

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Высшая школа экономики и управления
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

РАБОТА ПРОВЕРЕНА
Рецензент ООО «ГенШтаб», директор
по клиентскому сервису
_____ Л.М. Табатадзе
«__» _____ 2021 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ И.И. Просвирина
«__» _____ 2021 г.

УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
(ПО МАТЕРИАЛАМ ООО «ГЕНШТАБ»)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУРГУ–38.03.01.2021.365.ВКР

Руководитель ВКР, доцент
_____ Е.А. Шевелева
_____ 2021 г.

Автор ВКР, студент группы ЭУ-404
_____ В.Н. Сеницына
_____ 2021 г.

Нормоконтролер, доцент
_____ Л.А. Ширшикова
_____ 2021 г.

РЕФЕРАТ

Синицына, В.Н. Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда (по материалам ООО «Генштаб»). – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ–404, 2021. – 61 с., 18 табл., библиогр. список – 41 наим., 3 прил.

Объект исследования – расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок».

Предмет исследования – организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок».

Цель выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов на оплату труда в ООО «Золотой песок».

Выпускная квалификационная работа состоит из двух разделов, в которых рассмотрены теоретические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда, приведена краткая характеристика организации ООО «Золотой песок», выполнен анализ отрасли в соответствии с основным видом деятельности предприятия. Также рассмотрен учет и проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок», в ходе которого были выявлены определенные ошибки в учете, на основании которых разработаны рекомендации по совершенствованию учета в ООО «Золотой песок».

Результаты работы рекомендуются к применению в ООО «Золотой песок».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	6
1.1 Учет оплаты труда в Российской Федерации.....	6
1.2 Анализ ювелирной отрасли.....	18
1.3 Характеристика деятельности ООО «Золотой песок».....	24
Выводы по разделу один	33
2 ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК»	35
2.1 Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»	35
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок» ..	40
2.3 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»	45
Выводы по разделу два	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	55
ПРИЛОЖЕНИЯ	59
ПРИЛОЖЕНИЕ А. БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК»	59
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ В ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК».....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ В. КАРТОЧКА ПРЕДПРИЯТИЯ	61

ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных статей расходов в любой организации является оплата труда персонала. Важным считается не только правильность отражения расчета по заработной плате сотрудников, но и правильность расчета сумм, которые причитаются к выплате каждому сотруднику.

Заработная плата – это вознаграждение за труд работника. Размер заработной платы зависит непосредственно от квалификации работника, сложности той работы, которую он выполняет, её количества и качества.

Актуальность данной выпускной квалификационной работы выражена в том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда – это один из самых ответственных, трудоемких и важных участков бухгалтерского учета.

Рабочая сила представляет собой способность к труду, включает физические и интеллектуальные способности, которые имеет человек и использует их в производстве жизненных благ. Рабочая сила может действовать только в системе конкретных производственных отношений, образует главную производительную силу общества, является определяющим элементом сил производства.

В рыночной экономике рабочая сила является товаром, поэтому обладает потребительной стоимостью. Стоимость рабочей силы зависит от стоимости жизненных средств, которые необходимы для нормальной трудовой деятельности. Цена рабочей силы изменяется вместе с уровнем политического и экономического развития государства, зависит от природно-климатических условий, организованности работников, национальных традиций и т.д.

Целесообразно отметить, что лишь только один вопрос установления размера оплаты труда может вызвать споры и разногласия между работниками и работодателем. Первые стремятся минимизировать затраты на оплату труда, а вторые стремятся увеличить размер заработной платы, что, в итоге, может негативно повлиять не только на качество выполняемой сотрудниками работы, но

и на эффективность деятельности компании в целом. В связи с этим на первый план выходит вопрос учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок».

Для решения поставленной цели были определены следующие задачи:

- 1) раскрыть понятия, виды, формы и системы оплаты труда;
- 2) изучить нормативно-правовые акты, регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда;
- 3) дать характеристику учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Золотой песок»;
- 4) выявить ошибки учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»;
- 5) разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок».

Объектом исследования является финансово-хозяйственная деятельность «Золотой песок».

Предмет исследования – организация бухгалтерского учета затрат на оплату труда в ООО «Золотой песок».

В процессе работы применялись разнообразные методы исследования: анализ, сравнение, классификация, отбор, подсчет, вывод.

Для достижения цели данной работы, а также решения поставленных задач, использовались следующие нормативные документы: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральный закон № 82 «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125, бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Золотой песок».

1 ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Учет оплаты труда в Российской Федерации

Согласно трудовому кодексу Российской Федерации, ст. 129, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [2].

С учетом статьи 131 Трудового Кодекса РФ, выплату заработной платы принято производить в рублях, а также в иностранной валюте в случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и контроле. В настоящее время в Федеральном Законе № 82 «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 12 792 рублей в месяц [2].

Рассмотрим, что входит в законодательное регулирование трудовых отношений. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором и требованиями законодательно-нормативных актов о труде.

Субъектом трудовых отношения являются работодатель и его рабочий. Любой работник, в том числе иностранный гражданин или лицо, не имеющее гражданство – физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем. В тоже время работодатель является лицом, вступившее в трудовые отношения с работником. Работодатель – юридическое лицо являющееся организацией или физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя. Трудовой кодекс РФ регулирует и прописывает все стадий трудовых отношения рабочего и наёмника – положения о приёме на работу, выплаты заработной платы, выплаты

отпускных, оплаты пособий и компенсаций до увольнения. В соответствии с кодексом регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров и соглашений, а также трудовой договор [2].

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную плату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

Существует две основных системы оплаты труда [24]:

- тарифная;
- бестарифная.

Для наглядности они представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Система оплаты труда

Система	Схема оплаты труда
1 Тарифная система	Система оплаты, при которой работнику устанавливается определенная ставка (тариф) в час/день/месяц и начисление производится по таблице рабочего времени;
2 Бестарифная	Основана на полной зависимости заработка работника от конечных результатов работы трудового коллектива и оценки труда работника. Сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива приписывается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада.

Тарифная система оплаты труда самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется единая тарифная сетка. В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа.

Бестарифная система оплаты труда – данная система напоминает опционную систему в стартапах. Она ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива и представляет долю работника в общем фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад (тарифная ставка), а доля участия работника определяется коэффициентом трудового участия. Коэффициент трудового участия представляет собой количественную оценку труда конкретного работника в зависимости от производительности труда и качества работы.

По видам оплата труда может разделяться на основную и дополнительную заработную плату. Рассмотрим виды оплаты труда подробнее на рисунке 1.



Рисунок 1 – Виды оплаты труда

Формой оплаты труда называется механизм начисления заработной платы, который обеспечивает учет количества труда, затраченного работниками.

Выделяют две основных формы оплаты труда [16]:

1) Повременная – оплата труда производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы.

2) Сдельная – оплата труда производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени.

Рассмотрим, какие бывают подвиды у форм оплат труда на рисунке 2.



Рисунок 2 – Формы оплаты труда

При простой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку. Расценка – это часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции.

При сдельно-премиальной системе сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по заранее установленным качественным или количественным показателям.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

При аккордной системе размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции.

При простой повременной системе размер заработной платы зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется с целью повышения качественных или количественных показателей (безаварийная работа, повышение качества продукции).

Далее рассмотрим основные положения по учету расчетов оплаты труда. Расчеты, которые нужны для оплаты труда, бухгалтерия осуществляет, опираясь на унифицированные первичные документы по учету кадров, по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Учет расчетов по оплате труда работников осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисления работникам отражаются по кредиту счета 70. В дебете счета отражаются удержания из заработной платы, а также отражается выплата заработной платы. Сальдо счета 70 на отчетную дату является кредитовым, потому что показывает только сумму начисленной заработной платы,

но ещё не выплаченной. Как правило, заработная плата выдается за предшествующий рабочий месяц в начале следующего, следовательно, кредиторскую задолженность по счету 70 относят к краткосрочной задолженности. В редких случаях бывает и дебетовое сальдо по счету 70, что показывает задолженность работника по излишне уже выплаченным ему суммам [18].

Хозяйственные операции по начислению зарплаты приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Содержание хозяйственных операций по начислению заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1 Начислена оплата труда персоналу, занятому созданием внеоборотных активов	08	70
2 Начислена оплата труда по операциям, связанным с заготовкой и приобретением материалов, животных (когда не используется счет 15)	10	70
3 Начислена оплата труда, если предыдущие операции отражаются при использовании счета 15	15	70
4 Начислены суммы оплаты труда работникам цехов основных и вспомогательных производств	20,23	70
5 Начислена оплата труда персоналу общепроизводственного и общехозяйственного назначения, а также персоналу обслуживающих производств и хозяйств	25,26,29	70
6 Начислена оплата труда, связанная с исправлением брака	28	70
7 Начислена оплата труда работникам, занятым сбытом и реализацией продукции	44	70
8 Начислена зарплата работникам непроизводственных подразделений.	91	70

Оплату сотрудникам за сверхурочную работу руководитель может принимать только в исключительных случаях, которые не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд (420 ч/год).

Доплата за работу в сверхурочное время начисляется на основании списков, работающих сверхурочно.

За первые два часа сверхурочного времени оплата производится не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере.

Работа в праздничные и выходные дни: Д затратных счетов К 70. Разрешена только на предприятиях с непрерывным технологическим циклом или с обслуживанием населения.

Работа в праздничные и выходные дни работникам, получающим месячный оклад, оплачивается в размере одинарной, часовой или дневной ставки сверх оплаты.

Работа в ночное время (с 22:00 до 6:00). Продолжительность работы сокращается на 1 час, кроме работников, которые специально приняты на работу в ночное время. К работе в ночное время не допускаются беременные, лица, не достигшие 18 лет [18].

Каждый час в ночное время оплачивается в повышенном размере, который устанавливается работодателем, но не ниже МРОТ.

Отчисления с заработной платы. Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения выплачиваемые:

- в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг;
- по договорам авторского заказа в пользу авторов произведений;
- по договорам об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательским лицензионным договорам, лицензионным договорам о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, в том числе вознаграждения, начисляемые организациями по управлению правами на коллективной основе в пользу авторов произведений по договорам, заключенным с пользователями.

Общая нагрузка по страховым взносам в 2021 году осталась прежней и составляет 30% до достижения суммы выплат физическому лицу предельных величин.

Лимит базы устанавливается по взносам на ОПС и взносам на ОСС. На 2021 год этот лимит составляет 1 465 000 руб. и 966 000 руб. соответственно.

Для взносов на ОМС и взносов на травматизм предельная величина базы не устанавливается.

Приведем основные тарифы страховых взносов по НК РФ в таблице 3.

Таблица 3 – Тарифы страховых взносов

Вид износа	Ставки страховых взносов	
	Доходы работника в пределах установленного лимита величины базы	Доходы работника сверх установленного лимита величины базы
ОПС	22%	10%
ОМС		5,1%
ОСС	2,9%	Не начисляются
ФСС НС		От 0 до 2%

Учет расходов по страховым взносам представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Учет расходов по страховым взносам

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1 Начислены взносы на обязательное социальное страхование	08,20,23,25,26, 44,91-2	69-1
2 Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование	08,20,23,25,26, 44,91-2	69-2
3 Начислены взносы на медицинское страхование	08,20,23,25,26, 44,91-2	69-3
4 Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с заработной платы работников.	08,20,23,25,26, 44,91-2	69-4
5 Оплачены страховые взносы	69	51

Отчетность сдается ежеквартально в налоговые органы, кроме отчета о несчастных случаях [1].

Выдача заработной платы производится два раза в месяц в виде аванса и основной части (таблица 5).

Таблица 5 – Выдача заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1 Выплачена зарплата наличными	70	50
2 Зарплата переведена на карту	70	51
3 Зарплата выдается продукцией собственного производства	70	90

Удержания из заработной платы принято делить на группы (рисунок 3):

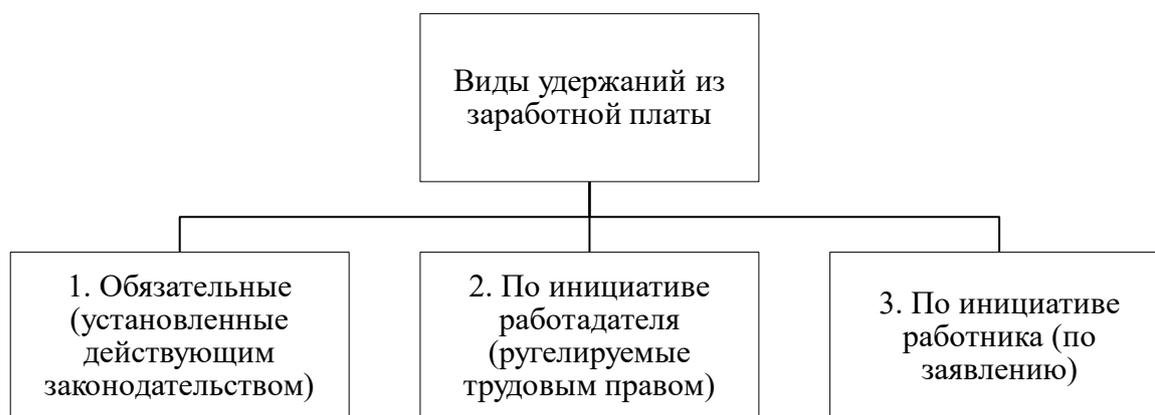


Рисунок 3 – Виды удержаний из заработной платы

Каждый вид удержаний из заработной платы регламентируется разными нормативными документами, в зависимости от которых формируется учетная информация. Согласно ТК РФ «Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику».

Рассмотрим удержания из заработной платы по порядку [1].

1) обязательные удержания не зависят ни от работника, ни от работодателя. К обязательным удержаниям относятся: НДФЛ, удержания по исполнительным листам;

Правила расчета НДФЛ регулируется главой 23 налогового кодекса.

Стандартная ставка НДФЛ составляет 13 %, однако для некоторых категорий граждан установлены другие ставки, льготы и вычеты. Удержание НДФЛ из заработной платы в 2021 году осуществляется на основе налоговой базы, налоговых вычетов и ставок по налогу. Следует отметить, что они используются для расчёта подоходного налога только для резидентов РФ.

Размер налоговой ставки в зависимости от отдельных доходов может составлять: для резидентов РФ – 9%, 13% и 35%; для нерезидентов РФ – 30%.

Бухгалтерский учет операций по удержанию НДФЛ проводится по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет НДФЛ. Удержание НДФЛ проводится в день выплаты заработной платы.

Прочие принципы действуют при удержаниях из заработной платы по исполнительным документам. В рамках Семейным кодексом РФ и Федеральным законом от 02.10.2007 года № 299-ФЗ «Об исполнительном производстве» «при исполнении исполнительного документа с должника не может быть удержано более 50 % от заработной платы до полного погашения взыскиваемых сумм. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработка.

Ограничения размера удержаний не применяются:

- при отбытии исправительных работ;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причинённого здоровью;
- при возмещении вреда лицам, понёсшим ущерб в результате смерти кормильца.

В перечисленных случаях размер удержаний не может превышать 70 % от заработной платы».

Бухгалтерская запись выглядит следующим образом: Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Выплата удержанных обязательств в пользу взыскателя производится в исполнительном документе или в течение трех дней и оформляется записью: Дебет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» Кредит 51 «Расчетные счета».

1) работодатель имеет право удерживать из заработной платы и иных доходов работника денежные суммы по своей инициативе в случаях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации статьями 137 и 138 [2]:

- возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при его увольнении до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Взыскания денежных средств с работника-должника по названным основаниям носят для работодателя добровольный характер, являются его правом, а не обязанностью. Удержания принято отражать в учете следующими бухгалтерскими записями, приведенными ниже в таблице 6.

Таблица 6 – Удержания из заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1 Удержана стоимость брака, допущенного по вине работника	73	28
2 Удержаны суммы в возмещение причиненного организации материального ущерба, на погашение ссуд	70	73
3 Удержан налог на доходы физических лиц	70	68
4 Удержаны своевременно не возвращенные суммы, полученные под отчет	70	71
5 Удержаны суммы по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц; за товары, проданные в кредит, оплата квартиры, детского сада и т.д.	70	76

В Трудовом Кодексе РФ говорится о том, как должна выдаваться заработная плата. Работодатель должен письменно оповещать рабочего:

- 1) о составных частях его заработной платы;
- 2) о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- 3) о размере денежной суммы, подлежащей выплате;
- 4) о размерах прочих сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение сроков выплат сотруднику.

Эти сведения отображаются в расчетном листке. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения представительного органа работников. Во-вторых, заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором не позже 15 календарных дней со дня окончания периода начисления. Первая выплата должна производиться до окончания оплачиваемого месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем, то зарплату следует выплачивать накануне [33].

Зарплату за месяц нужно выдавать по расчетно-платежной форме № Т-49 или платежной ведомостью формой № Т-53. По истечении времени выдачи заработной платы ведомость закрывается. Если человек не пришел получать заработную плату, то напротив его фамилии в ведомости в графе «Расписка в получении» делается отметка «Депонировано». В ведомости прописью указывают выданную и депонированную заработную плату. На сумму выданной заработной платы принято составлять расходный кассовый ордер, куда заносят общую сумму выданной заработной платы. Сведения о депонированных суммах переносят в журнал регистрации депонентов. На сумму депонированной принято делать запись по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». Неполученную работниками сумму денежных средств сдают в банк.

Сотрудник имеет право получить депонированную заработную плату в течение трех лет. Выдача депонированной суммы оформляется расчетно-кассовым ордером, делается запись по дебету счета 76 и по кредиту счета 50.

Если зарплата перечисляется на счет в банке, то в соответствующий срок со всеми перечисленными выше документами бухгалтерия сдает в банк перечень сумм; фамилию, имя, отчество работников, номера их счетов. В этот же день на всю сумму перечислений делается запись по дебету счета 70 и по кредиту счета 51.

Таким образом, к основным понятиям учета оплаты труда относятся такие понятия как: труд работника; оплата труда; трудовые отношения между работником и работодателем. Субъектом трудовых отношений являются работодатель и работник. Трудовой кодекс РФ регулирует все стадии трудовых отношений, путем заключения коллективных договоров и соглашений, а также трудовых договоров.

1.2 Анализ ювелирной отрасли

Ювелирный бизнес – это популярная и прибыльная отрасль хозяйствования, как в Российской Федерации, так и за рубежом. Код ОКВЭД является 47.77.2 – торговля розничная ювелирными изделиями в специализированных магазинах.

Российский рынок ювелирных украшений за три года сократился больше чем в два раза, отмечают эксперты. Особенно печальна картина по объёму изделий из золота. По всей России, производство и реализация ювелирных изделий испытывают кризис. Не в последнюю очередь из-за падения уровня доходов населения.

В Российской Федерации насчитывается более 20 000 предприятий и компаний, работающих на ювелирном рынке. Причем основная часть их сосредоточена в центральных регионах страны и, прежде всего, в Москве и Санкт-Петербурге.

В таблице 7 видно регионы предприятий, занимающиеся ювелирным делом.

Таблица 7 – Ювелирные организации по регионам

Регионы России	Ювелирные организации, шт.
Центральный федеральный округ (Костромская область)	9 460

Уральский федеральный округ	1 980
Северо-Западный федеральный округ	923
Дальневосточный федеральный округ	660
Приволжский федеральный округ	2 640
Сибирский федеральный округ	1 100
Южный федеральный округ	4 180
Всего	22 000

Исторически сложились четыре центра развития ювелирной торговли, приуроченные к крупным производствам: Кострома, Красное село и их окружение; Санкт – Петербург; Екатеринбург и Челябинск; Москва и Подмосковье. Более наглядно можно увидеть на рисунке 4 структуру организаций, функционирующих в ювелирной торговле.

В соответствии с рисунком 4 видно, что лидирующее место занимает центральный федеральный округ (Костромская область), которая составила 45%.

В отличие от большинства товаров легкой и пищевой промышленности ювелирный товар не выходит из моды, не поддается усушке, утряске, не портится. Ему нужна только хорошая организация торгового дела.

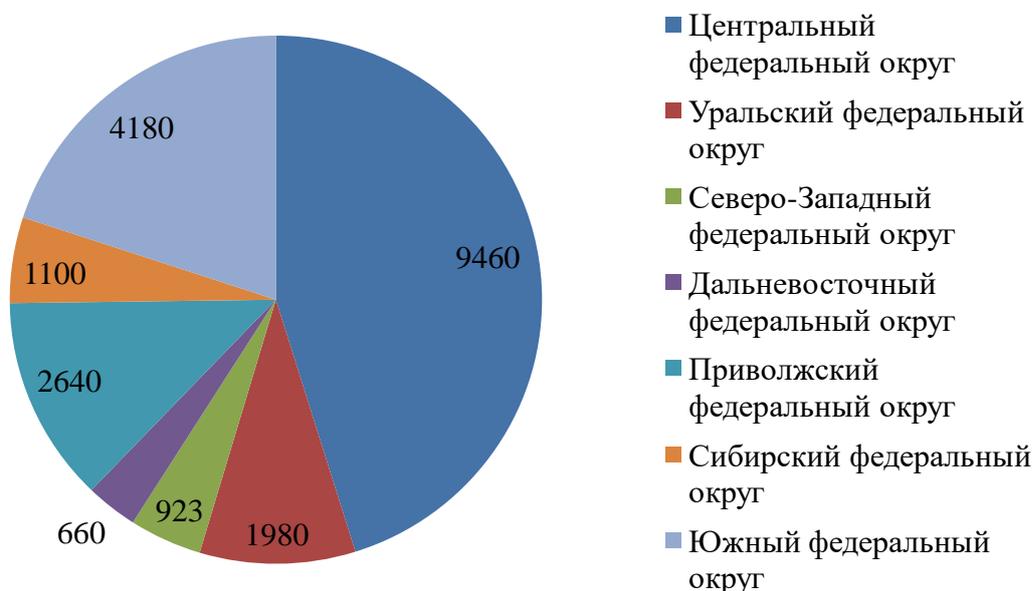


Рисунок 4 – Структура организаций, функционирующих в ювелирной торговле

К основным игроками рынка относят ювелирные сети – «585 Золотой», «Pandora», «Sokolov jewelry», «Sunlight».

Ассоциация «Гильдия ювелиров России» публиковали отчет о состоянии ювелирного бизнеса перед началом пандемии. Основной показатель – это отечественное производство изделий из серебра и золота в тоннах.

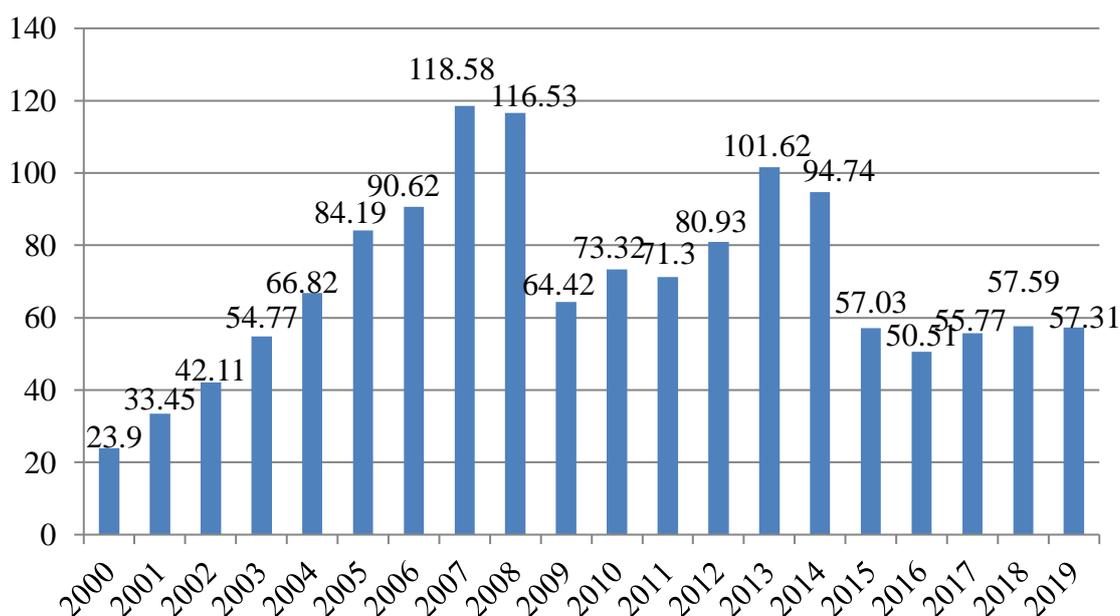


Рисунок 5 – Производство ювелирных изделий в России из золота

Как можно заметить на рисунке, 2019 год завершился с показателями уровня 2003 года – 57,31, однако после падения производства в 2015 году рынок демонстрирует примерно одни и те же показатели последние лет 5, что свидетельствует о его стабилизации.

Валютный кризис в России (2014-2015) резкое ослабление российского рубля по отношению к иностранным валютам, вызванное стремительным снижением мировых цен на нефть, от экспорта которой во многом зависит доходная часть бюджета России, а также введением экономических санкций в отношении России в связи с событиями на Украине [27].

На 2013 год около 65–70% ювелирных изделий в России приходилось на зарубежную продукцию, то в 2015 году эта доля стала заметно сокращаться в пользу российских товаров.

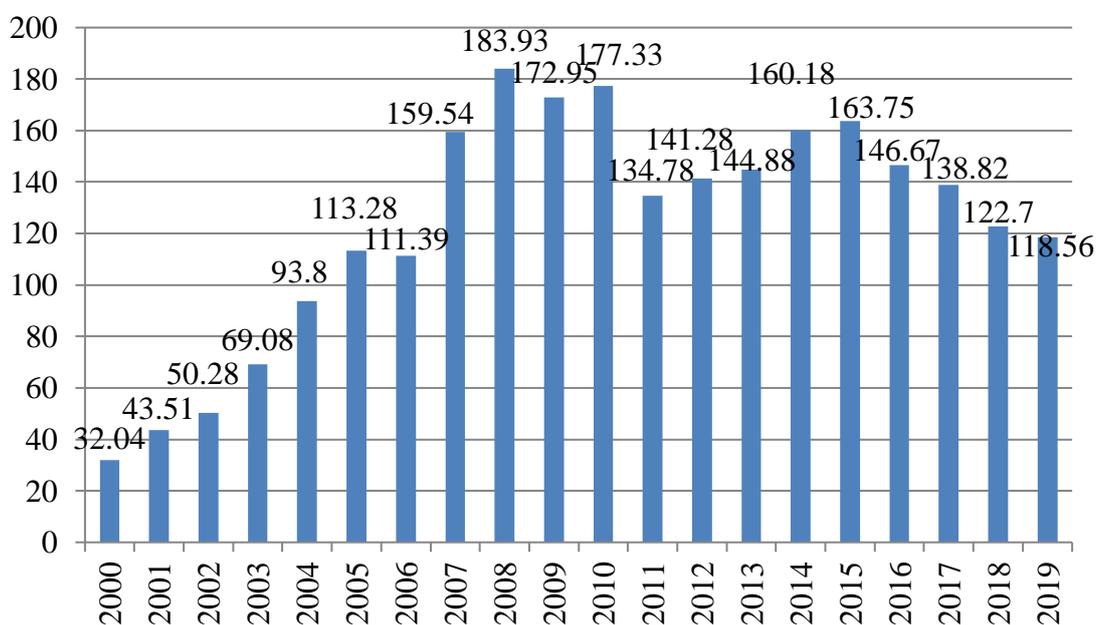


Рисунок 6 – Производство ювелирных изделий в России из серебра

В 2017 году на фоне улучшения макроэкономических показателей и укрепления курса рубля сформировалось ощущение стабилизации рынка, снизился уровень негатива в оценке своих перспектив со стороны потребителей. При этом для прорыва вверх и значительного подъема продаж на потребительских рынках достаточных оснований нет.

Согласно данным исследования FashionConsultingGroup, импорт ювелирных украшений в Россию продолжал сокращаться, и по итогам трех кварталов 2016 года сократился даже относительно очень низких показателей года предыдущего еще примерно на четверть. Рост себестоимости импортной продукции, который произошел для российских закупщиков после снижения курса рубля, заставил часть игроков, производивших продукцию за рубежом, рассматривать варианты перевода производства на территорию России, искать локальных производителей. Появилась надежда на то, что откат импорта освобождает место на рынке для

локальных производителей. Кроме того, вследствие непростой экономической ситуации, а также государственной политики продвижения проектов под брендом «Сделано в России» растет лояльность россиян к локальной продукции.

В настоящее время динамика роста рынка не превышает 5%, так как цены на новые ювелирные изделия довольно высокие и покупательский спрос снижен. Конкуренция на рынке высокая, но на рынке достаточно грамотно вести ценовую и маркетинговую политику, чтобы приобрести «своих» клиентов и обеспечить ежемесячную рентабельность продаж.

Тем не менее, несмотря на снижение доли импорта, на фоне резкого падения покупательской способности населения в сравнении с докризисным периодом и, соответственно, катастрофическим падением спроса на ювелирную продукцию, российские производители пострадали не менее, чем закупщики импортных товаров: почти наполовину снизился объем производства в России (минус 45% золото и минус 20–30% серебро). Произошел отток покупателей от брендов среднего ценового сегмента к брендам бюджетного сегмента.

Пандемия 2020 года внесла свои коррективы во все сферы экономики. Рассматриваемый рынок ювелирных изделий просел, в первую очередь, по причине снижения реальных среднедушевых доходов населения и перераспределения расходов в сторону жизненно необходимых товаров и услуг. Кроме того, в период карантинных мер и дистанционных покупок ювелирных изделий крайне слабо продавались ввиду невозможности увидеть их своими глазами и примерить. Причина снижения показателей рынка также в том, что пострадавший от пандемии в значительной степени Китай, обычно поставляющий 40% ювелирных изделий на российский рынок, приостановил свои поставки.

Отечественные ювелиры по состоянию на 2020 год переживали не лучшие времена. Уменьшение объема рынка наблюдается с 2018-го, пандемия COVID-19 усугубила ситуацию. Однако если говорить в общем, стремительного падения на ювелирном рынке России не наблюдается. Текущее состояние ниши можно охарактеризовать скорее как стагнацию [12].

Украшения из благородных металлов по-прежнему остаются желанным товаром для россиян. Снижение покупательной способности населения привело к изменению предпочтений в выборе аксессуаров. Спрос на изделия из серебра изменился в меньшей степени, нежели на золотые вещи. Средний вес украшения из золота за период с 2007 по 2018 год снизился с 2,69 до 1,87 грамма.

Производители были вынуждены снижать цену товара за счет уменьшения массы аксессуаров, количества и размера вставок из драгоценных камней. Сократить издержки на ведение ювелирного бизнеса, а соответственно, сделать стоимость товаров более доступной позволяет онлайн-торговля, которая получила легальный статус в конце 2019 года.

Рассмотрим тенденции и перспективы в ювелирной отрасли. Сокращение потребительского спроса заставило многих игроков пересматривать свои стратегии. На полках ювелирных сетей в ассортименте увеличилась доля серебра и бижутерии. Многие сетевые магазины внедрили разное товарное и ценовое предложение индивидуально для каждой точки, стали осваивать онлайн-продажи. Приоритетными направлениями стала работа над ассортиментом, маркетингом, дизайном и ценовым предложением. Ювелирный рынок крайне консервативен, выкладка и предложение товара в стране устарели, при этом стандартные маркетинговые ходы уже не работают. Чтобы сбыть товар, компании объявляют о невероятных скидках до 90%, стараясь хоть как-то привлечь покупателя. Подобные шаги приводят лишь к тому, что клиент, приобретая изделия по цене, которая по факту ниже себестоимости изделия, отказывается покупать по более дорогой цене. К тому же, всегда вероятен риск, что конкурент сделает цену еще дешевле.

Таким образом, маркетологи постепенно пришли к выводу, что скидки сами по себе не являются достаточным стимулом, чтобы привлечь клиента. Для того чтобы выделиться на ювелирном рынке, компании, в первую очередь, работают над необычным ассортиментом и выкладкой товара.

Продавцов учат делать акцент на эксклюзивности предложения, специальных акциях и бонусах, действующих в данный момент в магазине. При низком трафике

борьба идет за каждого клиента, поэтому теперь для продавцов важно не столько увеличить средний чек покупки, сколько в принципе удержать клиента, заинтересовав его выгодным предложением.

Таким образом, анализ состояния ювелирной отрасли в России показал существенные изменения в структуре, которые произошли за последние годы. Поменялась ассортиментная политика, а именно значительно увеличилась доля отечественных товаров, интересы покупателей сместились в сторону недорогой, но, в то же время, качественной продукции производителей России.

1.3 Характеристика деятельности ООО «Золотой песок»

Ювелирная компания ООО «Золотой песок» создана в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Полное наименование общества: Общество с ограниченной ответственностью «Золотой песок», сокращенное фирменное название общества: ООО «Золотой песок».

Торговая точка в Москве находится по адресу: ул. Маросейка, д. 6-8 стр. 1 пом. II ком. 22.

Для обеспечения деятельности общества согласно законодательству создается уставный капитал, размер уставного капитала организации составляет 10 000 тыс. руб., что подтверждается данными с сайта СПАРК, который образован в лице единственного учредителя общества – Потемкина Станислава Дмитриевича. Потемкин С.Д. является директором ООО «Золотой песок».



Рисунок 7 – Уровень владения организацией

Начала свою деятельность фирма с 2017 года. Компания занимается розничной торговлей ювелирных изделий, а также предоставляет услуги ремонта.

Ювелирная компания ООО «Золотой песок» – это широкий ассортимент классических украшений из золота и серебра по демократичным ценам от известных российских заводов. Ювелирная компания «Золотой песок» предлагает ассортимент для массового спроса такие группы изделий как: подвески, кольца, серьги, цепи, браслеты, колье, изделия с полудрагоценными и драгоценными вставками из золота 585, 750, 950 пробы.

Главная цель розничного предприятия ООО «Золотой песок» – обеспечение потребителей современным, качественным ювелирными изделиями и получение прибыли от коммерческой деятельности.

Также представлены изделия из серебра 925 пробы. Из-за высокой конкуренции предприятие предлагает богатый выбор не только классических ювелирных изделий, часов, но и широкий ассортимент столового и декоративного серебра, православных икон в серебряных окладах, изделий из самоцветов, золотых украшений, обручальных колец.

Особенностью работы ювелирного магазина «Золотой песок» является максимальное удовлетворение запросов каждого клиента. Для этого в данной ювелирной сети существует такая услуга как изделия под заказ.

«Золотой песок» постоянно осуществляет мониторинг самых изящных брендованных изделий из золота, серебра, платины и других драгоценных металлов. А также следит за новыми технологиями в обработке металлов и изготовлении ювелирных украшений.

У ювелирного магазина «Золотой песок» большой модельный ряд. Он подобран таким образом, что удовлетворяет практически любым потребностям и вкусам: здесь есть праздничные и повседневные украшения, классический и современный дизайн. Все изделия отличает высокое качество исполнения.

Корпоративная философия ювелирного магазина «Золотой песок» включает следующие элементы:

- глубокое знание своей специальности;
- качественное выполнение поставленных задач; постоянное совершенствование своих знаний и умений; ответственный и бережный подход к использованию материалов компании и к собственному рабочему времени;
- создание условий для качественной работы сотрудников, доверительной и доброжелательной атмосферы в коллективе;
- открытый и честный обмен информацией, готовность к диалогу;
- постоянная поддержка и создание положительного мнения о компании;
- информационная открытость решений компании для партнеров и клиентов.

Цели компании: открытие новых торговых точек, расширение ассортимента, увеличение объема продаж за счёт новых потребителей, поддержание лояльности клиентов, демонстрация высочайшего качества и необыкновенной красоты ювелирных украшений.

Таким образом, компания ООО «Золотой песок» занимается розничной продажей ювелирных изделий из золота и серебра. У фирмы есть миссия, которая состоит в производстве и реализации изделий из драгоценных металлов и камней, доступных широкому кругу потребителей с различным достатком.

Линейная структура представлена на рисунке 8.

В связи с тем, что руководство предприятия состоит из одного руководителя, а именно Потемкина С.Д., то основным преимуществом использования линейной структуры является четкая система единоначалия - один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель; ясно выраженная ответственность, оперативность в принятии решений.

Магазин представлен следующими сотрудниками: главный бухгалтер; продавцы. Основными функциями руководителя организации являются: поиск

поставщиков ювелирных изделий, заключение договоров на поставку, оптимизация закупочной деятельности [8].

Трудовые отношения с работниками основываются на положениях трудового законодательства РФ, внутренних нормативных документов и закрепляются в трудовых договорах. Функции, права и обязанности персонала изложены в должностных инструкциях, утвержденных руководителем предприятия. Должностные инструкции на работающий персонал разработаны с учетом соблюдения требований стандарта, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, особенностей работы данного предприятия, действующих законов и иных нормативно правовых актов и нормативных документов.

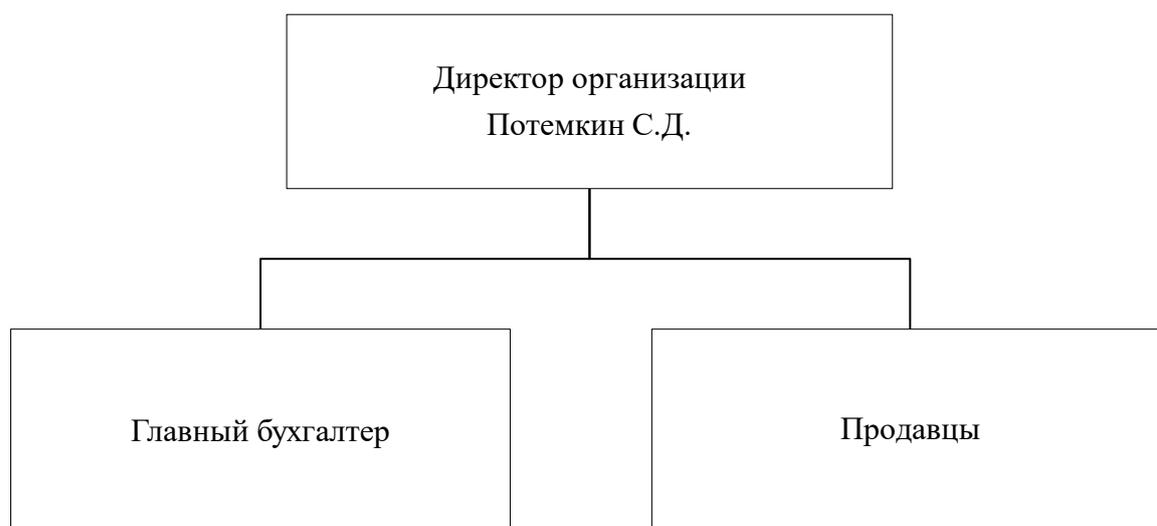


Рисунок 8 – Линейная организационная структура ООО «Золотой песок»

Для того чтобы розничное торговое предприятие успешно функционировало, необходимо проводить анализ ее экономических показателей. Проводя систематический анализ экономических показателей, можно быстро, качественно и профессионально оценивать результативность коммерческой деятельности

розничного предприятия, точно и своевременно находить и учитывать факторы, влияющие на получение прибыли по конкретным видам реализуемых товаров и предоставляемых услуг; определить расходы на торговую деятельность и тенденции их изменения.

Для анализа экономических показателей коммерческой деятельности ООО «Золотой песок» были выбраны показатели, представленные в таблице 8.

Анализ показал, что некоторые основные показатели деятельности розничной организации «Золотой песок» имеют тенденцию роста в 2019 году по сравнению с 2018 годом.

Таблица 8 – Основные экономические показатели коммерческой деятельности ООО «Золотой песок» за 2018 – 2019 гг.

Показатели	2018 год	2019 год	Темп роста, %	Отклонение, (+/-)
Товарооборот	45 952	55 406	120,57	9454
Валовой доход	10 782	8 737	81,03	2045
Уровень валового дохода, (в % к товарообороту)	23,46	15,77	62,96	- 8,69
Прибыль от реализации	6 008	8 737	145,42	2 729
Уровень рентабельности	13,08	15,77	120,57	2,69
Чистая прибыль	5 301	7 635	144,03	2334
Численность работников всего	4	6	150	2
Товарооборот на одного работника	11 488	9 234,34	80,38	- 2 253,66
Численность работников торгового зала	2	4	150	2
Товарооборот на 1 работника торгового зала	22 976	13 851,5	60,29	- 9 124,5

Основным экономическим показателем коммерческой деятельности является товарооборот. Под товарооборотом понимается сумма продажи товаров за определенный период времени. Данные таблицы показывают, что в 2019 году товарооборот увеличился по сравнению с 2018 годом на 9 454 тыс. руб., темп роста по сравнению с 2018 годом составил 120,57%. Увеличение товарооборота произошло в основном по причине сокращения заработной платы [41].

Одним из главных показателей деятельности розничного торгового предприятия является величина валового дохода – это выручка от реализации товаров и услуг за вычетом затрат на оплату стоимости полученных от поставщиков товаров. Из данных таблицы видно, что в 2019 году валовой доход уменьшился по сравнению с 2018 годом на 2 045 тыс. руб., т. е. на 18,97%. Это говорит о том, что наблюдается снижение организацией торговой надбавки, что привело к потере дохода. Это является отрицательным моментом в деятельности предприятия.

Показатель прибыли отражает результаты всей торговой деятельности предприятия. Наличие прибыли свидетельствует о том, что расходы розничного предприятия полностью покрываются доходами от реализации товаров и оказания услуг.

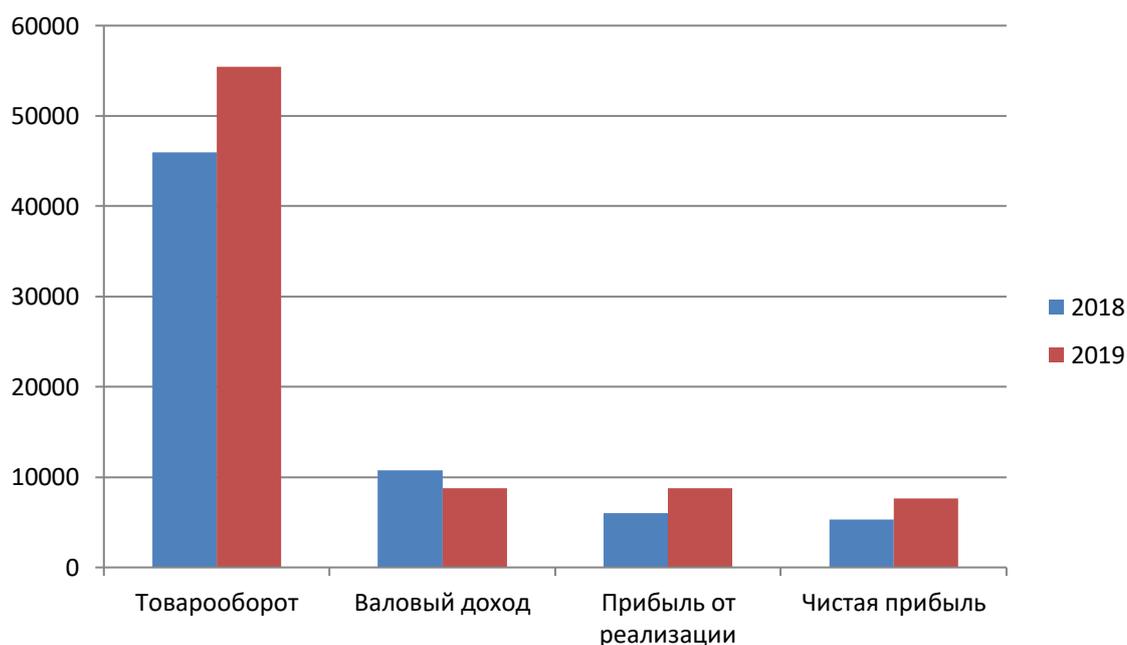


Рисунок 9 – Динамика изменения основных экономических показателей

В деятельности розничных торговых предприятий широко применяется показатель рентабельности, характеризующий относительный размер прибыли. В зависимости от цели расчетов наиболее часто рентабельность розничного

торгового предприятия определяется посредством процентного отношения прибыли к следующим показателям: товарообороту, издержкам обращения, основным средствам, собственному капиталу и т. д. Наиболее широкое распространение в торговле получил показатель рентабельности, исчисляемый как отношение суммы прибыли к объему товарооборота.

Уровень рентабельности за 2018 год составляет – 13,08%, а за 2019 год – 15,77%. Уровень рентабельности на 20,57% выше, чем в предыдущем году. Он характеризует уровень прибыльности и является относительным показателем финансовых результатов деятельности предприятия ООО «Золотой песок».

Коэффициент быстрой ликвидности на предприятии равен 1. Коэффициент показывает, насколько возможно будет погасить текущие обязательства, если положение станет критическим. В данном случае, значение считается нормой. Означается, что платежеспособность предприятия улучшается. Ускоряется оборачиваемость собственных средств, вложенных в запасы.

Таблица 9 – Экономические показатели

Наименование	2018	2019
Период погашения кредиторской задолженности, дни	9	9
Период оборота запасов, дни	68	70
Период погашения дебиторской задолженности, дни	2	6

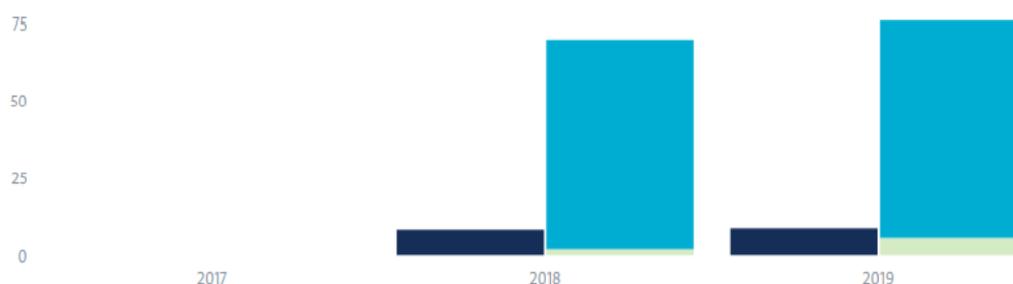


Рисунок 10 – Экономические показатели

Период погашения кредиторской задолженностью остался без изменений. Короткий срок погашения говорит о том, что фирма предпочитает оплачивать счета раньше оговоренного срока или же пользуется контрактными привилегиями [41].

Период оборота запасов увеличился на 2 дня. Так, увеличение периода грозит затариванием складов, увеличением затрат на хранение, появлением залежалого, теряющего свои потребительские качества, товара.

Прослеживает увеличение периода погашения дебиторской задолженности на 200%, с 2 до 6 дней. Данный показатель демонстрирует, насколько долго хозяйствующему субъекту приходится ожидать от контрагентов исполнения их обязанностей в отношении него. Можно выразиться и так, что период погашения показывает степень платежной дисциплинированности потребителя.

Таблица 10 – Оборачиваемость запасов

Показатели	2018	2019
Оборачиваемость запасов, кол-во раз	5,4	5,2
Продолжительность оборота запасов, дни	67,7	69,6

Данные таблицы 10 свидетельствуют о замедлении оборачиваемости запасов и снижении деловой активности предприятия в 2019 г. по сравнению с 2018 г.: оборачиваемость запасов сократилась на 0,2 раза. Продолжительность оборота запасов возросла на 1,9 дня, что является отрицательной тенденцией и свидетельствует о снижении спроса на готовую продукцию или товары, которые входят в запасы предприятия [41].



Рисунок 11 – График оборачиваемости запасов

Данный график говорит о том, что предприятие накапливает запасы, что мы и видим из приложения А – увеличение запасов с 2018 г по 2019 г на 353 тыс.руб. [41]

Анализ конкурентов рынка. На сегодняшний день присутствует около 9 460 потенциальных конкурентов.

Индекс концентрации – показатель, характеризующий, какая доля рынка приходится на заданное количество самых крупных игроков:

$$\text{Индекс концентрации} = 1/2450 * 100 = 0,041$$

Для анализа конкурентов были отобраны организации, наиболее приближенные к ООО «Золотой песок», а также популярные в городе.

Таблица 11 – Сравнительная характеристика ювелирных фирм

Сравнительная характеристика	Золотой песок	Золотой мир	Злата	Голден форум
Наличие официального сайта	+	–	+	+
Наличие аккаунтов в социальных сетях	–	+	+	+
Услуги для частных лиц	+	+	+	+
Узнаваемость	+	+	+	+
Ассортимент	18	15	20	20
Уникальное предложение	Скидки, бонусные карты	Скидочная карта	Скидки	Ювелирные изделия ручной работы

				в единичных экземплярах, скидки, бонусные карты
Количество магазинов	1	1	2	4

Исходя из данных полученных в таблице, мы можем сделать вывод, что компании на рынке города Москвы оказывают схожий спектр услуг. У всех рассмотренных компаний разработан корпоративный сайт, кроме ООО «Золотой мир». Наличие положительных отзывов о компании, рекомендательных и благодарственных писем на официальном сайте способствует закреплению благоприятного имиджа компании в сознании потребителей.

Проанализировав таблицу, можно сказать, что положение фирмы в целом считается конкурентоспособным, так как некоторые организации уступают организации «Золотой песок».

Основным конкурентом считается ООО «Голден форум», так как организация расширена уже на 4 магазина, положительным является то, что есть ювелирные изделия ручной работы в единичных экземплярах.

К преимуществам фирмы можно отнести то, что имеется свой официальный сайт, где может каждый разобраться с интерфейсом, найти нужную информацию в несколько кликов.

Выводы по разделу один

К основным понятиям учета оплаты труда используются понятия труд работников, оплата труда, трудовые отношения между работником и работодателем. Заработную плату принято осуществлять в рублях, в тоже время минимальный размер оплаты труда составляет 12 792 рублей в месяц.

Субъектом трудовых отношений являются работодатель и его сотрудник. Работодателем может являться физическое лицо в качестве индивидуального предпринимателя или юридическое лицо, которое является организацией [2].

ТК РФ регулирует все стадии трудовых отношений, путем заключения коллективных договоров и соглашений, а также трудовых договоров.

Для учета расчётов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет 70 – на нем обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия.

Для учета расчетов связанные с оплатой труда, бухгалтером используются унифицированные первичные документы по учету кадров и по учету рабочего времени, а также расчетов с персоналом по оплате труда.

Начисление сумм страховых взносов регулируется НК РФ, где говорится о том, что облагаемая сумма из заработной платы уплачивается в ФНС. В то же время страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, уплачиваются в ФСС.

Порядок учёта выплат по заработной плате регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. Каждый бухгалтер и руководитель предприятия должно самостоятельно следить за выходом новых нормативных документов о труде, за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве и выплатах за счет средств социального страхования.

Анализ состояния ювелирной отрасли в России показал существенные изменения в структуре, которые произошли за последние годы. Поменялась ассортиментная политика, а именно значительно увеличилась доля отечественных товаров, интересы покупателей сместились в сторону недорогой, но, в то же время, качественной продукции производителей России.

2 ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК»

2.1 Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»

ООО «Золотой песок» предоставляет аутсорсинговой организации ООО «ГенШтаб» ведение своего бухгалтерского учета. Бухгалтерия возглавляется главным бухгалтером. Обязанности между бухгалтерами распределены по функциональному признаку. Бухгалтерский учет в ООО «ГенШтаб» осуществляется бухгалтерией в строгом соответствии с действующим законодательством.

Главный бухгалтер подписывает документы, связанные с приемом и выдачей денежных средств, товарно-материальных ценностей, кредитные, расчетные и денежные обязательства. Без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не принимаются к исполнению. Бухгалтерия организации обеспечивает обработку документов, рациональное ведение записей в учетных регистрах, составление отчетности. Должностными инструкциями бухгалтерам определены функции каждого специалиста бухгалтерии.

Для «грамотной» работы, бухгалтер по заработной плате использует такие программы как «1С: Бухгалтерия» и «1С: Зарплата и управление персоналом 8».

«1С: Бухгалтерия» – одно из самых популярных решений для автоматизации бухгалтерского учёта. «1С: Зарплата и управление персоналом 8» (1С: ЗУП) предназначена для расчета заработной платы на небольших и средних предприятиях. Данный модуль обладает рядом преимуществ: формирование стандартных отчетов и первичных бухгалтерских документов (расчетные листы, свод по начислениям и удержаниям, платежные ведомости, справки о доходах 2-НДФЛ, 6-НДФЛ, ведомости уплаты страховых взносов).

Переходя к специфике учета заработной платы в ООО «Золотой песок», стоит отметить, что на предприятии применяются повременно-премиальная и простая повременная системы оплаты труда.

Бухгалтерский учет заработной платы в ООО «ГенШтаб» осуществляется в рамках следующих основных операций:

- начисления зарплаты (аванса, основной части);
- начисления налогов и взносов;
- произведения иных удержаний (например, алименты по исполнительным листам);
- выплаты зарплаты;
- уплата налогов и взносов в бюджет

Указанные хозяйственные операции могут дополняться иными, которые обусловлены особенностями процесса на анализируемом предприятии – ООО «Золотой песок». Например, осуществлением депонирования зарплаты.

Заработная плата в ООО «Золотой песок» выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Например, до конца текущего месяца за первую его половину и до середины следующего месяца за вторую. Таким образом, общераспространен подход, по которому составляющими зарплаты являются:

- аванс, выплачиваемый до окончания расчетного месяца. В бухгалтерском учете отражается лишь факт выплаты аванса (далее в параграфе рассмотрим проводки, применяемые в таких целях);
- основная часть заработной платы, выплачиваемая по окончании расчетного месяца.

Заработная плата в ООО «Золотой песок» устанавливается согласно трудовому договору.

Если начислена заработная плата, проводка применяется следующая: Дт 44 Кт 70 – на сумму зарплаты за весь месяц (вне зависимости от суммы перечисленного аванса).

Дата начисления зарплаты определяется исходя из норм налогового учета, по которым зарплата признается доходом только в конце расчетного месяца

Рассмотрим данные начисления на сотруднике Петрове А.Н., у которого в соответствии с трудовым договором оклад составляет 20 195 рублей. В феврале по табелю Петров А.Н. отработал полностью, соответственно он получает в конце месяца полную стоимость оклада за минусом налога на доходы физических лиц (НДФЛ), который составляет 13 % от заработной платы.

Сразу же после начисления зарплаты исчисляются:

- НДФЛ;
- страховые взносы.

Начисление НДФЛ и взносов производится, как и начисление зарплаты, в последний день месяца. НДФЛ и взносы начисляются на общую сумму зарплаты.

Рассчитаем НДФЛ: $20\,195 \times 13\% = 2\,625$ руб.

Рассчитаем страховые взносы:

- по пенсионному страхованию: $20\,195 \times 22\% = 4\,442,9$ руб.;
- по медицинскому страхованию: $20\,195 \times 5,1\% = 1\,029,95$ руб.;
- по социальному страхованию: $20\,195 \times 2,9\% = 585,66$ руб

Таблица 12 – Начисление заработной платы сотрудника за февраль 2019 г.

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начисление заработной платы	44	70	20 195
Удержание НДФЛ	70	68	2 625
Налог по пенсионному страхованию	44	69	4 442,9
Налог по медицинскому страхованию	44	69	1 029,95
Налог по социальному страхованию	44	69	585,66
Заработная плата выдана сотруднику	70	51	17 570

Произведя все начисления, все данные из программы «1С: ЗУП» переносятся в программу «1С:Бухгалтерия» для внесения данных по заработной плате, чтобы в последствии эти данные встали во все отчеты организации [16].

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы на предприятии могут вестись унифицированные формы первичной учетной документации.

Учет оплаты труда ведется по унифицированным формам, которые представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Унифицированные формы по труду и его оплате

Форма Т-1,Т-1а	Приказ о приеме работника на работу
Форма Т-2	Личная карточка работника
Форма Т-3	Штатное расписание
Форма Т-6,Т-6а	Приказ о предоставлении отпуска работнику
Форма Т-7	График отпусков
Форма Т-8,Т-8а	Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора сотрудника
Форма Т-11	Приказ о поощрении работника
Форма Т-12,Т-13	Табель учета рабочего времени
Форма Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Форма Т-51	Расчетная ведомость
Форма Т-53,53а	Платежная ведомость и Журнал регистрации платежных ведомостей
Форма Т-54,54а	Лицевой счет
Форма Т-60	Записка-расчет об отпуске работника
Форма Т-61	Записка-расчет при увольнении работника

Рассмотрим более подробно каждый из них:

Форму № Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме на работу» заполняет в одном экземпляре работник отдела кадров или лицо, ответственное за прием, на каждого члена трудового коллектива. Форма № Т-1 – заполняется на одного работника, а

форма № Т-1а – на группу работников. Руководитель подразделения предприятия, куда принимают работника, дает заключение о возможности приема. На оборотной стороне приказа (распоряжения) указывается, в качестве кого может быть принят на работу нанимающийся, по какому разряду или с каким окладом и с указанием испытательного срока [32].

На основании приказа о приеме на работу заполняются:

- 1) личная карточка;
- 2) трудовая книжка работника;
- 3) лицевой счет.

Форму № Т-2 «Личная карточка работника» заполняют и ведут в одном экземпляре на работников предприятия всех категорий. В ней содержатся общие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование. В дальнейшем в личную карточку вносятся сведения о перемещениях работника, изменениях тарифных ставок, повышении квалификации, предоставляемых отпусках.

Форма № Т- 3 «Штатное расписание» используется для оплаты труда административных работников. В ней содержится перечень должностей постоянных работников с указанием должностных окладов.

Форму № Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска» применяют для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов. На основании распоряжения о предоставлении отпуска бухгалтерия предприятия делает расчет оплаты, причитающейся за отпуск [12].

Форма № Т-7 «График отпусков» необходима для планирования отпусков работников и контроля за его выполнением.

Форму № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора» заполняют в двух экземплярах при увольнении работника. Распоряжение составляет работник отдела кадров, подписывает руководитель предприятия. На основании Т-8 бухгалтерия производит расчет с работником.

Форма № Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника» и форма № Т-11а относящаяся к группе сотрудников. Применяются для оформления и учета поощрений за успехи в работе.

Формы № Т-12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» и Т-13 «Табель учета использования рабочего времени» применяют для учета использования рабочего времени всех работающих на предприятии лиц, а также для контроля за соблюдением режима рабочего времени, расчетов по оплате труда и получения данных об отработанном времени.

Форма № Т-49 «Расчетно-платежная ведомость» служит для расчета и выдачи оплаты труда всем работающим на предприятии. Ее заполняют в одном экземпляре в бухгалтерии предприятия на основании данных лицевых счетов (ф. № Т-54) и оформляют подписями руководителя и главного бухгалтера.

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»

Проведем анализ заработной платы в ООО «Золотой песок» за 2018 – 2019 годы. Для этого необходимы данные бухгалтерской отчетности.

Целесообразно начать с состава и движения трудовых ресурсов с определением динамики основных показателей за исследуемый период. Произведенный анализ состава и структуры среднесписочной численности за 2018 – 2019 гг. представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Состав и структура среднесписочной численности в ООО «Золотой песок»

Показатель	2018		2019		Отклонение	
	абсол., чел.	отн., % к итогу	абсол., чел.	отн., % к итогу	абсол., чел.	отн., % к итогу
Среднесписочная численность чел., всего	4	100%	6	100%	2	50%
Из них:						
Товароведы	2	50%	4	66,67%	2	100%
Администрация	2	50%	2	33,33%	0	0

Данные таблицы 13 отражают увеличение общей численности персонала за исследуемый период в 2019 году. Несмотря на то, что в 2018 году было увольнение, среднее количество сотрудников все равно увеличилось из-за прихода новых товароведов. В абсолютных величинах оно составило 2 человека или на 100%.

Максимальный удельный вес занимают товароведы. В 2019 году удельный вес численности увеличился на 100% по отношению к 2018 году.

Данные изменения можно охарактеризовать положительно, так как в данный отдел взяли сотрудников в должности товароведом, что позволило более грамотно организовать продажи.

В целом отклонения в ООО «Золотой песок» считаются значительными по сравнению с прошлым периодом.

Проведем анализ заработной платы в ООО «Золотой песок» в таблице 15.

Таблица 15 – Анализ фонда заработной платы ООО «Золотой песок»

Показатель	2018	2019	Отклонение	
			абс., тыс.руб.	Отн., %
1 Объем услуг, тыс.руб.	10 395	10 748	353	3,4 %
2 Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб.	259,2	265,2	6	2,32 %
3 Среднемесячная заработная плата 1 работника, тыс. руб.	21,6	22,1	0,5	2,32 %
4 Численность, чел	4	6	2	50 %
5 Производительность труда, тыс. руб. (стр. 1 / стр. 4)	2 598,8	1 791,3	- 807,5	- 31,07 %
6 Фонд заработной платы, тыс. руб. (стр. 3 × стр. 4 × 12)	1 036,8	1 591,2	554,4	53,47 %
7 Уровень фонда заработной платы, % (стр. 1 / стр. 6) × 100	1 002,6	675,5	- 327,1	- 32,63 %

За анализируемый период фонд заработной платы имеет тенденцию к увеличению, которое произошло на 554,4 тыс. руб. Это связано с увеличением численности работников.

Средняя заработная плата в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 2,32 %. Уровень фонда заработной платы уменьшился по сравнению с прошлым годом

на 327,1 тыс.руб. или на 32,63 %. Также наблюдается увеличение количества работников.

В компании темпы роста заработной платы опережают темп роста производительности труда. Так как данная тенденция является нежелательной для ООО «Золотой песок», необходимо либо пересмотреть размер заработной платы, либо повысить производительность труда работников.

Для оценки эффективности использования фонда оплаты труда необходимо рассчитать такие коэффициенты как: зарплатоотдача, зарплатоемкость и прибыль на 1 рубль фонда оплаты труда.

Для начала необходимо рассмотреть структуру фонда оплаты труда по видам выплат.

Таблица 16 – Анализ структуры фонда оплаты труда по видам выплат

Виды выплат	2018		2019		Отклонение	
	абсол., чел.	уд. вес, %	абсол., чел.	уд. вес, %	абсол., чел.	уд. вес, %
Оплата по окладам	1 040	86,29	1 600	86,18	560	53,85
Отпускные	114,4	9,49	176	9,48	61,6	53,85
Оплата временной нетрудоспособности	50,8	4,22	80,6	4,34	29,8	58,66
Итого ФОТ	1 205,2	100	1 856,6	100	651,4	54,05

Анализ структуры фонда оплаты труда показывает, что наибольшую часть в ней занимают должностные оклады (86,29% и 86,18% за 2018 и 2019 годы соответственно). Следующее место по величине в структуре фонда занимают отпускные (9,49% и 9,48% за 2018 и 2019 годы соответственно). Наименьший удельный вес в структуре фонда оплаты труда занимают оплаты по временной нетрудоспособности (4,22% и 4,34% за 2018 и 2019 годы соответственно).

Проанализируем эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «Золотой песок».

Зарплатоотдача в 2019 году по сравнению с 2018 годом уменьшилась на 21,74 %. Это говорит о том, что каждый рубль заработной платы 2019 года стал давать

на 8,29 рублей меньше товарной продукции, чем в 2018 году. Данный показатель выше 1, следовательно, получаемая выручка уходит не только на заработную плату работникам. Уменьшение зарплатоотдачи привело к увеличению зарплатоемкости.

Таблица 17 – Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО «Золотой песок»

Показатели	2018	2019	Отклонение	
			абсол., тыс. руб.	Отн., %
Выручка, тыс.руб.	45 952	55 406	9454	20,57
Прибыль от продаж, тыс.руб.	6 008	8 737	2729	45,42
ФОТ, тыс.руб.	1 205,2	1 856,6	651,4	54,05
Зарплатоотдача (стр.1 / стр. 3)	38,13	29,84	– 8,29	– 21,74
Зарплатоемкость (стр. 3 / стр. 1)	0,026	0,034	0,008	30,77
Прибыль на 1 руб. ФОТ, тыс.руб. (стр. 2 / стр. 3)	4,985	4,706	– 0,279	– 5,60

Зарплатоемкость, как видно по сравнению с 2018 годом, в 2019 году увеличилась с 2 до 3 копеек, что говорит о неэффективности использования трудовых ресурсов. Это значит, что на каждый рубль оказанных услуг стало приходиться на 1 копейку больше заработной платы. Таким образом, зарплатоемкость с 2018 по 2019 год увеличилась на 30,77 %, а значит, в 2019 году происходило неэффективное использование фонда оплаты труда.

Величина прибыли на 1 рубль заработной платы в 2019 уменьшился по отношению к 2018 году в связи с ростом численности персонала.

Таким образом, проведя анализ расчетов с персоналом по оплате труда, было выявлено, что фонд оплаты труда в 2019 году был нормализован, что означает, что должностные оклады не были завышены и приток рабочей силы был оптимальным.

Зафиксировано падение зарплатоотдачи в 2019 году, а это значит, что сумма заработной платы на единицу товарной продукции стала меньше. Также

практически не изменилась зарплатоемкость, для персонала выгодно, когда она растет или находится в равновесии, так как в таком случае выполняется меньше или ровно столько же работы за прежнюю заработную плату.

Налоговая нагрузка – один из показателей финансовой стабильности компании. Налоговая нагрузка может быть абсолютной величиной – это точная цифра, обременение на уплату налогов. Также она может быть относительной – это процент средств, которые компания выделяет из своей выручки на погашение налогов. Чтобы вычислить относительную нагрузку, нужно сумму налогов компании за год разделить на сумму выручки за год. Именно относительный показатель использует ФНС, когда составляет план выездных проверок. Компания, чья налоговая нагрузка ниже среднеотраслевой, рискует оказаться в «списке подозреваемых». В первую очередь у таких налогоплательщиков запрашивают пояснения, а если они не прояснят ситуацию – устраивают выездную проверку.

На рисунке 12 рассчитана налоговая нагрузка на сайте Федеральной налоговой службы в сравнении со среднеотраслевыми показателями.

НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА			
Показатели налоговой нагрузки	Среднеотраслевая	Фактическая *	Отклонение
Совокупная нагрузка (без НДС и акцизов), %	2.82	2.62	↓ 0.20
Совокупная нагрузка (с учетом НДС и акцизов), %	2.82	2.62	↓ 0.20
Нагрузка по налогу на прибыль, %	0.32	0.99	↑ 0.67
Нагрузка по НДС, %	1.24	0.00	↓ 1.24

Рисунок 12 – Сравнительные показатели налоговой нагрузки

Налоговый орган определяет коэффициент налоговой нагрузки по видам экономической деятельности, по масштабу деятельности – в нашем случае это микропредприятие, по субъекту Российской Федерации, то есть некое среднее

значение по отрасли. На рисунке видно, что фактическая нагрузка по показателям фирмы ООО «Золотой песок» чуть ниже, чем показатели по отрасли.

Нагрузки по налогу на добавленную стоимость нет, так как организация находится на упрощенной системе налогообложения.

Благодаря калькулятору на сайте Федеральной налоговой службы также можно посмотреть среднеотраслевую заработную плату и сколько она составляет в месяц. На рисунке 13 видно, что данный показатель составляет 33 540 рублей. В ООО «Золотой песок» заработная плата в месяц составляет всего 22 100 рублей, говорит о том, что организации рекомендуется повысить уровень заработной платы или разработать систему премирования за продажу продукции.

Показатели	Среднеотраслевые индикаторы
Рентабельность продаж, % 	1.92
Средняя заработная плата, рублей в месяц 	33 540

Рисунок 13 – Среднеотраслевые индикаторы

Таким образом, на основании результатов анализа можно сказать, что в компании темпы роста заработной платы опережают темп роста производительности труда. Так как данная тенденция является нежелательной для ООО «Золотой песок», необходимо либо пересмотреть размер заработной платы, либо повысить производительность труда работников.

2.3 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»

При исследовании оплаты труда был выявлен ряд проблем, связанный с учетом и анализом оплаты труда в ООО «Золотой песок».

Выявлены следующие проблемы:

1) отсутствует Положение об оплате труда и премировании;

Данное Положение об оплате труда носит, прежде всего, информационный характер, так как в нём собраны указания из таких источников, как ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный или трудовой договор.

Положение о премировании – локальный нормативный акт, служащий для реализации работодателем своего права на установление различных систем премирования, доплат и надбавок.

Для того чтобы улучшить учет расчетов с персоналом по оплате труда, требуется создать такое положение об оплате и премировании.

Положение об оплате труда содержит следующие пункты:

- общие положения;
- системы оплаты труда;
- порядок начисления заработной платы;
- порядок выплаты отпускных и пособий по временной нетрудоспособности;
- порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в выходной день);
- порядок оплаты труда при выполнении дополнительных обязанностей (выполнение обязанностей отсутствующего работника, совмещение должностей, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания);
- порядок осуществления выплат в случае наступления срока в нерабочий день.

Положение о премировании содержит следующие пункты:

- виды премий, на которые могут претендовать сотрудники (ежемесячные, ежеквартальные, годовые, по итогам выполнения конкретной работы);
- показатели премирования (условия, выполнив которые, работники могут рассчитывать на премии).
- размер вознаграждений (фиксированный или в процентах от оклада);

- перечень категорий работников, которым положены премии. Должны быть указаны в положении о премировании и сроки выплаты премий.

2) В ООО «Золотой песок» заработная плата выдавалась безналичным расчетам на личную карту сотрудника;

Заработная плата выдавалась на личный счет сотрудника, поэтому необходимо внедрить механизм расчетов с персоналом по оплате труда через банковские карты, то есть реализовать с обслуживающим банком зарплатный проект, так как для предприятия упрощается процесс выдачи заработной платы.

Под зарплатным проектом для организации понимается организованная банком система расчетных взаимоотношений «банк - сотрудники организации - организация». Это услуга, при которой банк по поручению и за счет средств компании перечисляет работникам зарплату на пластиковые карты.

Назначением такой системы является обслуживание расчетов организации и ее сотрудников по заработной плате и другим выплатам социального характера.

Зачем нужен зарплатный проект:

- в случае кассового разрыва можно получить целевой кредит на выплату зарплаты;

- есть полезные бонусы от банка всем участникам ЗП. Например, круглосуточная консультационная поддержка, снижение ставки по ипотеке и потребительским кредитам, оформление дополнительных карт и т. п.;

- у руководства будет хорошая репутация в глазах сотрудников: они смогут получить деньги вовремя, даже если не присутствуют на рабочем месте.

При внедрении зарплатного проекта организация выбирает:

- банк-эмитент;

- платежную систему;

- определенный тип и вид пластиковой карты;

- наиболее выгодные тарифы по обслуживанию карточных счетов.

Подключение услуги – бесплатное. Отдельной платы за ведение зарплатного проекта в большинстве банков также нет. Комиссии, которые оплачивает юридическое лицо по зарплатному проекту:

Выпуск и обслуживание карт – может быть бесплатным либо взиматься с работников. Условие о том, кто платит комиссию за обслуживание зарплатной карты (сотрудник или работодатель) указывается в соглашении с банком.

Перевод на карты работникам – обычно проценты не взимаются, если деньги перечисляются на карты банка, который ведет зарплатный проект. Комиссия за переводы на карты сторонних банков варьируется от 0,1 до 3% и рассчитывается на основании численности персонала и размера ежемесячного ФОТ.

3) отсутствует график документооборота;

В общем виде под документооборотом следует понимать создание первичных документов или их получение от других компаний, их принятие к учету и хранение. Движение первичных учетных документов регламентируются графиком документооборота.

Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, следовательно, бухгалтер не успевает быстро оперативно обрабатывать их, а это означает, что происходит задержка выплаты заработной платы, что уменьшает эффективность работы работников (разные места хранения первичных документов). Последствия: искажение отчетности; искажение управленческого учета; нарушение платежно-расчетной дисциплины.

Рекомендация: создать план документации и график документооборота.

Целесообразная организация документооборота, стимулирует сроки формирования бухгалтерской финансовой отчетности, увеличивает своевременность бухгалтерского учета, которая необходима при управлении организацией, и такого графика документооборота в организации нет.

Таблица 18 – Фрагмент графика документооборота по учету труда и заработной платы в ООО «Золотой песок»

Код формы	Наименование документа	Ответственный за составление	Основание	Срок составления
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме на работу	Специалист отдела по учету персонала	Письменное заявление работника	Не позднее первого рабочего дня принимаемого работника
Т-2	Личная карточка	Специалист отдела по учету персонала	Приказ о приеме работника на работу, анкетные данные работника	Сразу после приема работника на работу и при наличии изменений
Т-3	Штатное расписание	Директор	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих	На дату создания организации и при внесении изменений
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику	Специалист отдела по учету персонала	Заявление работника	За три дня до начала отпуска

Можно предложить вести учет, согласно разработанному графику документооборота (таблица 18).

4) отсутствие с товароведами договора о полной материальной ответственности.

В случае кражи данный договор поможет работодателю возместить причиненный вред с сотрудника.

В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

В ст. 243 ТК РФ предусмотрены следующие случаи: когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей работодателю; недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного

договора или полученных им по разовому документу; работник умышленно причинил ущерб.

Таким образом, если договор подразумевает такого рода коллективную ответственность, тогда должны платить «со своего кармана», но недостача должна делиться на смену, а не на отдельного сотрудника. При этом должны вестись журналы приёма – передачи смены или материальных ценностей.

Такой договор работодатель вправе заключить с сотрудником, если он работает с кассой, тогда он должен отвечать только за кассу. Более того, только в судебном порядке работодатель может возместить ущерб, если работник несет полную материальную ответственность.

Важно данные условия прописать в учетной политике и в трудовом договоре.

Выводы по разделу два

Ювелирная компания ООО «Золотой песок» – это широкий ассортимент классических украшений из золота и серебра по демократичным ценам от известных российских заводов. Ювелирная компания «Золотой песок» предлагает ассортимент для массового спроса такие группы изделий как: подвески, кольца, серьги, цепи, браслеты, колье, изделия с полудрагоценными и драгоценными вставками из золота 585, 750, 950 пробы.

Цели компании: открытие новых торговых точек, расширение ассортимента, увеличение объема продаж за счёт новых потребителей, поддержание лояльности клиентов, демонстрация высочайшего качества и необыкновенной красоты ювелирных украшений.

ООО «Золотой песок» применяет линейный тип организационной структуры, где очень четкая система «начальник – подчиненный». Явно выраженная ответственность, быстрая реакция на прямые приказания, высокая степень прозрачности структуры.

Чтобы учитывать кадры, начислять заработную плату и совершать отчисления в организации используют унифицированные формы первичных документов.

Целесообразно отметить, что в ООО «Золотой песок» нет Положения об оплате и премировании работников.

Для совершенствования предприятия ООО «Золотой песок» были предложены следующие мероприятия:

- создать Положение о премировании и оплате труда сотрудников;
- создать план документации и график документооборота;
- создать зарплатный проект с банком-эмитентом;
- заключить договор о полной материальной ответственности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Самым основным источником дохода трудящихся является заработная плата, которая является вознаграждением за труд, а также формой материального стимулирования. Правильная организация заработной платы напрямую связана с темпами роста производительности труда, так как стимулирует работников. Руководство должно поощрять сотрудников – это способствует росту производительности.

Целью выпускной квалификационной работы являлась разработка рекомендаций по совершенствованию учета затрат на оплату труда в ООО «Золотой песок».

Для решения поставленной цели были выполнены следующие задачи:

- 1) раскрыты понятия, виды, формы и системы оплаты труда;
- 2) изучены нормативно-правовые акты, регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда;
- 3) дана характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Золотой песок»;
- 4) выявлены ошибки учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок»;

5) разработаны рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок».

Ювелирная компания ООО «Золотой песок» – это широкий ассортимент классических украшений из золота и серебра по демократичным ценам от известных российских заводов. Ювелирная компания «Золотой песок» предлагает ассортимент для массового спроса такие группы изделий как: подвески, кольца, серьги, цепи, браслеты, колье, изделия с полудрагоценными и драгоценными вставками из золота 585, 750, 950 пробы.

Цели компании: открытие новых торговых точек, расширение ассортимента, увеличение объема продаж за счёт новых потребителей, поддержание лояльности клиентов, демонстрация высочайшего качества и необыкновенной красоты ювелирных украшений.

Бухгалтерский учет в организации в ООО «Золотой песок» ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402–ФЗ (в ред. от 26.07.2019) «О 91 бухгалтерском учете», Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (в ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» и другими положениями по бухгалтерскому учету. В организации ООО «Золотой песок» ответственность за ведение бухгалтерского учета возложено на главного бухгалтера.

Трудовые отношения по оплате труда в ООО «Золотой песок» регулируются трудовым законодательством.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (29-го числа текущего месяца за первую половину месяца и 14-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В ходе исследования учета расчётов с персоналом по оплате труда в ООО «Золотой песок» были выявлены следующие проблемы:

1) отсутствует Положение об уплате труда и премировании;

Для того чтобы улучшить учет по оплате труда, требуется создать Положение об оплате и премировании.

2) в ООО «Золотой песок» заработная плата выдавалась безналичным расчетом на личную карту сотрудника;

Предлагается ввести зарплатный проект, создавая рабочую заработную плату для удобства перечисления данных в банк, а также для различных льгот для сотрудников организации.

3) отсутствует график документооборота;

Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, следовательно, предлагается разработать график документооборота, чтобы контролировать оперативность обработки данных.

4) отсутствие с товароведами договора о полной материальной ответственности.

В случае кражи данный договор может работодателю возместить причиненный вред с сотрудника.

Предложения и выводы могут быть использованы для введения изменений организации бухгалтерского учета затрат на оплату труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: часть вторая по состоянию на 08.03.2021 г. – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/. Дата обращения: 08.03.2021 г.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: части первая и вторая по состоянию на 01.03.2021г. ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. Дата обращения: 12.03.2021 г.

3 Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_122855/. Дата обращения: 18.03.2021г.

4 Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/. Дата обращения: 20.03.2021 г.

5 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/. Дата обращения: 20.03.2021 г.

6 Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/. Дата обращения: 20.03.2021 г.

7 Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной

деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/. Дата обращения: 27.03.2021 г.

8 Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс]: ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/. Дата обращения: 27.03.2021 г.

9 Агафонова, М.Н. Сдельная оплата труда / М.Н. Агафонова // Главбух. – 2015. – №1. – С. 7–13.

10 Адамчук, В.В. Экономика труда / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев. – М.: Финстатинформ, 2016. – 349 с.

11 Алиев, И.М. Экономика труда, 2-е изд., пер. и доп. учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 478 с.

12 Бабаева, З.Д. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: монография / З.Д. Бабаева, В.А. Терехова, Т.Н. Шеина. – М.: Финансы и статистика 2016. – 452 с.

13 Басовский, Л.Е. Анализ системы оплаты труда работников / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 222 с.

14 Баянов, О.В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда / О.В. Баянов // Международный бухгалтерский учет. – 2018. – № 47. – 213 с.

15 Бухгалтерский учет, налогообложение, анализ и аудит: учебное пособие / Е.С. Берестова, С.Н. Гриб, А.Н. Гринштейн и др. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2017. – 352 с.

16 Гиляровская, Л.Т. Оплата труда работников: монография / Л.Т. Гиляровская – АПК. Изд.: Юнити, 2016. – 277 с.

17 Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.

18 Гуккаев, В.Б. Особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом в отечественной и международной практике / В.Б. Гуккаев // Консультант бухгалтера. – 2015. – № 2. – С. 12–17.

19 Дубровин, И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков, 2017. – 232 с.

20 Дьяконова, О. С. Организация внутрифирменного контроля расчетов по оплате труда // О. С. Дьяконова, Е. М. Горюнова. – ЭПП. – 2017. – № 1. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-vnutrifirmennogo-kontrolya-raschetov-po-oplate-truda> (дата обращения: 06.04.2021).

21 Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие / А. Л. Жуков. – М.: МИК, 2017. – 335 с.

22 Захарова, Н.А. Трудовое право: учебное пособие для бакалавров / Н.А. Захарова, В.Е. Резепова. – М.: Омега-Л, 2014. – 255 с.

23 Казакова, Ф.К. Экономика и социология труда / Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. – М.: МГИУ, 2017. – 48 с.

24 Крылов, Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учебное пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власов, И.В. Журавкова – М.: Финансы и статистика, 2018. – 272 с.

25 Кувшинов, М.С. Бухгалтерский учет и анализ. Конспект лекций: учебное пособие / М.С. Кувшинов. – М.: КНОРУС, 2016. – 272 с.

26 Минеева, О.К. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебник / О.К. Минеева. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 192 с. // URL: <http://znanium.com> (дата обращения 02.04.2021).

27 Миргород, Е.Е. Роль премирования в системе оплаты труда / Е.Е. Миргород. // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2018. – № 5. – С. 27–35.

- 28 Основы бухгалтерского учета для малого бизнеса: учебное пособие / под ред. Н.А. Продановой, Е.И. Зацаринной и др. – М.: Юрайт, 2019. – 229 с.
- 29 Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 272 с.
- 30 Савченко, А.Н. Особенности расчетов по оплате труда с сотрудниками бюджетных образовательных учреждений / А.Н. Савченко // 2016. – С. 214–217.
- 31 Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие / А. А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М. : Дашков и Ко, 2017. – 552 с.
- 32 Хахонова, Н.Н. Бухгалтерский учет и отчетность: учебник / Н.Н. Хахонова, И.В. Алексеева, А.В. Бахтеев и др. - М.: Риор, 2017. – 240 с.
- 33 Черненко, Н.Ю. Бухгалтерский финансовый учет: конспект лекций / Н.Ю. Черненко. – РнД: Феникс, 2015. – 398 с.
- 34 Чижова, Л.С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова. – М.: Экономика, 2015. – 430 с.
- 35 Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для бакалавров / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. – М.: Дашков и К, 2016. - 248 с.
- 36 Шевелев, А.Е. Бухгалтерский учет расчетов: учебник / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева, Е.А. Шевелева, Л.Л. Зайончик. – М.: КНОРУС, 2016. – 474 с.
- 37 Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2016. – 232 с.
- 38 Гарант: информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 18.02.2021).
- 39 КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 12.12.2020).
- 40 Ресурс журнала «Главбух»: информационный портал [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.glavbukh.ru> (дата обращения 20.12.2020).
- 41 «СПАРК» – проверка контрагента: информационный портал [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.spark-interfax.ru/> (дата обращения 15.03.2021).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК»

Наименование	Код строки	2017	2018	2019
Актив				
Основные средства	1150	63 000	60 000	57 000
Внеоборотные активы	1100	63 000	60 000	57 000
Запасы	1210	6 661 000	10 395 000	10 748 000
Дебиторская задолженность	1230	366 000	100 000	1 863 000
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 264 000	6 407 000	10 390 000
Прочие оборотные активы	1260	24 000	5 000	
Оборотные активы	1200	8 315 000	16 906 000	23 001 000
Активы всего	1600	8 378 000	16 966 000	23 058 000
Пассив				
Уставный капитал	1310	10 000	10 000	
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	224 000	5 524 000	
Капитал и резервы	1300	234 000	5 534 000	13 169 000
Заёмные средства (краткосрочные)	1510	7 823 000	10 108 000	8 878 000
Кредиторская задолженность	1520	321 000	1 324 000	1 011 000
Краткосрочные обязательства	1500	8 144 000	11 432 000	9 889 000
Пассивы всего	1700	8 378 000	16 966 000	23 058 000

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ В ООО «ЗОЛОТОЙ ПЕСОК»

Наименование	Код строки	2017	2018	2019
Доходы и расходы по обычным видам деятельности				
Выручка	2110	14 561 000	45 952 000	55 406 000
Себестоимость продаж	2120	11 606 000	35 170 000	46 669 000
Валовая прибыль (убыток)	2100	2 955 000	10 782 000	
Коммерческие расходы	2210	162 000	324 000	
Управленческие расходы	2220	2 194 000	4 450 000	
Прибыль (убыток) от продаж	2200	599 000	6 008 000	8 737 000
Операционные доходы и расходы				
Прочие доходы	2340		8 000	33 000
Прочие расходы	2350	189 000	257 000	589 000
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	410 000	5 759 000	8 181 000
Текущий налог на прибыль	2410			546 000
Чистая прибыль (убыток)	2400	265 000	5 301 000	7 635 000

ПРИЛОЖЕНИЕ В
КАРТОЧКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Карточка компании

ОГРН 1177746270569 · ИНН 7709993168 · КПП 770901001 · ОКПО 10654889

Полное наименование	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ЗОЛОТОЙ ПЕСОК"	Статус Действующее · ЕГРЮЛ 12.03.2021
На английском	ООО "ZOLOTOIPESOK"	
Адрес	101000, г. Москва, ул. Маросейка, д. 6-8 стр. 1 пом. II ком. 22	Зарегистрирована 20.03.2017 · 3 года
ОКОПФ	Общества с ограниченной ответственностью	
Отрасль	Торговля розничная ювелирными изделиями в специализированных магазинах	Размер предприятия <u>Микропредприятия</u>
Руководитель	Потемкин Станислав Дмитриевич · генеральный директор	
Бенефициар	Потемкин Станислав Дмитриевич	