучки кадров и, конечно же, снижение качества продукции, что самым прямым образом отражается на получении прибыли. В этом и является самый большой недостаток системы оценки оплаты труда не только на рассматриваемом объекте, но и в целом на рынке труда.

При определении подходов к механизмам оплаты труда работников УРС следует принимать во внимание три фактора.

1. Первый фактор – зарплата должна отражать стоимость выполненных услуг (произведенной продукции) и затраченный на их производство труд.

2. Второй фактор – зарплата должна обеспечить существование работника и возможность продолжения им трудовой деятельности.

3. Третий фактор – зарплата должна заинтересовать работника в увеличении количества производимой продукции и повышении ее качества.

Определение размера дополнительного дохода (в нашем случае ИСН) при внедрении финансового стимулирования, как и численности группы, которая подлежит указанному поощрению, должно соответствовать ряду следующих составляющих.

1. Система стимулирования оплаты труда должна быть предельно эффективна с экономической точки зрения.

2. Размер премии должен соответствовать поводу для увеличения результатов производственной деятельности, и составлять не менее 25 % от должностного оклада.

3. Внедряемая стимулирующая система оплаты труда должна мотивировать здоровые конкурентные отношения в коллективной среде. На основании этого, финансовое поощрение полагается не всем работникам, а лишь тем, в результате самостоятельной производственной деятельности которых обусловлено их вхождение в состав так называемой «группы лидеров».

4. Результат конечных показателей для формирования доплат к заработной плате должны быть непостоянными и постоянно переигрывать по принципу «от сделанного», что позволит системе оплаты труда подстраиваться под определенные колебания объемов и видов продукции, а также под другие факторы.

Выделим следующие варианты совершенствования стимулирования труда работников УРС (рисунок 11).

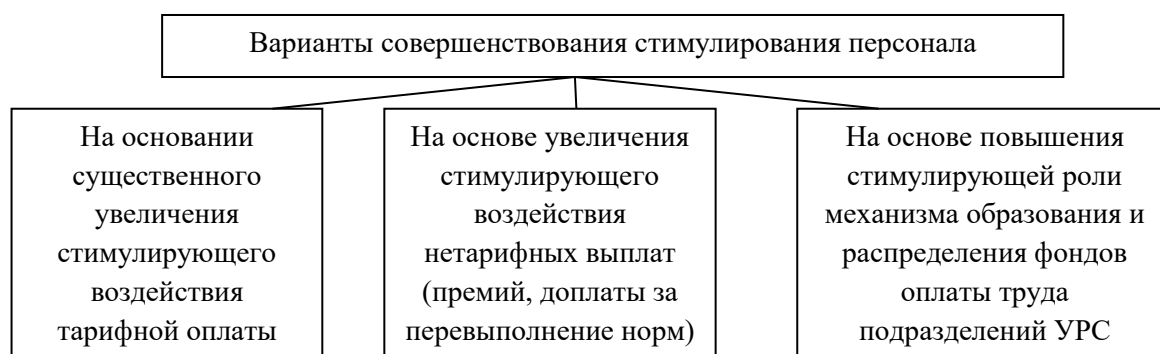


Рисунок 11 – Основные варианты совершенствования стимулирования работников УРС

Работа над совершенствованием мотивирования труда в первом варианте осуществляется за счет повышения базовых окладов, при большем увеличивали уровня нормы труда, за счет отмены искусственно созданных систем премирования и доплат, которые являются автоматизированными в процессе увеличения зарплаты, фиксируя уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управления и дисциплины. Для реализации данного подхода выплаты осуществляются безналично, а первые премии начисляются за результаты, превышающие размер вознаграждения, или за достижение результатов, превышающих средний достигнутый прогрессивный уровень. Рассмотренный вариант совершенствования организации оплаты труда на практике может быть реализован в четкой ритмичной работе на основе гарантийной логистики.

Необходимость во втором варианте возникает тогда, когда условия оплаты труда не могут быть пересмотрены по каким-либо причинам или их увеличение будет очень небольшим.

В результате этого варианта более строгих трудовых норм, трудоемких требований и более высоких нагрузок заработная плата часто увеличивается очень незначительно.

Этот вариант повышения заработной платы в социальном плане воспринимается рабочими с крайней осторожностью, так как меньше гарантируется и налагает основную ответственность за все просчеты в организациях производства непосредственным работодателем на работников. Работники предпочитают повышать заработную плату исходя из базовой зарплаты, увеличивая свою долю в зарплате, тем самым повышая размеры и доли переменной части заработной платы.

Предпочтение отдается третьему варианту, чтобы улучшить стимулирование оплаты труда дается ориентация работников на заданный конечный результат. Это дает наибольшую эффективность, когда при работе работники имеют характер широкой взаимозаменяемости, коллективной ответственности, свободное и мобильное разделение труда. В первоначальном виде третий вариант совершенствования стимулирования труда используется довольно редко, но может эффективно дополнять первые два.

Кроме того, можно радикально изменить систему оплаты труда УРС, пересмотреть основные принципы подхода к решению проблемы.

1. Обеспечение прочной взаимосвязи уровня заработной платы, производительности и эффективности труда. Только оказавшись в такой ситуации, рабочий будет достаточно сильно мотивирован на достижение более высокой эффективности своей работы, чем будут вызваны создания условий для стабилизации затрат на рабочую силу.

2. Доля переменных и постоянных выплат должна изменяться и зависеть от производительности труда и прибыли. Возможность получения наиболее высокой заработной платы должна быть доступна каждому сотруднику, однако должна зависеть от результативности труда. Выплата премий должна производиться не только управленческому персоналу, но в большей степени простым рабочим. В наше время большинство предприятий роботизировано, но это совсем не означает, что труд простых рабочих, которые сейчас в большинстве своем заменили автоматы, не должен стоить дорого. Я считаю, наоборот, труд людей, конкретно рабочих, должен оплачиваться больше, чем работников офисов.

3. Предприятие и профсоюзный комитет не должны прибегать к использованию при определении величины заработной платы внешние по отношению к предприятию факторы, такие, например, как уровень жизни или ситуацию в отрасли. И тем более профсоюзный комитет должен всегда находиться на стороне работников, а не руководства предприятия. К сожалению сейчас профсоюзные лидеры все чаще пытаются сохранить свое рабочее место, не вступая в контротношения с руководством предприятия, при этом совершенно не обязательно, что руководство справедливо относится к своим работникам и их правам.

4. Создание системы оплаты труда должно обеспечивать объединение, а не разобщение персонала в рамках предприятия, мотивировать к сотрудничеству, а

не к конфликтным ситуациям между рабочими. Именно поэтому система должна быть одинакова для всех и все критерии должны соответствовать и рабочим и служащим и руководителям.

Предложения по изменению подхода к созданию систем оплаты труда состоит из четырех пунктов. Первые два связаны с фиксированной частью заработной платы. Остальные два касаются переменной части общей суммы заработка. Безусловно, что все эти предложения концептуальны, а детали могут быть изменены.

Фиксированная часть заработной платы: базовый оклад. Для привлечения и удержания высококвалифицированных работников нужен стимулирующий размер оплаты труда. При этом базовый оклад может составлять не более 60–80 % суммы всего возможного заработка. Конечно, о сокращении на 25–40 % заработной платы никто не говорит. Это всего лишь говорит о необходимости перехода к эластичной системе оплаты, при которой фиксированная зарплата будет составлять относительно небольшую часть всего заработка.

На ФГУП «ПО «Маяк» существует целый ряд стимулирования молодых и высококвалифицированных специалистов. Самым важным и актуальным на сегодняшний день является оказание помощи на приобретение жилья. Данный вид помощи регулируется Положением об оказании помощи работникам ФГУП «ПО «Маяк» на приобретение постоянного жилья. Настоящее положение определяет виды, размер, условия, порядок и сроки предоставления помощи работникам на приобретение постоянного жилья.

Оказание данной помощи работникам осуществляется в целях:

- привлечения и удержания наиболее ценных работников;
- мотивации работников к повышению эффективности труда и заинтересованности работников в продолжение работы на предприятии;
- повышения доступности ипотечных программ;
- повышения эффективности затрат на улучшение жилищных условий работников.

Оказание помощи работнику на приобретение постоянного жилья осуществляется один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с предприятием.

Решение об оказании помощи на приобретение постоянного жилья принимает генеральный директор или уполномоченное им должностное лицо по представлению комиссии предприятия по жилищным вопросам.

Оказание помощи на приобретение постоянного жилья осуществляется в виде:

- одновременного предоставления займа и компенсации процентов;
- компенсации процентов.

При рассмотрении вопроса об оказании работнику помощи на приобретение постоянного жилья учитывается:

- ежегодная оценка эффективности деятельности работника, если работник принимает участие в данной процедуре;
- особые достижения (заслуги) работника в труде;

- характеристика руководителя структурного подразделения, в котором работник осуществляет трудовую деятельность;
- участие работника в программах кадрового резерва;
- возраст работника;
- образование работника;
- стаж работы на предприятии;
- уровень доходов работника;
- иные критерии, по которым работнику может быть оказана помощь на приобретение постоянного жилья.

Работник утрачивает право на получение помощи на приобретение постоянного жилья в случае:

- увольнения с предприятия;
- подачи в письменной форме личного заявления об отказе от получения помощи на приобретение постоянного жилья на имя генерального директора или уполномоченного им должностного лица;
- выявлении сведений, не соответствующих указанным в заявлении или в предоставленных документах, послуживших основанием для оказания помощи на приобретение постоянного жилья;
- выявления факта умышленного ухудшения жилищных условий, если со дня совершения намеренных действий прошло менее 5 лет, предшествующих дню подачи заявления о предоставлении помощи на приобретение постоянного жилья, где умышленным ухудшением жилищных условий является например совершение обмена, раздела или отчуждения жилого помещения, в результате которого общая площадь жилого помещения на одного члена работника семьи стала менее учетной нормы или вселение в жилое помещение других лиц (кроме супруга, несовершеннолетних детей, родителей, нуждающихся в уходе согласно заключению учреждения органов здравоохранения).

Увеличение базового оклада должно быть напрямую связано с повышением производительности на уровне отдела питания или УРС в целом. Увеличение заработной платы необходимо связать с производительностью и эффективностью, зависящей от внутренних факторов.

Переменная часть заработной платы: распределение прибыли. Система участия в прибыли должна быть разработана для всех работников УРС и зависеть, в первую очередь от общей прибыли, а потом уже от прибыли каждой единицы.

Необходимо учитывать следующие моменты:

- рост прибыли зависит от многих факторов и часто она носит краткосрочный характер, и поэтому норма рентабельности не всегда лучшая основа для роста заработной платы;
- участие в прибыли подразумевает участие в возможных убытках, что может привести ко многим факторам, не зависящим от сотрудников организации.

Поэтому участие в прибыли сотрудников УРС подразумевает их участие в убытках, то есть они со своей стороны должны быть готовы идти на определенный риск.

Так как система распределения прибыли увеличивает мотивацию сотрудников к повышению эффективности работы своих подразделений и организаций в целом, в идеале, каждый сотрудник организации должен быть вовлечен в этот процесс.

Основываясь на опыте отечественных предприятий, использование гибкой системы участия в прибыли дает возможность значительно повысить уровень заработной платы на фоне роста производительности труда и рентабельности предприятия.

Если бы Россия вступила в период галопирующей комбинации, фиксированных и гибких систем оплаты труда могло бы быть недостаточно. Именно поэтому рекомендуется использовать механизм корректировки стоимости жизни.

Этот механизм не должен стать неотъемлемой частью системы оплаты труда. Корректирующие выплаты предлагается применять один раз в месяц или в квартал, и их размер должен рассчитываться исходя из уровня инфляции.

Для работников УРС рекомендуется разработать внутреннее Положение о премировании, в котором с учетом специфики работы каждого структурного подразделения и стоящих перед ним задач должны быть определены:

- 1) показатели поощрений, включая их максимальный размер;
- 2) условия поощрения;
- 3) условия депремирования – полного или частичного;
- 4) сроки поощрения.

Так как в составе УРС несколько структурных подразделений, то для каждого из них требуется разработать свое Положение.

Для бухгалтерской службы рекомендуется предложить следующие условия поощрений.

По итогам работы за месяц (квартал) оклад работников бухгалтерской службы остается постоянным, к нему выплачивается надбавка в размере 30 %.

На размер надбавки оказывают влияние следующие факторы:

- несоблюдение трудовой дисциплины;
- несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности;
- несвоевременное выполнение операций по взаимозачету с дебиторами и кредиторами;
- невыполнение распоряжений непосредственного руководителя.

Для группы снабжения можно применить такие условия премирования: по итогам работы за месяц (квартал) оклад работников остается постоянным, к нему выплачивается надбавка в размере 30 %.

На размер надбавки могут влиять такие факторы, как:

- несвоевременная поставка продукции;
- поставка некачественного, бракованного товара;
- несвоевременное заключение договоров;
- невыполнение условий договоров.

Становится ясно, что на сегодняшний день для мотивации повышения эффективности и производительности в УРС необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию. Этот новый подход включает в себя новые идеи о необходимости разделения ответственности, гибкости, распределения прибыли и стремлении улучшить работу организации в целом.

В целях повышения эффективности управления персоналом и расчета оптимального уровня заработной платы, необходимо принять решение о расстановке кадров на основе их квалификации, которая требует постоянной оценки профессионального уровня работников. Данное мероприятие необходимо осуществлять в несколько стадий.

1. На первой стадии рекомендуется провести переаттестацию работников, в ходе которой осуществляется контроль за уровнем его работы. Критериями оценки являются показатели работы сотрудника за установленный период, а также отзывы непосредственного руководителя.

В результате проведенной аттестации вносятся необходимые изменения в должностные инструкции, оклады и систему оплаты труда.

2. На второй стадии происходит оценка персонала по специально разработанной программе при участии непосредственных руководителей структурных подразделений, а также специалиста по кадрам. Аттестация и оценка работников должна проводиться не менее двух раз в год.

В результате проведенной оценки персонала получается несколько портретов на каждого работника: профессиональный, психологический и корпоративный.

Как правило, требуется производить оценку сотрудника с профессиональной точки зрения, которая дает основания для вывода о соответствии работника занимаемой должности.

Все рекомендации по повышению эффективности системы оценки оплаты труда для УРС, руководство организации может успешно применить на практике как в целом, так и частично.

Выводы по разделу 3

В третьем разделе выпускной квалификационной работы изучены основные показатели деятельности УРС ФГУП «ПО «Маяк» за 2018–2019 г. г., на основании данных проведен финансовый анализ. Также предложены рекомендации по повышению эффективности системы оценки оплаты труда организации, а также основные принципы, которых может придерживаться руководство УРС при проведении плановых и внеплановых оценок оплаты труда работников УРС.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа выполнена на тему: Учет и анализ труда и заработной платы.

В результате изменений в экономической и социальной жизни страны кардинальным изменениям подверглась и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Много функций государства по реализации этой политики возлагаются непосредственно на предприятия, которые самостоятельно создают формы, системы и заработная плата, материальное стимулирование ее результатов. В наше время понятие «заработная плата» наполняется новым смыслом и охватывает все виды доходов, начисленных в денежных и натуральных формах, включая те денежные суммы, которые начислены работнику в соответствии с действующим законодательством за неотработанное время. Для работников предприятия оплата их труда в виде заработной платы является личным доходом, который должен соответствовать личному вкладу в результаты деятельности предприятия, и который регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно – правовых форм устанавливается на основании действующего законодательства. На основании этого можно считать, что тема учета и анализа оплаты труда занимает одно из главных мест в системе учета на предприятии, что и определило актуальность выбора данной темы.

В работе изучены теоретические основы по учету оплаты труда, формы и системы оплаты труда. Установлено, что оплата труда – это более обширное понятие, чем заработная плата, так как оно включает в себя систему расчета заработной платы, порядок, формы и сроки ее выплаты.

Зарплата распределяется не только по количеству и качеству труда, ее размеры также зависят и от фактического вклада работника, от конечных результатов деятельности организации. С переходом к рыночной системе зарплата становится центральным звеном воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция начинает играть равноправную роль, как и стимулирующая. Основная задача организации зарплат состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

В работе рассмотрена нормативная база, законодательные акты, регулирующие ведение учета заработной платы в РФ, отражение в бухгалтерском учете операций по расчету заработной платы, документальное оформление и порядок начисления заработной платы.

Изучены формы и системы оплаты труда, область и условия применения различных форм оплаты труда на практике.

В работе дана краткая организационно – экономическая характеристика УРС ФГУП «ПО «Маяк», которое является структурным подразделением ФГУП «ПО «Маяк», имеет свой расчетный счет и выделено на отдельный баланс.

Исследованы основные показатели по фонду заработной платы организации за период 2018–2019 года на основании статистической отчетности, по результатам показателей которой сделано заключение о том, что в динамике наблюдается увеличение фонда заработной платы в связи с ростом фактической штатной численности.

Изучены нормативные документы, регламентирующие оплату труда в УРС и особенности ведения учета по начислению заработной платы, в частности рассмотрена особенность отражения на счетах бухгалтерского учёта начисления заработной платы, удержаний, пособий и прочих начислений с заработной платы. Рассмотрены расчеты по начислению удержаний, пособий по беременности и родам на примере работников УРС.

Исследованы основные показатели по фонду заработной платы организации за период 2018–2019 года на основании статистической отчетности, по результатам показателей которой сделано заключение о том, что в динамике наблюдается увеличение фонда заработной платы в связи с ростом фактической штатной численности.

Начисление заработной платы работникам УРС осуществляется в электронной системе КИС – Alfa и регламентируется «Инструкцией технологической по заполнению и оформлению документов. Учет труда и заработной платы» ММ.05100.А52 6А.

Выплата заработной платы безналичным путем отражается проводкой Д 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К 51 «Расчетный счет».

Тогда как выплата заработной платы через кассу предприятия отражается на счетах Д 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» К 50 «Касса».

Исходя из основных измерителей труда, в УРС установлена повременная форма оплаты труда. При повременной форме оплаты труда заработная плата работника определяется в соответствии с его должностным окладом за фактически отработанное время. Для категории персонала – рабочие ведется суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом квартал), для остальных категорий персонала установлен ненормированный рабочий день.

Проведён анализ состава фонда заработной платы за два года, определены показатели, влияющие на увеличение фонда заработной платы.

Для контроля за использованием фонда заработной платы даны рекомендации по совершенствованию системы учета оплаты труда.

В качестве рекомендаций руководству УРС предложено контролировать расходование фонда заработной платы путем:

- проверки соответствия численности работников штатному расписанию;
- проведения оценки организации и нормирования труда, использования рабочего времени;
- оценки системы оплаты труда, ее соответствие условиям работы;
- проверки правильности и своевременности расчетов с работниками.

Также изучены основные показатели деятельности УРС ФГУП «ПО «Маяк» за 2018–2019 г. г., на основании приведенных данных был проведен финансовый анализ деятельности организации за два года. Также предложены рекомендации

по повышению эффективности системы оценки оплаты труда в УРС, а также основные принципы, которых может придерживаться руководство УРС при проведении плановых и внеплановых оценок оплаты труда работников УРС.

В качестве вышеуказанных мероприятий предложено:

- проведение плановых и внеплановых аттестаций персонала, в ходе которых осуществляется контроль за уровнем его работы;
- разработка программы оценки персонала при участии непосредственных руководителей структурных подразделений и специалиста по кадрам.

Цель работы достигнута, поставленные задачи выполнены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс РФ от 26.01.1994 г. № 14–ФЗ. – СПС «Гарант».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 01.04.2019).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000 № 117–ФЗ. – СПС «Гарант».
4. Федеральный закон от 06.12.2011г. № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете». – СПС «Гарант».
5. Приказ Министерства Финансов от 29.07.1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в РФ». – СПС «Гарант».
6. Приказ Министерства Финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учёта финансово – хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению». – СПС «Гарант».
7. Положение по бухгалтерскому учёту от 06.10.2008 г. № 106н «Учётная политика организации». – СПС «Гарант».
8. План счетов бухгалтерского учёта финансово – хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению от 03.10.2000 г. № 94н. – СПС «Гарант».
9. Положение по бухгалтерскому учету от 06.07.1999 г. № 43н «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99). – СПС «Консультант Плюс».
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
11. Положение Управление рабочего снабжения Федерального государственного унитарного предприятия «Производственное объединение «Маяк» П–УРС–001–2017 от 15.06.2017 г.
12. Положение Оплата труда работников предприятия П–ОТЗ–002–2015 от 03.07.2015 г.
13. Положение «О порядке предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков» П–ОТЗ–018–2019 от 15.02.2019 г.
14. Положение Оценка профессиональных статусов работников для установления интегрированных стимулирующих надбавок П–ОТЗ–008–2018 от 09.07.2018 г.
15. Положение о бухгалтерской службе Управления рабочего снабжения П–УРС–003–2017 от 20.06.2017 г.
16. Сафарова, Е.Ю. Трудовое и налоговое законодательство. Практический комментарий для бухгалтера. – М.: Рид Групп, 2011. – 272 с.
17. Бартенев, С.А. История экономических учений: учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, ИНФРА – М, 2013.
18. Проблемы экономической обоснованности системы оплаты труда на предприятии (Слепов, Ю. ФПА АКДИ «Экономика и жизнь», выпуск 17, ноябрь 2001 г.).

19. Скляренко, В.К. Прудников, В.М., Экономика предприятия: Учебник – М.: ИНФРА – М, 2009.– 28 с.
20. Генкин, Б.М. Экономика труда: Учебник – М.: Норма: НИЦ ИНФРА – М, 2014. – 352 с.
21. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009. – 767 с.
22. Кейлер, В.А. – М.: ИНФРА – М; Новосибирск: НГАЭиУ, «Сибирское соглашение», 2010. – 132с.
23. Козлова, Е.П. Бухгалтерский учет в организациях – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика. 2013 г. – 752 с.
24. Зобова, Е.П. ст. «Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение», № 2, февраль 2008 г.).
25. Бабаев, Ю.А. Теория бухгалтерского учета: учебник / Ю.А. Бабаев. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2015. – 403 с.
26. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учёт: учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – М.: Дашков и К, 2015. – 510 с.
27. Вещунова, В.Л. Бухгалтерский учет: учебник / В.Л. Вещунова, Л.Ф. Фомина. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 624 с.
28. Гиляровская, Т.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Т.В. Гиляровская. – М.: Проспект, 2016. – 178 с.
29. Гинзбург, А.И. Экономический анализ: учебник / А.И. Гинзбург. – СПб.: Питер, 2015. – 128 с.
30. Грачёв, А.В. Анализ и управление финансовой устойчивостью предприятия: учебно-практическое пособие / А.В. Грачёв. – М.: ФИНПРЕСС, 2014. – 208 с.
31. Ермолович, Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Л.Л. Ермолович. – М: БГЭУ, 2015. – 256 с.
32. Ильшева, Н.Н. Бухгалтерский учёт: учебное пособие / Н.Н. Ильшева, Е.Р. Синянская, О.В. Савостина. – Екатеринбург: Издательство Урал.ун-та, 2016. – 156 с.
33. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учёт: учебник / В.Э. Керимов. – М.: Дашков и К, 2017. – 584 с.
34. Ковалев, В.В., Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / В.В. Ковалев. – М.: Велби, 2014. – 356 с.
35. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учёт: учебник / Н.П. Кондраков. – М.: ИНФРА–М, 2015. – 157 с.
36. Кравченко, Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник / Л.И. Кравченко. – М.: Новое издание, 2015. – 526 с.
37. Любушин, Н.П. Экономический анализ: учебник / Н.П. Любушин. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2015. – 575 с.
38. Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Э.А. Маркарьян. – М.: КноРус, 2015. – 536 с.
39. Пелих, А.С. Экономика предприятия: учебник / А.С. Пелих. – Ростов н/Д: «Феникс», 2016. – 416 с.

40. Мишурова, И.В., Кутелев, П.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2016. – 240 с.
41. Павленков, В.А. Рынок труда / В.А. Павленков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 364 с.
42. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. – практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. – 320 с.
43. Рофе, А.И. Экономика труда: учеб. / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 400 с.
44. Рынок труда: учеб./под общ. ред. Ж. Батчулууна и Б. Бэختора. – Улаанбаатар: Содпресс, 2016. – 117 с.
45. Федченко, А.А. Оплата труда и доходы работников: учеб. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М. : Дашков и Ко, 2017. – 552 с.
46. Экономика труда: учеб. / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2018. – 592 с.
47. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2016. – 232 с.
48. Экономика труда: учеб. / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; под ред. В.В. Адамчука. – М.: Финстатинформ, 2018. – 151 с.
49. Васильева, М.Г., Ковязина, Н.З., Михайлов, И.А. и др. Заработная плата в 2018 году. – М.: АКДИ «Экономика и жизнь», 2018 – 432с.
50. Адова, И.Б. Социально – экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации / И.Б. Адова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 2 (10). – 30–41.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Схема организационной структуры управления рабочего снабжения

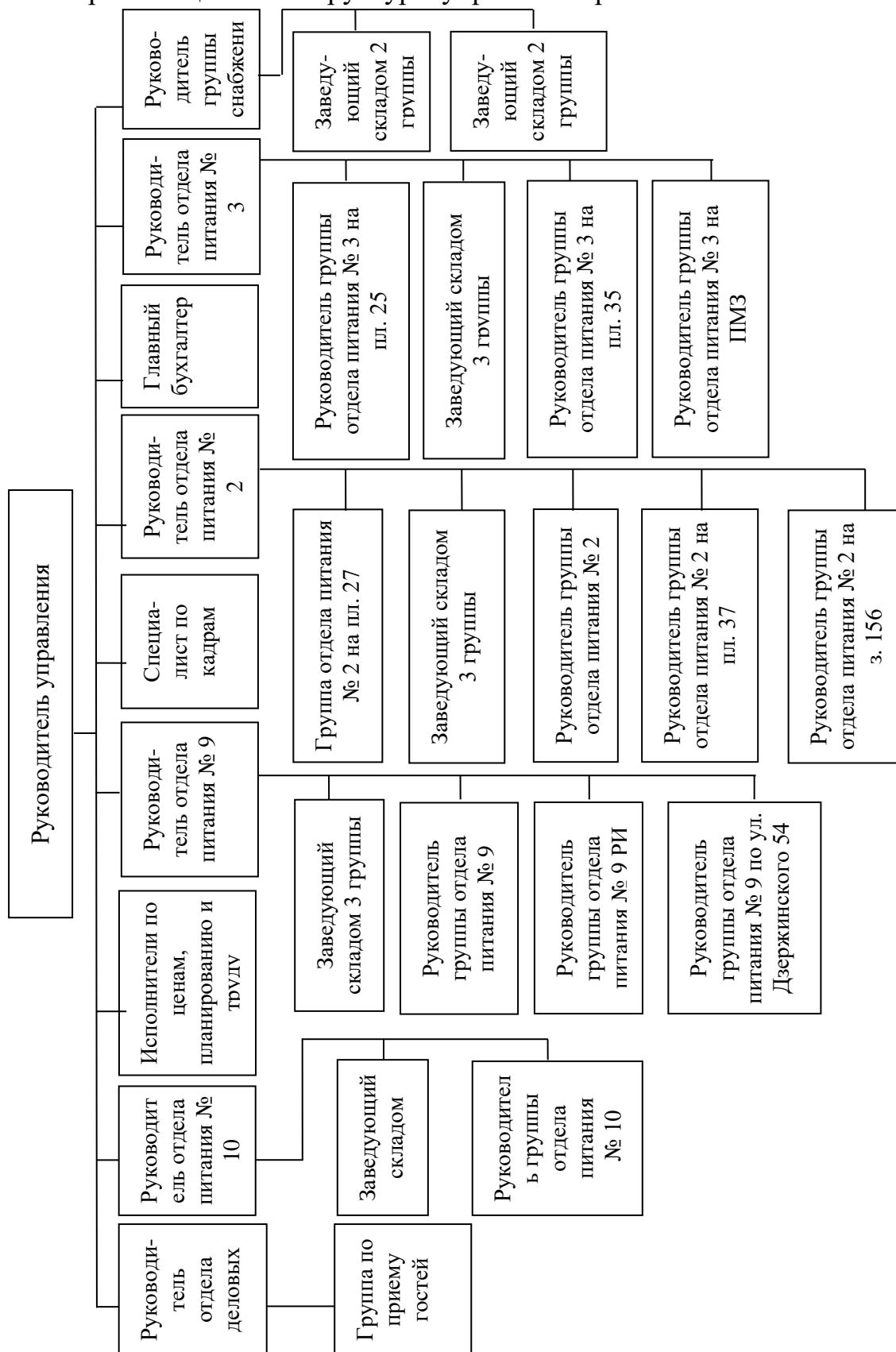


Рисунок А.1 – Схема организационной структуры УРС

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Сведения о численности персонала по управлению рабочего снабжения за февраль 2020 г.

Таблица Б. 1 – Численность персонала, чел.

Категория персонала	Среднесписочная численность		Численность на конец отчетного месяца (без совместит.)
	Всего персонала	из него АУП	
Руководители	24	24	24
Специалисты	51	55	55
Служащие	7	7	7
Рабочие	267	-	285
Итого	349	86	371

Таблица Б. 2 – Данные по балансовым счетам.

Категория персонала	Балансовый счет	Ср/сп. численность, чел.	ФОТ, тыс. руб.	Средняя зараб. плата, руб.
Руководители	44	23	1435,00	62 391,39
	29	1	50,90	50 898,88
Всего		24	1485,90	61 912,53
Специалисты	44	45	2014,95	44 776,75
	29	6	229,01	38 168,56
Всего		51	2243,96	43 999,32
Служащие	44	7	199,98	28 568,66
	29	0	0	0
Всего		7	199,98	28 568,66
Рабочие	44	261	7929,28	30 380,39
	29	6	131,88	21 980,53
Всего		267	8061,16	30 191,63
Итого по подразделению	44	336	11 579,22	34 461,96
	29	13	411,79	31 676,41
		349	11 991,01	34 358,20

Таблица Б. 3 – Дополнительные сведения

1. Среднесписочная численность работников, находившихся в доп. отпуске, предоставляемом ликвидаторам аварий на ПО «Маяк», ЧАЭС, переселенцам	-
2. Списочная численность женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком	20
3. Списочная численность работников, принятых по срочному трудовому договору на период отпусков, связанных с рождением ребенка	-
4. По совместителям, принятым из других предприятий, учреждений, организаций	-
4.1 Среднесписочная численность, чел. (с одним десятичным знаком после запятой)	-
4.2 Начислено заработной платы	-
4.3 Отработано чел. часов	-
5. По движению работников	-
5.1 Принято работников за месяц, чел. - всего	5
в том числе из других предприятий, учреждений, организаций на ПО «Маяк»	5
5.2 Уволено работников за месяц, чел. - всего	3
в том числе с ПО «Маяк»	3

Экономист по труду _____ / _____ /

ПРИЛОЖЕНИЕ В
Форма лицевого счета

Производственное объединение «Маяк»

Номер документа	Расчетный период	
	с	по
Категория персонала	Табельный номер	Код категории налогоплатель.

ЛИЦЕВОЙ СЧЕТ

Типовая межотраслевая форма № Т-54а

Утверждена Постановлением Госкомстата России от 30.10.97 № 71а
Форма по ОКУД

Код места жительства	Семейное положение	Количество		Дата поступления на работу
		детей	иждивен.	

Фамилия, имя, отчество _____

перемещения Дата рождения

Дата	Номер приказа (распоряжения)	Структурное подразделение	Цех	Профессия, должность	Тарифный разряд (класс)	Условия труда	Размер тарифной ставки, оклада, руб. коп.	С какого числа месяца установлен разряд, оклад
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Отметки об использовании отпуска

Вид отпуска	Приказ		За какой период	Время		Количество
	Дата	Номер		с	по	
9	10	11	12	13	14	15

Удержания и взносы

Виды удержания (№ и дата документа)	Период удержания		Сумма удержания или %	Размер удержания за месяц	Виды удержания (№ и дата документа)	Период удержания		Сумма удержания за месяц	Размер удержания за месяц
	с	по				с	по		

Производственное объединение «Маяк»

от _____

Табельный номер _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Если после моего увольнения и получения полного расчета мне будут причитаться денежные суммы, прошу перевести их почтовым переводом по адресу: _____

« ____ » _____ 20 ____ г. *Подпись* _____ 2023-15

Рисунок В. 1 – Форма карточки лицевого счета

ПРИЛОЖЕНИЕ Д
Ведомость распределения заработной платы по категориям
и видам оплат за 2 месяц

Таблица Д. 1 – Ведомость распределения заработной платы УРС
 Подразделение 54 Т05398

В/О	Руководители	Специалисты	Служащие	Повременщики	ВСЕГО
1	626 214.92	1 068 513.05	98 407.95	3 699 099.05	5 492 234.97
25	1 675.18	2 490.39		-81.92	4 083.65
28	454.88				454.88
30	274 303.96	423 450.01	38 751.15	1 541 279.02	2 277 784.14
35	361.39	1 881.80		229.51	2 472.70
40				3.04	3.04
42		6382.60		11 513.29	17 895.89
49	10 460.45				10460.45
111	271 196.29	367 634.46	30 762.54	1 208 547.84	1 878 141.13
115	4 344.80	84.62		121 793.55	126 222.97
129		12 241.17		10 565.70	22 806.87
141		1 011.68		481.80	1 493.48
218		15 965.12		97 671.96	113 637.08
242				5 454.16	5 454.16
340	25 913.93	26 187.18		13 799.67	65 880.78
521	5 000.00			10 000.00	15 000.00
721	1 357 002.64	1 002 471.53	83 604.23	3 510 556.39	5 953 634.79
730	407 100.80	292 120.45	25 081.28	1 053 167.10	1 777 469.63
756	10 000.00			40 000.00	50 000.00
Итого за счет себестоимости					
	2 994 029.24	3 220 434.06	276 607.15	11 324 060.16	17 815 130.61
132				2 135.69	2 135.69
265				70 560.00	70 560.00
268				54 878.00	54 878.00
364				4 000.00	4 000.00
464				16 000.00	16 000.00
902				2 000.00	2 000.00
903		4 000.00		10 000.00	10 000.00
Итого за счет прибыли					
		4 000.00		159 573.69	163 573.69
5		7 764.60		72 558.54	80 323.14
102	56.33	223.17		905.67	1 185.17
Итого выплаты из себестоимости					
	56.33	7 987.77		73 464.21	81 508.31
50		18 408.24	18 443.30	223 905.32	260 756.86
69		12 114.28		13 265.95	25 380.23
150		119 592.20			119 592.20
269	13 908.61	8 521.36		70 538.04	92 968.01
Итого фонда соцстраха					
	13 908.61	158 636.08	18 443.30	307 709.31	498 697.30
37	63 255.76	129 107.46	725.76	855 675.17	1 048 764.15
43	45 000.00	16 598.39		213.57	61 812.43
Итого по отпускам					
	108 256.23	145 705.85	725.76	855 888.74	1 110 576.58
Итого по подразделению 54					
	3 116 250.41	3 536 763.76	295 776.21	12 720 696.11	19 669 486.49

Бухгалтер _____ / _____ /

ПРИЛОЖЕНИЕ Е
Форма приказа о выплате денежной компенсации отпуска



Унифицированная форма № Т-6
Утверждена постановлением Госкомстата РФ
От 05.01.2004 № 1

ПРЕДПРИЯТИЕ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «МАЯК»**

ФГУП «ПО «Маяк»

Управление рабочего снабжения

Номер документа	Дата составления

**ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении компенсации**

Табельный номер

Фамилия, Имя, Отчество

Наименование структурного подразделения

Должность (специальность, профессия), разряд, класс (классификация)

Трудовой договор прекращен (работник уволен) « ____ » ____ 20 ____ г.

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

приказом (распоряжением) от « ____ » ____ 20 ____ г. №

Выплатить компенсацию/удержать за ____ календарных дней отпуска
за период работы с « ____ » ____ 20 ____ г. по « ____ » ____ 20 ____ г.

Руководитель управления _____ / _____
личная подпись расшифровка подписи

Специалист по кадрам _____ / _____
личная подпись расшифровка подписи

Отработано перед увольнением ____ дней ____ часов

Экономист по труду _____ / _____
личная подпись расшифровка подписи

Рисунок Е. 1 – Форма приказа на выплату компенсации

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Ведомость распределения удержаний по корреспондирующим счетам

Таблица К. 1 – Ведомость распределений удержаний УРС

Подразделение 54 за 02 месяц.

Т0524

Код в/у	Б/С	С/С	КАУ1	КАУ2	Сумма ШО=3	Сумма ШО=5	Общая сумма	Наименование
71	0	0	0	0	3500,00	0,00	3500,00	АВАНС
72	0	0	0	0	45 000,00	0,00	45 000,00	ВНЕПЛ. ВЫД
73	68	3	10	0	2 744 471,00	342732,00	2 401 739,00	НДФЛ 13%
76	76	8	0	0	53 951,28	0,00	53 951,28	АЛИМЕНТЫ
78	76	8	17	0	74 559,45	15618,00	58 941,45	УЩЕРБ И.Л
84	0	0	0	0	208 740,00	735,00	208 005,00	ИЗЛИШ.ЛПП
89	73	2	54	5401125	120,00	0,00	120,00	ПРОЧ.В/У
90	0	0	0	0	7580,68	0,00	7580,68	ДОЛГ
92	76	8	10	0	168 014,45	0,00	168 014,45	ПРОФ.ВЗН.
93	0	0	0	0	176 700,00	0,00	176 700,00	АВТБ24
93	0	0	0	0	88 850,00	0,00	88 850,00	АГазПБ
93	0	0	0	0	1 239 450,00	0,00	1 239 450,00	АСберБ
93	0	0	0	0	1 157 450,00	0,00	1 157 450,00	АУБриР
93	0	0	0	0	146 500,00	0,00	146 500,00	АЧИнвестБ
93	0	0	0	0	1 331 200,00	0,00	1 331 200,00	АЧИндБ
93	0	0	0	0	217 992,91	0,00	217 992,91	ЗВТБ24
93	0	0	0	0	75 380,72	0,00	75 380,72	ЗГазПБ
93	0	0	0	0	1 306 769,10	0,00	1 306 769,10	ЗСберБ
93	0	0	0	0	1 345 094,82	0,00	1 345 094,82	ЗУБриР
93	0	0	0	0	157 444,00	0,00	157 444,00	ЗЧИнвестБ
93	0	0	0	0	1 595 852,82	0,00	1 595 852,82	ЗЧИндБ
93	0	0	0	0	653 151,00	0,00	653 151,00	ОВТБ24
93	0	0	0	0	175 527,00	0,00	175 527,00	ОГазПБ
93	0	0	0	0	1 845 434,00	0,00	1 845 434,00	ОСберБ
93	0	0	0	0	2 357 153,02	0,00	2 357 153,02	ОУБриР
93	0	0	0	0	184 685,40	0,00	184 685,40	ОЧИнвестБ
93	0	0	0	0	2 464 368,50	0,00	2 464 368,50	ОЧИндБ
171	0	0	0	0	10 393,30	0,00	10 393,30	ЗП касса
173	68	3	10	0	312,00	0,00	312,00	НДФЛ 35%
180	0	0	0	0	5024,00	4784,16	239,84	РЕЗЕРВ
195	76	3	02	7422000795	29 020,00	0,00	29 020,00	ТЕЛЕФОН
281	73	4	54	535346	3 083,00	0,00	3083,00	ССУДА
281	73	4	54	535117	3 750,00	0,00	3750,00	ССУДА
289	0	0	0	0	7 840,00	0,00	7840,00	ПУТЕВКИ
292	76	8	24	7453040822	14 130,00	0,00	14 130,00	ПВ ПРОГ.1
378	76	8	17	0	185,73	0,00	185,73	ТР.НАЛОГ
392	76	8	15	0	33 796,14	0,00	33 796,14	ПВ ПРОГ.2
478	76	8	17	0	185,73	0,00	185,73	ИМУЩ.НАЛОГ
1378	76	8	17	0	55,55	0,00	55,55	ПЕНИ НА ТР.НАЛОГ
1478	76	8	17	0	3,24	0,00	3,24	ПЕНИ НА ИМ.НАЛОГ
По подр. 54					19 932 718,84	363 869,16	19 568 849,68	
Проводки сформированы					3 125 637,57	358 350,00	2 767 287,57	
Проводки не сформированы					16 807 081,27	5 519,16	16 801 562,11	

Бухгалтер _____ / _____ /