СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА.....5
1.1 Понятие, виды и формы системы оплаты труда, порядок ее начисления 5
1.2 Учет расчетов по оплате труда.....9
1.2.1 Аналитический и синтетический учет расчетов по оплате труда.....9
1.2.2 Учет доплат и удержаний к заработной плате.....12
2 УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ПО «УСТЮЖЕНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД».....21
2.1 Характеристика предприятия ПО «Устюженский Хлебозавод».....21
2.2 Организация бухгалтерского и налогового учета оплаты труда на предприятии.....27
2.3 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.....38
3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПО «УСТЮЖЕНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД».....49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....59
ПРИЛОЖЕНИЯ.....63

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата - это форма материального вознаграждения, которую получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия.

Согласно статье 129 Трудового кодекса заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда. По своей структуре фонд оплаты труда является довольно сложной составляющей издержек на содержание труда [20, с. 144].

К фонду оплаты труда относят, прежде всего, заработную плату и премии, кроме этого, в него включают разнообразные доплаты (стимулирующие, компенсирующие) и прочие выплаты [7].

Заработная плата один из важнейших стимулирующий фактор производства. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Актуальность темы обусловлена необходимостью своевременного расчета с персоналом по оплате труда, правильного отнесения затрат, связанных с заработной платой и отчислениями органам социального страхования на себестоимость продукции и проведения бухгалтерского учета заработной платы для целей оперативного управления.

Цель выпускной квалификационной работы - рассмотреть бухгалтерский учет заработной платы на предприятии, предложить мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда и повышению эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод».

Задачи:

- рассмотреть теоретические основы оплаты труда;

- изучить учет расчетов по оплате труда на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод»;

- провести анализ эффективности использования фонда оплаты труда;

- разработать мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда и повышения эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии.

Предметом выпускной квалификационной работы является состояние и совершенствование заработной платы на предприятии.

Объект исследования – ПО «Устюженский Хлебозавод».

Структура работы определена поставленными задачами и включает в себя введение, три главы, список используемых источников, заключение, приложения.

Для написания выпускной квалификационной работы использовались:

- нормативные источники информации,

- финансовая отчетность предприятия.

- учебная литература, а также специальная литература, таких авторов как, Кондаков Н. П., Иванов И. Н., Басовский Л. Е., Гаджиев Н. Г. и др.

В работе использованы следующие методы исследования: экономико-статистический, аналитический, метод сравнения, факторный анализ.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Понятие, виды и формы системы оплаты труда, порядок ее начисления

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и др.) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [14, с. 489].

Задачи учета труда и его оплаты:

1) точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;

2) правильное и своевременное документальное оформление и исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;

3) учет расчетов с работниками, бюджетом, органами социального страхования и обеспечения;

4) контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, средств на оплату труда;

5) правильное распределение трудовых затрат между объектами калькуляции [12, с. 70].

Под системой заработной платы понимается способ соотношения цены рабочей силы с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактически достигнутыми в процессе труда результатами (относительно установленных норм). Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято разделять на две большие группы, называемые формами заработной платы.

Под формой заработной платы понимается тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированный по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполняемой работником работы с целью его оплаты [22, с. 101].

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

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

Различают два вида оплаты труда: основная и дополнительная. К основной относится оплата, начисляемая работникам за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам.

К дополнительной относятся выплаты за непроработанное время: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении [24, с. 70].

Основными видами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два вида оплаты разделяются соответственно на простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную.

При повременной оплате оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Труд работников оплачивается и по сдельной, и по повременной оплате труда.

Аккордная оплата труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Кроме указанных, в организации могут применяться следующие системы оплаты труда:

- на комиссионной основе (размер оплаты устанавливают в процентах от выручки);
- бестарифная (оплата зависит от трудового вклада работника в деятельность организации);
- плавающих окладов (оплата зависит от суммы денежных средств, направляемых на выплату заработной платы).

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу [19, с. 220].

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом [27, с. 5].

Основным законодательным документом, регулирующим вопросы организации труда и его оплаты, является Трудовой кодекс Российской Федерации (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ). Трудовым кодексом РФ установлены основные принципы регулирования труда, права и обязанности работников, социальное партнерство в сфере труда, продолжительность и режим рабочего времени, время отдыха, варианты оплаты и нормирования труда, требования к условиям труда и к организации охраны труда, гарантии, компенсации и др. [9, с. 138].

1.2 Учет расчетов по оплате труда

1.2.1 Аналитический и синтетический учет расчетов по оплате труда

В основу организации расчетов с персоналом по оплате труда положены следующие основные принципы:

− осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда (принцип оплаты по затратам и результатам) – оплата труда должна учитывать не только и не столько затраты труда работника, но и результаты его деятельности;

− дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;

− принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства – рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

− систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;

− превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы – этот принцип призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

− предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации оплаты труда.

Ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется в соответствии с нормативными документами [15, с. 109].

Для отражения расчетных операций с персоналом организации по всем видам заработной платы, премиям и пособиям в бухгалтерском учете предназначен синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На нем же отражается информация о расчетах по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам организации. Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации. По дебету отражаются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам [10, с. 149].

В некоторых организациях отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. С этой целью создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может также создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва [28, с. 232].

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра невыданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

В последнее время многие организации выплачивают заработную плату работникам с использованием банковских пластиковых карт. Каждому работнику в этом случае открывается банковский счет на основе договора, заключаемого либо с работником, либо с работодателем (по заявлению работника).

После перечисления заработной платы на банковские счета работников всем им необходимо выдавать расчетный листок по форме, утвержденной работодателем. Банки обязаны осуществить перечисление денежных средств клиента не позже следующего операционного дня после получения соответствующего платежного документа.

Все расходы организации, связанные с ведением банковских счетов и выдачей банковских карт, следует включать в состав прочих расходов, а в налоговом учете — в состав внереализационных расходов [12, с. 234].

Начисленные персоналу организации суммы оплаты труда, отражаемые по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с дебетом счетов затрат, предварительно отражаются в накопительных ведомостях и в лицевых счетах подразделений, составляемых по каждому виду производств. Для сводного учета и контроля за расчетами по оплате труда, использованием фонда заработной платы и составления отчетности предназначена «Сводная ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников». Она составляется на основе итоговых данных «Расчетно-платежной ведомости» (ф. № Т-51) и содержит сведения об оплате труда рабочих, а также приводятся данные по категориям работников организации (постоянные, руководители, специалисты, служащие, рабочие сезонные и временные). По каждой категории указывается количество отработанных человеко-часов, суммы оплаты труда, премий и других выплат. Ведомость открывают на год и записи в ней делаются ежемесячно [16, с. 515].

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведут в «Расчетно-платежной ведомости» (ф. № Т-51). В документе по каждому работнику отражают сумму начислений основной и дополнительной оплаты труда и другие начисления и суммы удержаний. Затем определяют сумму, подлежащую выплате. При выдаче из кассы сумм, причитающихся работнику, составляют «Платежную ведомость» (ф. № Т-53). На первой странице должны быть подписи руководителя и главного бухгалтера, разрешающие выдачу денег из кассы [23, с. 514].

1.2.2 Учет доплат и удержаний к заработной плате

Доплаты к заработной плате предусмотрены статьей 57 Трудового кодекса РФ. Конкретного определения надбавок и доплат законодательство не закрепляет, ТК РФ относит компенсационные и стимулирующие надбавки к составной части зарплаты (ст. 129 ТК РФ).

Согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и не может превышать 40 часов в неделю [2].

Если работник превышает установленную для него продолжительность рабочего времени, то это превышение является сверхурочной работой. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет без их согласия; работники моложе 18 лет; другие категории работников в соответствии с законодательством [1].

Оплата сверхурочных работ производится за первые 2 ч не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Работа в выходные и праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

В соответствии со Статьей 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни», работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

• работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за работу в ночное время полагается любому сотруднику, который постоянно или от случая к случаю работает в ночное время.

Ночным считается время с 22 до 6 часов (часть первая ст. 96 ТК РФ). При работе в это время продолжительность смены сокращается на один час без последующей отработки.

Данное положение не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Согласно части первой ст. 154 ТК РФ 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.

Не имеет значения, принят ли сотрудник специально для работы в ночное время или на это время приходится только часть рабочего дня, смены, работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть вторая ст. 154 ТК РФ).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 определен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время — 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22 до 6 часов [30, с. 140].

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ) [3].

Доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы. Нормальными условиями работы считаются те, при которых рабочие места согласно нарядам, заданиям и прочим документам полностью обеспечены сырьем, материалами, полуфабрикатами, действующим оборудованием, специальным инструментом и приспособлениями.

Если эти условия не выполнены и рабочему приходится затрачивать на работу дополнительное время, то необходимо произвести расчет этого времени и его оплату. Для этого выписываются:

- наряд на сдельную работу — в случае выявления дополнительных технологических операций, не предусмотренных ранее в документах;

- листок на доплату — в случае несоответствия фактических условий работы запланированным.

Выписывает эти документы начальник цеха или нормировщик до начала работы с указанием номера основного документа (наряда, маршрутного листа), дополнительного времени и расценки и вместе с нарядом (маршрутным листом) вручает рабочему. Впоследствии это дополнительное время включают в нормо-часы и используют при расчете процента выполнения норм выработки рабочего, а доплату включают в сдельный заработок. Суммы доплат относят на себестоимость выполняемых работ, услуг и готовой продукции. Причина доплат должна рассматриваться и анализироваться руководителем предприятия.

Простои — время вынужденных перерывов в работе, в течение которого рабочие находятся в организации. Простои, рассчитанные в денежном выражении, увеличивают себестоимость продукции, уменьшают прибыль организации. Виновниками простоя могут быть как рабочие, так и администрация завода и контрагенты. Простои по вине рабочего не оплачиваются.

Согласно ст. 72.2 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата брака не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции (ст. 156 ТК РФ) [30, с. 143].

Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством о труде [30, с. 144].

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

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По инициативе организации через бухгалтерию из оплаты труда работников могут быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак и др. [19, с. 236].

Налог на доходы физических лиц взимается в порядке и размерах, установленных гл. 23 НК РФ.

Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в РФ, не являющиеся ее налоговыми резидентами.

Объектом налогообложения признается доход, полученный налогоплательщиками. В совокупный доход, облагаемый налогом, включают все виды доходов, как в денежной, так и натуральной форме. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки [2].

Не подлежат налогообложению (освобождены от налогообложения): государственные пособия (кроме пособий по временной нетрудоспособности), в том числе пособия по беременности и родам; государственные пенсии; все виды законодательно установленных компенсационных выплат (в пределах норм); вознаграждения донорам; алименты и др. (ст. 217 НК РФ) [24, с. 77].

Налоговым резидентам по доходам, облагаемым по ставке 13%, предоставляются налоговые вычеты: социальные; имущественные (по приобретенному и продаваемому жилью); инвестиционные; стандартные; профессиональные. Перечень налоговых вычетов изложен в НК РФ [8].

Удержания по исполнительным листам. Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом Российской Федерации, вступившим в силу в марте 1995 г.

В соответствии с Семейным кодексом алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или в размере: на 1 ребенка — 1/4; на 2 детей — 1/3; на 3 детей и более — 1/2 заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством. На содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц алименты устанавливаются в твердой денежной сумме [17, с. 237].

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю [4].

Если работник, который, добровольно уплачивая алименты, подал заявление о прекращении взыскания или сменил место работы, то организация обязана сообщить в суд по месту нахождения организации и взыскателя о прекращении взыскания.

Взыскание алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения как по основной, так и по совмещаемой работе.

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

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение 3 дней со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, перевести по почте акцептованным платежным поручением (с отнесением расходов по переводу на взыскателя) или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение банка на основании письменного заявления заявителя. Если адрес заявителя неизвестен, то удержанные суммы перечисляют на депозитный счет суда по месту нахождения организации [18, с. 237].

Удержания алиментов из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Погашение задолженности по алиментам отражается по дебету счета 76 с кредита счетов 50 «Касса» (при выдаче удержанных сумм из кассы), 51 «Расчетные счета» (при переводе по почте или зачислении на счет получателя в банке) [5].

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается Трудовым кодексом Российской Федерации.

Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами [3].

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов:

- 68 «Расчеты по налогам и сборам» (на сумму налога на доходы физических лиц);
- 28 «Брак в производстве» (на суммы удержаний с виновников брака);
- 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (на суммы за товары, проданные в кредит, по ссудам банков, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов);
- 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (на суммы по исполнительным документам), других счетов [25, с. 238].

В Российской Федерации важнейшие социальные расходы финансируются из внебюджетных фондов, одним из источников которых являются страховые взносы, уплачиваемые работодателями. К объектам обложения страховыми взносами относят выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров [6].

Тарифы страховых взносов, совокупная величина которых составляет 30,2%. Структура тарифов следующая: Пенсионный фонд РФ (ПФ РФ) — 22%;Фонд социального страхования РФ (ФСС) — 2,9%; Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) — 5,1%; взносы на страхование от травматизма взносы на страхование от травматизма –от 0,2% до 8,5%.

Сумма страховых взносов исчисляется и уплачивается организациями отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд.

Сумма страховых взносов, подлежащих перечислению в ФСС РФ, уменьшается на сумму произведенных организацией расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Для учета расчетов по взносам на социальное страхование, в Пенсионный фонд и на медицинское страхование используется счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» — активно-пассивный: по кредиту отражаются суммы платежей на социальное страхование и обеспечение, а также на обязательное медицинское страхование, подлежащие перечислению в соответствующие фонды, а по дебету отражаются перечисленные суммы платежей, а также суммы, выплачиваемые за счет платежей на социальное страхование и обеспечение.

Помимо отчислений в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и в Фонд обязательного медицинского страхования, организации производят отчисления на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Размер отчислений устанавливается к сумме выплат и иных вознаграждений, входящих в объект обложения и начисленных страхователями в пользу застрахованных лиц, и зависит от вида экономической деятельности класса профессионального риска организации.

За счет начисленных страховых взносов застрахованным работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, оплачиваются отпуск (сверх установленного законодательством) на весь период лечения и проезд к месту лечения и обратно в связи с предоставлением путевки на санаторно-курортное лечение.

Организации могут осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение своих сотрудников. Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение являются расходами по обычным видам деятельности и учитываются по дебету счетов учета затрат на производство и расходов на продажу и кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» [13, с. 173].

2 УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ПО «УСТЮЖЕНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

2.1 Характеристика предприятия ПО «Устюженский Хлебозавод»

Полное наименование предприятия: Потребительское общество «Устюженский Хлебозавод»; сокращённое наименование общества – ПО «Устюженский Хлебозавод».

Юридический адрес: 162840, Вологодская область, город Устюжна, переулок Советский, д. 35.

Организационно-правовой формой общества является потребительское общество. Предприятие состоит в реестре субъектов малого и среднего предпринимательства с 10.09.2016, как малое предприятие.

Потребительское общество «Устюженский Хлебозавод» в своей деятельности руководствуется Гражданским Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации», другими законами Российской Федерации, Уставом.

Общество как юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации. Дата государственной регистрации: 19 ноября 2015 года.

Руководитель предприятия – председатель совета – Кошелева Галина Михайловна.

Основная миссия Хлебозавода - своевременно обеспечивать покупателей вкусной и качественной продукцией, изготовленной по традиционным технологиям без применения консервантов, по доступным ценам и упрочить лидирующее положение предприятия на рынке хлебобулочных изделий.

Предметом деятельности ПО «Устюженский Хлебозавод» является: производство хлебобулочных и кондитерских изделий, ведение оптовой и розничной торговли продовольственными и непродовольственными товарами, торгово-посредническая деятельность. Все вышеперечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Целью общества является удовлетворение материальных и иных потребностей пайщиков.

Основной вид деятельности предприятия (по коду ОКВЭД) 10.71-производство хлеба и мучных кондитерских изделий, тортов и пирожных кратковременного хранения. Дополнительные виды деятельности представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Дополнительные виды деятельности ПО «Устюженский Хлебозавод»

Код по ОКВЭД	Вид деятельности
10.72	Производство сухарей, печенья и прочих сухарных хлебобулочных изделий, производство мучных кондитерских изделий, тортов, пирожных пирогов и бисквитов, предназначенных для длительного хранения.
10.73.1	Производство макаронных изделий.
46.36.4	Торговля оптовая хлебобулочными изделиями.
46.38.23	Торговля оптовая мукой и макаронными изделиями.
47.24.1	Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями в специализированных магазинах.
47.29.31	Торговля розничная мукой и макаронными изделиями в специализированных магазинах.
49.41.1	Перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами.
49.41.2	Перевозка грузов неспециализированными автотранспортными средствами
52.29	Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками.

Организационная структура предприятия – это система взаимоотношений структурных подразделений предприятия в процессе производства.

Во главе ПО «Устюженский хлебозавод» стоит председатель совета, все отделы подчиняются непосредственно ему. На предприятии можно выделить следующие отделы: автотранспорт, отдел продаж, производственный цех, охрана, слесарный цех и цеха по производству продукции.

На рисунке 2.1 представлена организационная структура управления ПО «Устюженский Хлебозавод».

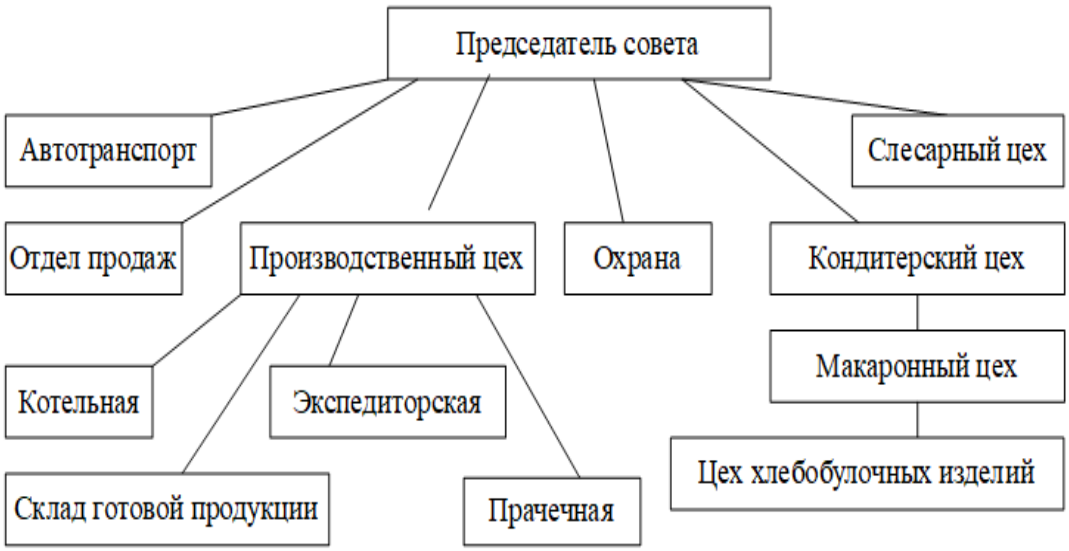

Рис. 2.1 - Организационная структура предприятия

Одной из важных характеристик предприятия являются его размеры, определяемые численностью занятых работников, объемом продаж, величиной активов и т.д. Для расчета основных показателей, характеризующих размер ПО «Устюженский Хлебозавод» были использованы бухгалтерский баланс на 31 декабря 2019 года (Приложение А) и бухгалтерский баланс на 31 декабря 2021 года (Приложение Б), и представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Показатели, характеризующие размер ПО «Устюженский Хлебозавод» за 2019 – 2021 г.

Наименование показателя	Величина показателя			Изменение показателя, +,-, 2021г. к	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.	2020 г.
1	2	3	4	5	6
Выручка, тыс.руб.	46327	45063	47457	1130	2394
Численность среднесписочная чел.	82	75	79	-3	4
Средняя величина активов, тыс.руб.	7834	7208	7220,5	-613,5	12,5
Остаточная стоимость основных производственных фондов тыс.руб.	-	-	-	-	-
Оборотный капитал, тыс.руб.	8074	6342	8099	25	1757
Прибыль от продаж, тыс.руб.	-2976	879	396	3372	-483
Прибыль до налогообложения, тыс.руб.	-2907	572	809	3716	237
Чистая прибыль, тыс.руб.	-3371	106	324	3695	218
Выработка годовая, тыс.руб./чел.	564,96	600,84	600,72	35,76	-0,12
Фондоотдача , руб.	-	-	-	-	-
Фондовооруженность тыс.руб./чел.	-	-	-	-	-
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, оборотов	5,74	7,1	5,86	0,12	-1,24
Длительность одного оборота	63,6	51,4	62,3	-1,3	10,9

оборотных средств, дн.					
Рентабельность активов, %	-41,75	1,67	4	45,75	2,33
Рентабельность продаж, %	-6,42	1,95	0,83	7,25	-1,12

Данные таблицы 2.2 позволяют проследить следующие тенденции в развитии предприятия. Так, по итогам 2021 г. предприятием получена выручка от реализации продукции, работ, услуг в объеме 47457 тыс. руб., что стало выше показателя 2019 года на 1130 тыс. руб. или на 2,44%. Выручка выросла под влиянием следующих факторов: увеличилось благосостояние населения, в сравнении с 2019 и 2020 годами увеличился приток людей в город. В связи, с чем вырос объем выпуска продукции предприятия.

В рассматриваемый период предприятие проводило политику снижения численности работников. Так, за 2019-2021гг. среднесписочная численность работников предприятия снизилась на 3 человека. Из-за снижения оборота на предприятии пришлось отказаться от некоторых специальностей. Обязанности этих рабочих были вменены другим сотрудникам.

На предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод» нельзя рассчитать показатели фондоотдачи и фондовооруженности, так как оно не имеет собственных основных средств (все основные средства предприятия находятся в аренде). Оборотные средства предприятия увеличились в 2021 году по сравнению с 2019 годом на 25 тыс. руб. и составили 8099 тыс. руб.

Годовая выработка продукции на человека выросла в сравнении с 2019 годом из-за уменьшения числа работников и составила примерно 600 тыс. рублей на 1 человека.

Чистая прибыль предприятия к распределению составляет 324 тыс. руб., на предприятии наблюдается прирост прибыли в размере - 3695 тыс. руб. относительно 2019 года.

Значение коэффициента оборачиваемости активов равное 5,86 показывает, что организация в течение года получает выручку почти в шесть раз большую стоимости своих активов (активы за год «оборачиваются» около 6 раз).

Чем больше коэффициент оборачиваемости активов, тем интенсивней используют активы в деятельности организации, тем выше деловая активность.

Кроме коэффициента оборачиваемости, оборачиваемость часто рассчитывают в количестве дней, которое занимает один оборот. Коэффициент оборачиваемости активов равный 5,86 показывает, что активы в среднем оборачиваются за 62 дня (т.е. за этот период поступает выручка, равная стоимости имеющихся у организации активов).

Рентабельность активов с годами растет, а значит, растет и эффективность предприятия. По сравнению с 2019 годом она выросла на 45,75%,а с 2020 на 2,33, такой рост, в первую очередь, обусловлен убыточностью производства в 2019 году.

Рентабельность продаж из-за убыточности предприятия в 2019 году к 2021 растет на 7,25%, но по сравнению с 2020 годом она падает на 1,12%, снижение обусловлено, ростом затрат на производство и коммерческие расходы.

Состав и структура работников ПО «Устюженский Хлебозавод» представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Состав и структура работников на ПО «Устюженский Хлебозавод» в динамике 2019-2021 гг.

Категории работников	Количество работников					
	2019г		2020г		2021г	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
Руководители	2	2	2	2	2	2
Специалисты	11	13	10	14	8	10
Служащие	8	10	7	9	8	10
Рабочие	61	75	56	75	61	78
Всего	82	100	75	100	79	100

На основании анализа данных таблицы 2.3 можно сделать вывод, что на протяжении всего анализируемого периода наибольший удельный вес занимают рабочие (в 2019 году - 61 человек (75%), 2020 году - 56 человек (75%), в 2021 году - 61 человек (78%)); наименьший удельный вес занимают руководители (в 2019 - 2021 гг. 2 человека или 2%).

2.2 Организация бухгалтерского и налогового учета оплаты труда на предприятии

Бухгалтерский учет в ПО «Устюженский Хлебозавод» ведется отделом бухгалтерии, который состоит из трех бухгалтеров и одного главного бухгалтера. Основные принципы организации бухгалтерского учета в ПО «Устюженский Хлебозавод» представлены в положении об учетной политике для целей бухгалтерского учета.

Учет заработной платы на предприятии регламентируется Положением об оплате труда и представляет собой локальный нормативный акт. В данном Положении устанавливаются виды выплат и доплат работникам, форма извещения начисленной заработной платы, а также сроки ее выплаты.

Заработная плата, согласно ТК РФ, в ПО «Устюженский Хлебозавод» начисляется два раза в месяц: аванс приходится на 15 число, а заработная плата на 30 число. Зарплата, как правило, перечисляется на банковскую карту работника.

Перечень первичных документов по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом (оплаты труда) и формы этих документов утверждены учетной политикой предприятия.

При приёме на работу нового работника предприятие составляет приказ о приёме на работу (Приложение В), заводит на него личную карточку (Приложение Г). На протяжении своей работы работник может быть переведён на новое место работы, при этом оформляется приказ о переводе работника на другое место работы (Приложение Д). При прекращении трудового договора между работником и работодателем составляется приказ о прекращении трудового договора (Приложение Е) и записка расчёт о прекращении трудового договора с работником, кроме того производится расчёт компенсации за неиспользованный отпуск.

На предприятии начисляется повременно-премиальная оплата труда слесарям, кочегарам, уборщицам, водителям, прачкам. Повременная заработная плата определяется путем умножения часовой тарифной ставки на отработанное время.

Пример: Петров В. И. - слесарь 5 разряда отработал 170 часов, часовая тарифная ставка 70 руб. 92 копеек.

Сумма заработка - 70,92 * 170 = 12056, 40 руб.

Начисление заработной платы (без НДФЛ) отражается следующими проводками:

Дебет 29 – Кредит 70

12056,40 руб – начислена зарплата обслуживающему персоналу.

Дебет 70 – Кредит 51

12056,40 руб – переведена зарплата на карту работника.

Пример: Попов А. В. - токарь 5 разряда имеет часовую ставку 61 рубль 18 копеек и по условиям договора 30% премии ежемесячно. При отработанных в течение месяца 100 часов, при полном количестве рабочих часов в месяц, равном 176 часов, его заработок составит:

61,18 * 100 + (61,18 * 100 * 30/ 100) = 7953,40 руб.

Начисление заработной платы (без НДФЛ) отражается следующими проводками:

Дебет 29 – Кредит 70

7953,40 руб. – начислена зарплата обслуживающему персоналу.

Дебет 70 – Кредит 51

7953,40 руб. – переведена зарплата на карту работника.

Сдельно-премиальная оплата начисляется производственным рабочим, грузчикам, мукосеям.

Пример: Бригада из трёх человек выполнила работу по производству хлебобулочных изделий. Заработок рабочих составил 5700 рублей. Распределение заработка производится согласно отработанного времени:

1. Волкова А.А. – 24ч;

2. Конев А.Н. – 15ч;
3. Семёнова В.В. – 20ч.

Итого 59 часов.

Размер заработной платы за час работы 96,61 рублей.

Начислено:

1. Волкова А.А. (96,61*24) = 2318,64 руб.
2. Конев А.Н. (96,61*15) = 1449,15 руб.
3. Семёнова В.В. (96,61*20) = 1932,20 руб. Итого 5700 рублей.

Начисление заработной платы (без НДФЛ) отражается следующими проводками:

Дебет 20 – Кредит 70

5700 руб. – начислена зарплата персоналу основного производства

Дебет 70 – Кредит 51

5700 руб. – переведена зарплата на карту работника

Заработная плата по окладу начисляется административному персоналу (руководителям и специалистам). Для учета начисления заработной платы и отражения затрат труда используют большое количество первичных документов. Основанием для начисления заработной платы является табель учета использования рабочего времени (Приложение Ж), сдельные расценки, тарифные ставки, штатное расписание (Приложение И). Учет рабочего времени ведется в табеле учета рабочего времени, где ежедневно отражается выход на работу, количество отработанных часов, неявки и так далее.

Пример: Месячный оклад бухгалтера Косаревой А. Н. составляет 30000 руб. У работника один несовершеннолетний ребенок. С 01 по 06 февраля 2021 года Косарева А. Н. находилась в отпуске без сохранения заработной платы. Всего в феврале 2021 года — 19 рабочих дней, в т. ч. с 01 по 06 число – 4 рабочих дня.

Начисленная сумма за февраль составит – 30000 / 19 *15 = 23684 руб.

НДФЛ = (23684 - 1 400) * 0,13 = 2896 руб.

Сумма к получению – 23684 - 2896 = 20788 руб.

Начисление заработной платы с учетом НДФЛ отражается следующими проводками:

Дебет 26 – Кредит 70

23684 руб. – начислена зарплата бухгалтеру

Дебет 70 – Кредит 68

2896 руб. – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 51

20788 руб. – перечислена зарплата на карту работника через банк

Дебет 68 – Кредит 51

2896 руб. – перечислен НДФЛ в бюджет

Основанием для начисления заработной платы является устав (Приложение К), коллективный договор, прилагаемые положения по оплате труда, о премировании (Приложение Л), вознаграждениях.

Заработная плата начисляется на основании нарядов, которые оформляется на индивидуального работника и бригаду (Приложение М).

Все работники предприятия подразделены на рабочих, служащих, руководителей и специалистов. Руководители и специалисты получают заработную плату исходя из отработанного времени и должностных окладов. Шоферам начисляют заработную плату на основании путевых листов и отработанного времени. Заработная плата по производству начисляется на основании производственного отчета, также производственные работники получают доплаты за ночное время и за праздничные дни.

Вся заработная плата на предприятии подразделяется на основную – заработная плата за отработанное время и дополнительную – заработная плата за неотработанное время. Работники получают премии, которые подразделяются на ежемесячные, ежеквартальные и ежегодные. Так же выплачиваются единовременные премии за особые достижения (слесарь обнаружил и устранил поломку, которая могла бы привести к простою производства) и премии за стаж работы на предприятии. Все премии начисляются на основании положения о премировании. Размер премии составляет от 30% до 50%.

Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии применяются следующие унифицированные формы первичной документации: табель учета рабочего времени и расчета заработной платы (форма № Т-12) и табель учета рабочего времени (форма № Т-13) (Приложение Ж), в которых фиксируется использование рабочего времени всех работающих.

Учет времени, потраченного на сверхурочные работы, осуществляется на основании списков лиц, выполнявших эти работы. Для расчета и выплаты заработной платы применяются следующие формы ведомостей:

- расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) (Приложение Н);
- платежная ведомость (форма № Т-53), которая применяется для учета выплат заработной платы (Приложение П);
- лицевой счет (формы № Т-54и № Т-54а) (Приложение Р).

Выработка учитывается, при помощи нарядов на сдельную работу (Приложение М). Их выписывают на основании технологических карт. Наряды на предприятии выписываются на одну смену. После приемки продукции мастер подписывает наряд и передает его в бухгалтерию.

Оплата ночного времени работы на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод» производится в размере 100%, предусмотренном коллективным договором, но не ниже размера установленного законодательством.

Пример: в марте работник Копыльцова А. Н. отработала в ночное время 10 часов. Работнику установлена тарифная ставка в размере 51,18 рублей. Доплата в ночные часы, предусмотренная в трудовом договоре, составляет 100%.

Доплата за ночное время составила – 51,18*100%*10 = 511,80 рублей.

Начисление доплаты отражается следующими проводками:

Дебет 20 – Кредит 70

511,80 руб. – начислена доплата персоналу.

Дебет 70 – Кредит 68

66,53 руб. – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 51

445,27 руб. – переведена доплата на карту работника.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

Пример: Крылов А. Н. отработал 9 мая 4 часов сверх нормы рабочего времени. Часовая тарифная ставка 55,58 рублей. Оплата 4 часов работы в праздничный день производится работнику в двойном размере – 55,58*4*2 = 444,64 рублей.

Начисление заработной платы отражается следующими проводками:

Дебет 20 – Кредит 70

444,64 руб. – начислена зарплата за работу в выходной.

Дебет 70 – Кредит 68

57,80 руб. – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 51

386,84 руб. – переведена зарплата на карту работника.

Брак, возникший не по вине работника, оплачивается по таким же расценкам, брак, возникший по вине работника, а также простои по вине работника не оплачиваются. Если брак частичный, либо простой с предупреждением, то оплачивается по пониженным расценкам, но не ниже 2/3.

Пример: Согласно табелю учёта использования рабочего времени рабочие цеха имели внутрисменный простой по вине администрации.

1. Петров В. И. 5 разряд – 3ч;
2. Федотов И. К. 4 разряд – 2ч;
3. Михайлов П. В. 6разряд – 2ч.

Согласно трудовому договору время простоя оплачивается в размере 2/3 ставки в соответствии с разрядом:

1. Петров В.И. (47,92*3*2)/3 = 95,84 руб.
2. Федотов И.К. (45,68*2*2)/3 = 60,91 руб.
3. Михайлов П.В. (52,4*2*2)/3 = 69,87 руб.

Начисление оплаты простоя отражается следующими проводками:

Дебет 20 – Кредит 70

226,62 руб. – начислена оплата простоя работников цеха.

Дебет 70 – Кредит 68

29,46 руб. – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 50

197,16 руб. – выдана оплата за простой из кассы.

Дебет 68 – Кредит 51

29,46 руб. – перечислен НДФЛ в бюджет

Право на пособие по временной нетрудоспособности имеют граждане, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

Пример: Кошелева Г. М. выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за период с 1 февраля по 10 февраля 2022 года (10 календарных дней). Страховой стаж работника составляет 31 год. В течение 2020 года работнику была начислена заработная плата 414000 руб., а в 2021 году — 464000 руб.

Определим размер пособия по временной нетрудоспособности:

1. Определяем сумму заработной платы за расчетный период в течение двух предшествующих лет. За годы расчетного периода выплаты, произведенные Кошелевой Г.В. следует включить в расчет в полном объеме.

414000 + 464000 = 878000 руб. < 1878000 руб. (912000 + 966000 — сумма предельных баз для исчисления страховых взносов в 2020 и 2021 гг.)

Сумма выплат, которые следует включить в расчет, составит:

414000 + 464000 руб. = 878000 руб.

2. Рассчитываем среднедневной заработок.

878000 / 730 = руб. × 100% = 1202,74 руб.

Умножаем на 100%, т.к. при страховом стаже 8 лет и более работнику полагается 100% среднего заработка.

3. Застрахованным лицам за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя (работодателя), а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности — за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации. Определяем размер пособия по временной нетрудоспособности:

1202,74 × 3 = 3608,22 руб. – за счет организации

1202,74 × 7 = 8419,18 руб. – за счет ФСС

Начисление пособия по временной нетрудоспособности отражается следующими проводками:

Дебет 26 – Кредит 70

3608,22 руб. – начислено пособие за первые три дня

Дебет 69 – Кредит 70

8419,18 руб. – начислено пособие за счет ФСС

Дебет 70 – Кредит 68

1563,56 – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 51

10463,84 руб. – переведено пособие на банковскую карту работника.

Для предоставления отпуска оформляется приказ о предоставлении отпуска и записка – расчёт (Приложение С), где отражается количество дней отпуска для определенного работника. Далее на предприятии производят начисление отпускных сумм в расчете среднего заработка и сумм к начислению и производят расчет оплаты отпуска.

Пример: Сотрудник Колосов В. А. взял отпуск на 28 календарных дней. Заработок за 12 месяцев предшествующих отпуску составил 800000 рублей.

Итого средний дневной заработок равен: 267000 рублей / 12 месяцев / 29,3 = 759,39 рублей

Сумма к выплате – 759,39 * 28 = 21262,92 рублей.

Начисление отпускных отражается следующими проводками:

Дебет 20 – Кредит 70

21262,92 руб. – начислена сумма отпускных.

Дебет 70 – Кредит 68

2764,17 руб. – удержан НДФЛ

Дебет 70 – Кредит 51

18498,75 руб. – переведена оплата отпуска на карту работника.

В ПО «Устюженский Хлебозавод» производят удержания суммы НДФЛ, алиментов по исполнительным листам, удержания за брак, невозвращенные подотчетные суммы, авансы.

Налоговый агент (предприятие) обязан отчитаться за удержанный и перечисленный НДФЛ. Для этого есть два отчета: 6-НДФЛ (Приложение Т) и 2-НДФЛ (Приложение Ф).

Пример: В январе, в бухгалтерию предприятия Орлова К. П. подала заявление на предоставление ей стандартных налоговых вычетов в размере 1400 рублей за содержание одного ребёнка в возрасте до 18 лет. Оклад Орловой 18000 рублей.

Сумма налога составит – (18000-1400)*13% = 2158 рублей.

Начисление налога отражается проводкой Д70 К68.

При удержании материального ущерба необходимо обратить внимание на ответственность работника. Различают полную и ограниченную материальную ответственность. Возмещение материального ущерба отражается Д70 К73.2, через суд Д70 К76.

Пример: По вине работника произошла порча товара, стоимость приобретения которого равна 10000 руб. (без учета НДС). Товар восстановлению не подлежит, его стоимость возмещается путем удержания из заработной платы работника. Средний заработок работника равен сумме месячной заработной платы и составляет 25000 руб.

Проведем необходимые расчеты:

Так как заработная плата работника предприятия - 25000 руб., то ежемесячно работодатель сможет удерживать из его зарплаты не более 4350 руб. ((25000 руб. - (25000 руб. * 13%)) * 20%).

В этом случае размер ущерба, причиненного работником (10000 руб.) будет возмещен за 3 месяца.

В учете организации удержание из заработной платы работника суммы возмещения причиненного им материального ущерба следует отразить следующим образом:

Дебет 94 Кредит 41

- 10000 руб.- Списана стоимость испорченного товара;

Дебет 73-2 Кредит 94

- 10000 руб. - Сумма ущерба отнесена на расчеты с виновным лицом (работником);

Дебет 70 Кредит 73-2

- 4350 руб. - Отражено возмещение причиненного ущерба из заработной платы работника за первый месяц.

Дебет 70 Кредит 73-2

- 4350 руб. - Отражено возмещение причиненного ущерба из заработной платы работника за второй месяц.

Дебет 70 Кредит 73-2

- 1300 руб. - Отражено возмещение причиненного ущерба из заработной платы работника за третий месяц.

Через суд ущерб взыскивают, если работник не согласен с его суммой или просто не хочет платить.

Регистром аналитического учета по счету № 70 является Расчетный листок работника (Приложение Х). Выдача заработной платы производится на основании платежной ведомости. Если работники не получили в установленный срок заработную плату, то эти суммы переносят в реестр не выданной заработной платы.

Все начисления работников отражаются в сводной ведомости по расчетам с персоналом. В ведомости определяется итоговая сумма по дебиту счета № 70 и задолженность предприятия на конец месяца.

Для расчетов с внебюджетными фондами предприятие использует счет № 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

На страховые взносы оформляется платежное поручение (Приложение Ц).

По начисленным платежам на социальное страхование предприятие ПО «Устюженский Хлебозавод» сдает ежеквартальную отчетность:

- по платежам на ОПС, ОМС и ВНиМ — расчет по страховым взносам в ИФНС (до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом);
- по платежам на травматизм — в Фонд социального страхования — форма 4-ФСС (до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, если сдаете отчет в электронной форме, и до 20 — на бумаге) (Приложение Ш).

Пример: Отчисления на ОПС

Главный бухгалтер организации ежемесячно зарабатывает 30000 руб. Таким образом, его доход за январь 2022 года составит – 30000 руб., за январь-февраль 2022 года – 60000 руб., за январь-март 2022 года – 90000 руб. Ежемесячно, будут начисляться с дохода работника взносы на ОПС по ставке 22% со следующими проводками:

- январь: Дебет 26 – Кредит 69.2

30000 * 0,22 = 6600 руб. – начислены взносы на ОПС

Дебет 69.2 – Кредит 51

6600 руб. – перечислены взносы на ОПС

- февраль: Дебет 26 – Кредит 69.2

30000 * 2 * 0,22 - 6600 = 6600 руб. – начислены взносы на ОПС

Дебет 69.2 – Кредит 51

6600 руб. – перечислены взносы на ОПС

- март: Дебет 26 – Кредит 69.2

30000 * 3 * 0,22 - 13200 = 6600 руб. – начислены взносы на ОПС

Дебет 69.2 – Кредит 51

6600 руб. – перечислены взносы на ОПС

За все последующие месяцы до конца 2022 года бухгалтер будет исчислять взносы на ОПС аналогичным образом, так как заработная плата работника за год не превысит установленный лимит – 1565000 руб.

Пример: Отчисления на ВНиМ

Бухгалтер будет исчислять взносы на ВНиМ с зарплаты работника по стандартной ставке — 2,9% до конца 2022 года, так как зарплата главного бухгалтера не превысит установленного лимита на 2022 год (лимит 1032000):

- январь: 30000 * 0,029 = 870 руб.;
- февраль: 30000 * 2 * 0,029 - 870 = 870 руб.

Начисление взноса отражается проводкой Д26 К69.1.

Перечисление взноса в ФСС отражается проводкой Д69.1 К51.

Все налоги и взносы на ПО «Устюженский Хлебозавод» оплачиваются своевременно, поэтому пеней и штрафов у предприятия нет.

За все время работы предприятия ПО «Устюженский Хлебозавод» не было налоговых проверок.

2.3 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда - это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей.

Для анализа существующей системы оплаты труда ПО «Устюженский Хлебозавод» проанализируем фонд заработной платы.

Для проведения анализа фонда заработной платы на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод» необходимо изучить структуру, состав и динамику фонда заработной платы, выявить изменение показателей произошедшие за 2019 – 2021 гг., определить причины, оказавшие воздействие на фонд оплаты труда (таблица 2.4, рис. 2.2, рис. 2.3 и рис. 2.4).



Рис. 2.2 - Состав и структура фонда оплаты труда 2019 г.



Рис. 2.3 - Состав и структура фонда оплаты труда 2020 г.



Рис. 2.4 - Состав и структура фонда оплаты труда 2021 г.

Таблица 2.4– Анализ состава и структуры фонда оплаты труда на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод»

Наименование показателей	Значение показателей						Изменения показателей	
	2019 год		2020 год		2021 год		ΔА ± к 2019 г.	Темп роста, % к 2019 г.
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фонд заработной платы, всего:	17962	100	18200	100	18617	100	655	103,6
1.Выплаты по тарифным ставкам, окладам	7193,4	40	7283,4	40	7520,2	40,4	326,8	104,5
2.Выплаты компенсирующего характера, связанные с условием труда	4342,9	24,2	4498,3	24,7	4562,8	24,5	219,9	105,1
3.Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом дня (сверхурочные, работа в выходные и праздничные дни)	2113,5	11,8	2377,6	13,1	2411,3	13	297,8	114,1
4.Выплаты за неотработанное время (отпуска, больничные)	4312,2	24	4040,7	22,2	4122,7	22,1	-189,5	95,6

На основании расчётов представленных в таблице 2.4, можно сделать вывод, о том, что фонд оплаты труда в 2021 году по сравнению с 2019 годом возрос на 655 тыс. руб., темп роста составил 103,6%. Увеличение фонда оплаты труда произошло с помощью роста всех составляющих по видам основной и дополнительной оплаты труда.

Таким образом, структура фонда оплаты труда поменялась некардинально. Проведенный анализ состава заработной платы позволяет увидеть, что наибольший удельный вес, как в 2019, так и в 2021 году приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам, которые составляют 40,0% и 40,4% соответственно. Причина этого то, что выплаты по тарифным ставкам и окладам считается главной зарплатой сотрудника. Самый маленький удельный вес приходится на выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом дня, 11,8% - 2019 год, 13,0% - 2021 год. Повышение почти всех показателей считается неплохой тенденцией для предприятия.

Достижение какого-либо результата в процессе производства может быть получено с различной степенью эффективности труда. Мера эффективности труда людей получила название производительности труда, под которой понимается результативность труда или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

Основным показателем производительности труда является среднегодовая (квартальная, месячная) выработка продукции на одного работника. Используются также и такие показатели как: среднегодовая (квартальная, месячная) выработка продукции на одного рабочего, среднедневная выработка на одного работника, среднечасовая выработка на одного работника . Рассмотрим динамику фонда оплаты труда и производительности на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод» за 2019 – 2021 гг. для анализа возьмем данные из таблицы 2.5.

Таблица 2.5 – Динамика фонда оплаты труда и производительности труда на предприятии

Показатели	Значение показателей		
	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Выручка, тыс. руб.	46327	45063	47457
Численность, человек	82	75	79
Темп роста выручки, %	100	97,3	102,4
Производительность труда, тыс. руб./чел.	565,0	600,8	600,7
Темп роста производительности, %	100	106,3	106,3
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	17962	18200	18617
Средняя заработная плата, тыс. руб.	219,0	242,7	235,7
Темп роста средней заработной платы, %	100	110,8	107,6

В 2020 году темп роста средней заработной платы выше темпа роста производительности на 4,5%. В 2021 году темп роста средней заработной платы выше темпа роста производительности на 1,3%,следовательно, за 2021 год рабочие получили заработную плату больше, чем произвели продукции или в стране высокий уровень инфляции (рис. 2.5).

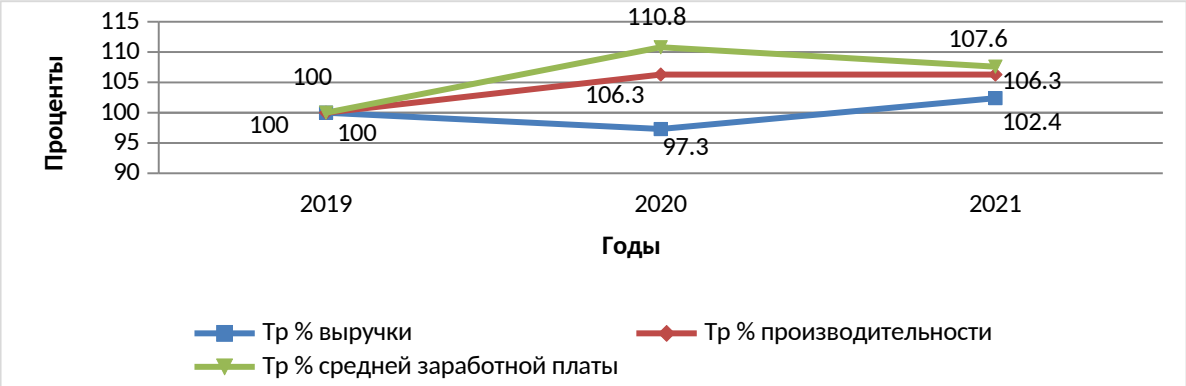

Рис. 2.5 –Темпа роста производительности, заработной платы и выручки

Факторный анализ фонда заработной платы (ФОТ) – эффективный инструмент. Он показывает, какие факторы оказали максимальное влияние на изменение показателей оплаты труда и какова взаимосвязь между ними.

В таблице 2.6 представлен факторный анализ Фонда заработной платы на предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод».

$$J\ фот = \frac{1551115}{1220897} = 127\%$$

$$\Delta A\ (фот) = 1551115 - 1220897 = 330218\ рублей$$

$$J\ з = \frac{1551115}{1283180} = 121\%$$

$$\Delta A\ (з) = 1551115 - 1283180 = 267935\ рублей.$$

$$J\ стр.\ числ. = \frac{1283180}{79} / \frac{1220897}{75} = \frac{16243}{16279} = 100\%.$$

$$\Delta A\ (стр.\ числ.) = (16243 - 16279) * 79 = -\ 2844\ рублей.$$

$$Jразм.\ числ. = \frac{79}{75} = 105\%.$$

$$\Delta A\ (разм.\ числ.) = (79 - 75) * 16279 = 65116\ рублей.$$

$$1,27 = 1,21 * 1 * 1,05$$

$$330218 = 267935 - 2844 + 65116$$

Таблица 2.6 – Факторный анализ фонда оплаты труда

Категории работников	Численность, человек		Средняя заработная плата, рублей		Фонд оплаты труда, рублей			Отклонение по фонду оплаты труда +,- / %		
								Всего	В том числе за счёт	
									Численности	Средней заработной платы
	$Ч_0$	$Ч_1$	$З_0$	$З_1$	$Ч_0 З_0$	$Ч_1 З_1$	$Ч_1 З_0$			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основные работники	52	56	17105	20867	889460	1168552	957880	279092 / 131	68420 / 108	210672 / 122
Вспомогательные работники	4	5	16924	19181	67696	95905	84620	28209 / 142	16924 / 125	11285 / 113
Руководители	2	2	16924	19377	33848	38754	33848	4906 / 114	0 / 100	4906 / 114
Специалисты	10	8	16365	19708	163650	157664	130920	-5986 / 96	-32730 / 80	26744 / 120
Служащие	7	8	9489	11280	66423	90240	75912	23817 / 136	9489 / 114	14328 / 119
Итого	75	79	-	-	1220897	1551115	1283180	330218 / 127	62283 / 105	267935 / 121

В целом по предприятию фонд оплаты труда вырос на 330218 рублей или 27% за счёт трёх факторов: средняя заработная плата увеличилась, в результате фонд оплаты труда возрос на 267935 рублей или 21%, в структуре численности увеличилась доля высокооплачиваемых работников за счёт этого фонд оплаты труда увеличился на 62283 рубля или 5%.

Рассмотрим зависимость заработной платы работников предприятия от производительности труда (таблица 2.7).

Таблица 2.7 – Зависимость заработной платы от производительности труда

Наименование	Значение по годам		Изменение показателей	
	2020г.	2021г.	ΔА±,	Тр, %
Число человек (Ч)	75	79	+4	105
Количество рабочих дней (Д)	247	247	0	100
Продолжительность рабочего дня, часов (Т)	8,01	7,98	- 0,03	99
Коэффициент сменности (К)	3	3	0	100
Общий фонд рабочего времени	148385,25	155713,74	7328,49	105
Выработка часовая, руб./чел. - час. (В)	101,2	101,6	+0,4	100
Валовое производство, тыс. руб. (ВП)	45049761,9	47461547,9	+2411786	105

Путём цепных подстановок определим влияние пяти факторов на изменение валового производства (таблица 2.8).

Изучим влияние каждого фактора индивидуально.

$$ВП_0 = 75*247*8,01*3*101,2 = 45049,8 \text{ тыс. руб.}$$

$$ВП_1 = 79*247*7,98*3*101,6 = 47461,5 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta ВП\ (Ч) = (79-75)*247*8,01*3*101,2 = 2402,7 \text{ тыс. руб.}$$

Таблица 2.8 – Влияние факторов на объём валового производства

Подстановка	Численность, человек	Продолжительность рабочего дня, часов	Выработка, руб./чел. – час.	Рабочие дни в году	К сменности	Валовое производство, тыс. руб.	Отклонение ΔА± / Тр, %	Причина
1_0 2_0 3_0 4_0 5_0	75	8,01	101,2	247	3	45049,8	-	-
1_1 2_0 3_0 4_0 5_0	79	8,01	101,2	247	3	47452,4	2402,6 / 105	Численность
1_1 2_1 3_0 4_0 5_0	79	7,98	101,2	247	3	47274,7	-177,7 / 99	Продолжительность рабочего дня
1_1 2_1 3_1 4_0 5_0	79	7,98	101,6	247	3	47461,5	186,9 / 100	Выработка
1_1 2_1 3_1 4_1 5_0	79	7,98	101,6	247	3	47461,5	-	Рабочие дни в году
1_1 2_1 3_1 4_1 5_1	79	7,98	101,6	247	3	47461,5	-	К сменности

ΔВП (Д) = 0*79*8,01*3*101,2 = 0 тыс. руб.

ΔВП (Т) = (7,98-8,01)*79*247*3*101,2 = - 177,7 тыс. руб.

ΔВП (К) = 0*79*247*7,98*3*101,2 = 0 тыс. руб.

ΔВП (В) = *(101,6 - 101,2)*79*247*7,98*3 = 186,9 тыс. руб.

2411,8 = 2402,7 + 0 -177,7 +0+ 186,9

2411,8 = 2411,8

Каждое индивидуальное отклонение в совокупности даёт общее отклонение по результативному признаку.

Объём валового производства в отчётном году по сравнению с базисным увеличился на 2411,8 тыс. руб. или 5% на это повлияли следующие факторы:

- численность работников на предприятии увеличилась на 4 человека, что привело к увеличению валового производства на 2402,6 тыс. руб. или 5%.

- увеличение выработки часовой на 0,4 руб./чел. – час. привело к увеличению валового производства на 186,9 тыс. руб.

- продолжительность рабочего дня на предприятии снизилась на 0,03 часа, что привело к снижению валового производства на 177,7 тыс. руб. или 1%.

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Показатели	Значения по годам		Отклонения	
	2020 год	2021 год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Выручка, тыс. руб.	45063	47457	+2394	105
Прибыль от продаж, тыс. руб.	11580	11515	-65	99
ФОТ, тыс. руб.	18200	18617	+417	102
Зарплатоотдача	2,48	2,54	+0,06	102
Зарплатоемкость	0,40	0,39	-0,01	97
Прибыль на 1 руб. ФОТ	0,64	0,62	-0,02	97

На основании таблицы можно сделать вывод, коэффициент зарплатоотдачи увеличился на 0,06. Это означает, что каждый рубль зарплаты стал давать на 0,06 рублей больше товарной продукции. Следовательно, взаимосвязь размера оплаты труда и трудового вклада персонала является эффективным. Зарплатоемкость в 2021 году уменьшилась на 0,01. Данное явление позволяет сделать вывод, что происходит незначительное понижение себестоимости продукции.

Основываясь на проведенных расчетах, можно сделать вывод о том, что предприятию необходимо повышать эффективность использования фонда оплаты труда путем роста выручки и снижения себестоимости продукции.

Темп роста выручки не превышает темп роста заработной платы. Это означает, что происходит недостаточно эффективное управление предприятием, в итоге не происходит создания реальных предпосылок для наращивания объема производства и продаж и повышения жизненного уровня сотрудников.

3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПО «УСТЮЖЕНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

Совершенствование оплаты труда на предприятии имеет важное социально – экономическое значение, так как оплата труда активно влияет на экономический рост и формирование образа жизни людей.

Оплата труда работников осуществляется согласно Положению об оплате труда, Коллективному договору и Положению о премировании.

Проблемы организации системы расчетов с персоналом по оплате труда в настоящее время является наиболее актуальными в экономической деятельности любого экономического субъекта.

В ходе проверки учета расчетов с персоналом по заработной плате в ПО «Устюженский Хлебозавод» были выявлены случаи нарушения порядка составления и сроков предоставления первичной учетной документации, что является нарушением действующего бухгалтерского законодательства и может привести к искажению учетной информации, что также дает предпосылки для разных злоупотреблений, умышленных хищений или совершения математических ошибок.

Поэтому рекомендуется проведение с сотрудниками, ответственными за составление первичной учетной документации по учету труда и заработной платы, разъяснительной беседы о правилах оформления бухгалтерских документов. А для контролирования сроков предоставления первичных документов по учету труда и заработной платы обязательно разработать и утвердить график документооборота, пример которого применительно к условиям деятельности ПО «Устюженский Хлебозавод» представлен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – График документооборота по учету труда и его оплаты в ПО «Устюженский Хлебозавод

Наименование документа	Ответственный за исполнение	Срок сдачи в бухгалтерию	Ответственный за обработку	Срок обработки	Ответственный за контроль	Периодичность контроля
Приказ (распоряжение) о приеме на работу форма № Т-1	Бухгалтер (по кадрам)	День приема на работу	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу форма № Т-5	Бухгалтер (по кадрам)	День перевода	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска форма № Т-6	Бухгалтер (по кадрам)	За 10 рабочих дней до начала отпуска в соответствии с графиком отпусков или приказом руководителя	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора форма № Т-8	Бухгалтер (по кадрам)	День подачи заявления об уходе	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие
Табель учета использования рабочего времени форма № Т-13	Бухгалтер (по кадрам)	Последний рабочий день каждого месяца	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Ежеквартально
Расчетно-платежная ведомость форма № Т-49	Бухгалтер	5 рабочих дней	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Ежеквартально
Книга учета выданных кассиру денег на выдачу заработной платы	Бухгалтер – кассир	День выдачи денег	Бухгалтер – кассир	3 рабочих дня	Бухгалтер	Ежеквартально
Книга учета депонированной заработной платы	Бухгалтер	День окончания выплаты заработной платы	Бухгалтер	3 рабочих дня	Главный бухгалтер	Один раз в полугодие

Для усиления ответственности бухгалтера и усиления контроля за организацией бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда необходимо разработать должностную инструкцию бухгалтера данного раздела учетной работы.

Для формирования положений должностной инструкции бухгалтера по заработной плате можно воспользоваться характеристиками соответствующей должности, зафиксированными в Квалификационном справочнике должностей специалистов, утвержденном постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 (ред. от 27.03.2018), а также следует руководствоваться положениями Приказ Минтруда РФ «Об утверждении профстандарта «Бухгалтер» от 21.02.2019 № 103н.

Один из важнейших пунктов должностной инструкции бухгалтера по учету заработной платы тот, что отражает квалификационные требования к специалисту соответствующего профиля. Должность бухгалтера по расчету зарплаты на предприятии требует достаточно высокого профессионализма, который, прежде всего, должен подтверждаться полученным образованием либо достаточным опытом работы.

Согласно профстандарту Минтруда РФ № 103н бухгалтер должен соответствовать 5-му уровню квалификации. Также у бухгалтера должен быть как минимум 3-летний опыт работы. Специалист по учету заработной платы должен знать законы РФ в сфере бухучета, ТК РФ, локальные нормативно-правовые акты, порядок бухучета по плану счетов, корреспонденции между счетами, правила охраны труда и т. д.

Исходя из практики работы бухгалтеров по расчету зарплаты, в их должностной инструкции необходимо отразить необходимость выполнения специалистом таких обязанностей, как: контроль над первичными документами, используемыми при расчете зарплаты; отражение сведений об операциях, связанных с зарплатой, на счетах бухучета; расчет отчислений в бюджет по налогам, социальным взносам; выдача справок 2-НДФЛ и иных документов, связанных с зарплатой, по запросу сотрудников; разработка норм документов для учета операций, связанных с зарплатой; формирование отчетности - бухгалтерской, налоговой, связанной с зарплатой; выполнение работы с соблюдением норм законодательства о защите персональных данных, а также положений локальных нормативно-правовых актов, устанавливающих необходимость соблюдения конфиденциальности информации.

В инструкции также рекомендуется отражать права бухгалтера по расчету зарплаты на: содействие в осуществлении трудовой функции со стороны руководителя компании-работодателя и других менеджеров; принятие личных решений в пределах имеющихся полномочий; внутрикорпоративный обмен информацией и переговоры с сотрудниками других подразделений фирмы в целях решения текущих рабочих вопросов; получение сведений к необходимым внутрикорпоративным ресурсам, включая те, что составляют коммерческую тайну, если это необходимо для решения текущих задач; вынесение на обсуждение в управляющие органы фирмы предложений по оптимизации своей работы и предприятия в целом.

Обязательно в должностной инструкции для бухгалтера по расчету зарплаты должна быть указана ответственность данного специалиста за некорректное исполнение своих обязанностей, утвержденных инструкцией; нанесение материального ущерба предприятию в тех пределах, которые установлены ТК РФ; правонарушения, совершенные в ходе работы, в пределах, зафиксированных в законодательстве РФ; нарушение правил работы с конфиденциальными данными, документами; нарушение правил трудового распорядка компании-работодателя, различных правил и норм безопасности.

Таким образом, должностная инструкция - удобный и во многом незаменимый инструмент взаимодействия работодателя с сотрудниками. В ней прописывается основная часть их полномочий, прав, обязанностей, фиксируются механизмы ответственности перед работодателем. Сотрудник, удостоверяя факт ознакомления с инструкцией своей подписью, официально соглашается со своими обязательствами, которые прописаны в соответствующих положениях документа. Одновременно он получает возможность пользоваться гарантированными работодателем правами.

На предприятии ПО «Устюженский Хлебозавод» пользуются должностными инструкциями для бухгалтера и главного бухгалтера, поэтому целесообразно разработать типовую должностную инструкцию для бухгалтера по заработной плате.

Проект должностной инструкции бухгалтера по заработной плате применительно к условиям деятельности ПО «Устюженский Хлебозавод» представлен в Приложении Щ.

Также на предприятии особое значение следует уделять дальнейшему совершенствованию документооборота по бухгалтерскому учету расчетов по оплате труда, особенно сокращению количества первичных документов.

Действующим российским законодательством юридическим предоставлено право самостоятельного выбора первичных документов по учету труда и заработной платы. Так в ПО «Устюженский Хлебозавод» для расчета начисленной заработной платы используют расчетную ведомость, а для документального оформления ее выплаты – платежную ведомость. С целью сокращения количества первичных документов на предприятии целесообразно оформлять процедуры начисления и выплаты заработной платы в расчетно-платежной ведомости установленного образца, которая составляется в одном экземпляре.

Для снижения риска злоупотреблений на предприятии также необходимо фиксировать не выданные суммы заработной платы по причине неявки получателя в Книге учета расчетов с депонентами.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода, работающих на предприятии, поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий.

Современный бухгалтерский учет – это компьютерный учет, который реализуется при помощи прогрессивных средств вычислительной техники и бухгалтерской программы. Появление персональных ЭВМ позволяет перестраивать организацию и технологию ведения бухгалтерского учета путем создания автоматизированных рабочих мест.

В настоящее время бухгалтерский учет в ПО «Устюженский Хлебозавод» ведется с использованием компьютерной техники и бухгалтерской программы 1С: Предприятие версия 8.0 (1С: Бухгалтерия, 1С: Управление торговлей и 1С: Управление производственным предприятием).

Повышение достоверности учетной информации, ее оперативности, а

также снижение трудоемкости учетных работ достигается посредством использования современных средств автоматизации бухгалтерского учета и программных продуктов по учету. Поэтому для осуществления учета труда и заработной платы в ПО «Устюженский Хлебозавод» рекомендуется использовать программный продукт типовой конфигурации для технологической платформы «ИТАН: Автоматизированный учет» «Зарплата и Управление персоналом» (ЗУП).

На мой взгляд, ПО «Устюженский Хлебозавод» целесообразно перейти на новую программу 1С: Бухгалтерия «Зарплата и управление персоналом» 8.3, которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате.

Если сравнивать 1С: бухгалтерию 8.3 и 1С: бухгалтерию 8.0, то можно сказать, что1С: 8.3 намного удобнее и более полное по функционалу. Например, добавлены многие интересные функции типа автоматического закрытия месяца, восстановления последовательности документов, различные удобные налоговые регистры по НДС и налогу на прибыль, в регламентированных отчетах можно посмотреть расшифровку любой цифры, которая отражена в бухгалтерской отчетности, понять, как формируется отчетность, удобные отчеты для руководителя и многое другое.

Удобный дизайн программы. Сейчас фирма1С не занимается доработкой функционала программы. Поддерживает только актуальность форм отчетности, чтобы они соответствовали законодательству. Фирма 1С сейчас активно занимается внедрением новой, очередной версии 8.3, у нее совершенно другой дизайн, более подробный, более наглядный. Учет становиться еще более автоматизированным, еще более упрощенным. В целом программа хорошая и является лидером среди подобных программ.

Использование типовой конфигурации «Зарплата и Управление персоналом» позволяет автоматизировать следующие направления учетных работ в части расчетов с персоналом по оплате труда:

-осуществлять учет персонала, проводить анализ его состава, структуры и движения;

- начислять заработную плату сотрудникам в соответствии с их трудовыми затратами;

- исчислять все необходимые, регламентированные законодательством налоги и сборы с заработной платы каждого сотрудника и совокупного фонда оплаты труда;

- отражать суммы начисленной заработной платы, а также налогов и сборов в составе затрат на производство продукции;

- формировать оперативную и итоговую бухгалтерскую отчетность, статистическую отчетность по труду и заработной плате.

Применение современных программных продуктов в текущей деятельности сотрудников бухгалтерии предприятия будет способствовать росту эффективности учетных работ, оперативности и аналитичности информации о состоянии расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основная миссия ПО «Устюженский Хлебозавод» - своевременно обеспечивать покупателей вкусной и качественной продукцией, изготовленной по традиционным технологиям без применения консервантов, по доступным ценам и упрочить лидирующее положение предприятия на рынке хлебобулочных изделий.

По выручке предприятие занимает 2058 место в регионе - Вологодская область и 26 место в категории «Хлебобулочные и кондитерские изделия, сахар» (выручка предприятии за 2021 год составила - 47,5 млн. руб.).

Чистая прибыль предприятия к распределению в 2021 году составляет 324 тыс. руб., что больше 2019 года на 3695 тыс. руб.

По рыночной стоимости предприятие занимает 4861 место в регионе - Вологодская область и 47 место в категории «Хлебобулочные и кондитерские изделия, сахар ».

Выработка продукции на предприятии снижается, в 2021 году она составила 711,4 тонн, что меньше 2019 года на 51,4 тонн. Упало производство хлебобулочных изделий на 33,3 тонн, кондитерских изделий на 7,9 тонн, макаронных изделий на 10,2 тонн. Выработка продукции снизилась из-за плохой реализации, что произошло из-за снижения спроса на продукцию (появление на рынке новых конкурентов).

Численность работников на предприятии уменьшается с каждым годом. В 2021 году она составляет 79 человек, что меньше 2019 года на 3 человека.

Бухгалтерский учет в ПО «Устюженский Хлебозавод» ведется отделом бухгалтерии, который состоит из трех бухгалтеров и одного главного бухгалтера.

Учет заработной платы на предприятии регламентируется Положением об оплате труда и представляет собой локальный нормативный акт. В данном Положении устанавливаются виды выплат и доплат работникам, форма извещения начисленной заработной платы, а также сроки ее выплаты.

Заработная плата, согласно ТК РФ, в ПО «Устюженский Хлебозавод» начисляется два раза в месяц: аванс приходится на 15 число, а заработная плата на 30 число. Зарплата, как правило, перечисляется на банковскую карту работника.

На предприятии начисляется повременно-премиальная оплата труда слесарям, кочегарам, уборщицам, водителям, прачкам. Повременная заработная плата определяется путем умножения часовой тарифной ставки на отработанное время.

Сдельно-премиальная оплата начисляется производственным рабочим, грузчикам, мукосеям.

Заработная плата по окладу начисляется административному персоналу (руководителям и специалистам).

Фонд оплаты труда увеличивается, темп роста в 2021 году составил 103,6%. Увеличение фонда оплаты труда произошло с помощью роста всех составляющих по видам основной и дополнительной оплаты труда.

Структура фонда оплаты труда поменялась некардинально. Из анализа состава заработной платы можно увидеть, что самый большой удельный вес, приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам. Это произошло, так как выплаты по тарифным ставкам и окладам считается главной зарплатой сотрудника. Самый маленький удельный вес приходится на выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом дня. Повышение почти всех показателей считается неплохой тенденцией для предприятия.

В ходе проверки учета расчетов с персоналом по заработной плате в ПО «Устюженский Хлебозавод» были выявлены случаи нарушения порядка составления и сроков предоставления первичной учетной документации.

Поэтому рекомендуется проведение с сотрудниками, ответственными за составление первичной учетной документации по учету труда и заработной платы, разъяснительной беседы о правилах оформления бухгалтерских документов. А для контролирования сроков предоставления первичных документов по учету труда и заработной платы обязательно разработать и утвердить график документооборота.

Для усиления ответственности бухгалтера и усиления контроля за организацией бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда необходимо разработать должностную инструкцию бухгалтера данного раздела учетной работы.

В настоящее время бухгалтерский учет в ПО «Устюженский Хлебозавод» ведется с использованием компьютерной техники и бухгалтерской программы 1С: Предприятие версия 8.0 (1С: Бухгалтерия, 1С: Управление торговлей и 1С: Управление производственным предприятием).

ПО «Устюженский Хлебозавод» целесообразно перейти на новую программу 1С: Бухгалтерия «Зарплата и управление персоналом» 8.3, которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (в ред. от 01.07.2020) // СПС «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 06.03.2022)

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146 – ФЗ (ред. от 29.09.2019, с изм. от 31.10.2021) // Консультант Плюс: справочно - правовая система [Офиц. сайт]. – URL: http://consultant.ru/ (дата обращения 12.04.2022).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 02.08.2020) // Консультант Плюс: справочно - правовая система [Офиц. сайт]. – URL: http://consultant.ru/ (дата обращения 12.04.2022).

4. Положения по бухгалтерскому учету ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» : от 06.07.1999 № 43н: (в ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) // СПС «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/d914c3b6e6aa1058fbfa77f7a66a2f8d92ea09cf/ (дата обращения 18.02.2022)

5. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению : приказ Минфина России: принят 31.10. 2000 № 94н; ред. 08.11.2010 № 142-н. // СПС «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/ (дата обращения 02.03.2022)

6. Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (в ред. от 06.04.2015 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». – URL: http://base.garant.ru/ (дата обращения 02.03.2022)

7. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» (в ред. от 08.11.2010 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». – URL: http://base.garant.ru/ (дата обращения 02.03.2022)

8. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 18.07.2017 г.) // Справочно-правовая система «Гарант». – URL : http://base.garant.ru/ (дата обращения 06.04.2022)

9. Александров О.А. Экономический анализ: учебное пособие / О.А. Александров. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 179с. - (Высшее образование: Бакалавриат).

10. Басовский Л.Е. Экономический анализ: учебное пособие / Л.Е. Басовский, А.М. Лунева, Е.Н. Басовская. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 222с. - (Высшее образование: Бакалавриат).

11. Баширова З.С. Анализ фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Стройпрогресс ДВ» // Молодой ученый. - 2018. - №12. - с.1120-1124.

12. Бирюков А.Н., Глущенко О.И. Особенности влияния роста заработной платы на повышение производительности труда в России // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2019. - № 10 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2017/10/15362 (дата обращения 13.01.2022)

13. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / Н.Н. Бондина, А.И. Бондин, Т.В. Зубкова [и др.]. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 418с.+ Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com/read?id=371640]. - (Высшее образование. Бакалавриат).

14. Бухгалтерский учет: учебник / под общ. ред. проф. Н.Г. Гаджиева. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 581с. – (Высшее образование: Специалитет).

15. Дыбаль С.В. Финансовый анализ: теория и практика: Учебноепособие / С. В. Дыбаль. – Москва: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2019 – 157 с.

16. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Л. Л. Ермолович. – Минск.: БГЭУ, 2018 – 284 с.

17. Иванов И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник / И.Н. Иванов. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 348с. – [Электронный ресурс; Режим доступа https://znanium.com/read?id=395789]. – (Высшее образование: Бакалавриат).

18. Канке А.А. Анализ финансово - хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / А.А. Канке, И.П. Кошевая. - 2-е изд., испр. и доп.. - Москва: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2020. - 288с. –

19. Кондаков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондаков. – 5-е изд. перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 584с. – [Электронный ресурс; Режим доступа http://www. znanium.com/read?id=345088]. - (Высшее образование. Бакалавриат).

20. Кочиев Д. Г. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда / Д. Г. Кочиев // Экономика и бизнес. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-effektivnosti-ispolzovaniya-fonda-oplaty-truda (дата обращения 01.03.2022)

21. Лупикова, Е. В. Бухгалтерский учет. Теория бухгалтерского учета : учебное пособие для вузов / Е. В. Лупикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – URL: https://urait.ru/bcode/452325 (дата обращения: 10.06.2022).

22. Минева О.К. Оплата труда персонала: учебник / О.К. Минева. – Москва: Альфа-М: ИНФРА-М, 2018. – 192с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com/read?id=246952]. – (Бакалавриат).

23.Позднякова В.Я. Анализ и диагностика финансово - хозяйственной деятельности предприятий: учебник / под ред. проф. В. Я. Позднякова. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 617с. – [Электронный ресурс; Режим доступа https://znanium.com/read?id=372521] – (Высшее образование: Бакалавриат).

24.Серебрякова Т.Ю. Учет, анализ, аудит: учебное пособие / под общ. ред. Т. Ю. Серебряковой. - 2-е изд. перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 365с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www. znanium.com/read?id=343282]. - (Высшее образование. Бакалавриат).

25.Сигидов Ю.И. Первичная учетная документация: учебник / Ю.И. Сигидов, Е.В. Калашникова, Т.Е. Хоропольская; под общ. ред. Ю.И. Сигидова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. - 345с. [Электронный ресурс; Режим доступа http://www. znanium.com/read?id=377702]. - (Высшее образование. Бакалавриат).

26. Садилова А. Д. Актуальные проблемы учета и контроля расчетов по оплате труда / А. Д. Садилова // Молодой ученый. – 2018. – №8 (112). – С. 663-665. – URL: https://moluch.ru/archive/112/28335/ (дата обращения 06.05.2022)

27. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М. С. Федорова // Молодой ученый. – 2021. – №7 (30). – Т. 1. – С. 119 – 121. – URL: https://moluch.ru/archive/30/3403/ (дата обращения: 09.05.2022).

28. Цыденова Э.Ч. Бухгалтерский и налоговый учет: учебник / Э.Ч. Цыденова, Л.К. Аюшиева. – 2-е изд. перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 399с. [Электронный ресурс; Режим доступа http://www. znanium.com/read?id=350393]. - (Высшее образование. Бакалавриат).

29. Эрдынеева Ж. Д. Совершенствование системы оплаты труда работников на предприятии // Экономика и бизнес. – 2019. – №7. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-oplaty-truda-rabotnikov-na-predpriyatii/viewer (дата обращения 06.04.2022)

30. Справочник кадровика: Оплата и нормирование труда. – Москва: ИНФРА-М, 2018. - 192с. – URL: http://www znanium.com/read?id=35993. - (Библиотека журнала «Консультант службы кадров». Серия «Справочник кадровика». Вып. 9(15)). (дата обращения 15.02.2022)

ПРИЛОЖЕНИЯ