Содержание

Введение 3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА 6
1.1 Понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда 6
1.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда 14
1.3 Принципы и особенности внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда 19
1.4 Методологические основы анализа расчетов с персоналом по оплате труда 21
Глава 2. ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЧОУ ДО «АКАДЕМИЯ ТЕХНОЛАБ» И РАЗРАБОТКА ПУТЕЙ ИХ РЕШЕНИЯ 26
2.1. Организационно-экономическая характеристика ЧОУ ДО «Академия Технолаб» 26
2.2. Система бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» 29
2.3. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» 44
2.4. Разработка мероприятий оптимизации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» и их экономическая эффективность 52
Заключение 57
Список использованной литературы 60

Введение

Наиболее трудоемким участком бухгалтерии принято считать учет оплаты труда и иных выплат сотрудникам, поскольку именно применяемые механизмы оплаты труда являются мотивацией сотрудников к повышению производительности труда.

Заработная плата сотрудника является установленным поощрением за труд, величина которой зависит от уровня квалификации сотрудника, а также условий и качества его труда. Кроме того, в расчете заработной платы многие современные предприятия используют различные схемы стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами действующего законодательства, а также внутренними локальными актами экономического субъекта.

Актуальность темы исследования. Проблема организации системы учета заработной платы на сегодняшний день является актуальной проблемой в экономической деятельности любой организации.

Любой экономический субъект в современных экономически реалиях стремится к наиболее оптимальному управлению ресурсами, которые находятся в его распоряжении. С каждым годом все больше исследователей утверждают, что наиболее ценным ресурсом экономического субъекта является его персонал, следовательно, эффективное управление трудовыми ресурсами является первостепенной задачей каждого предприятия. Мотивация к трудовой деятельностью является наиболее эффективным инструментом в управлении трудовыми ресурсами в рамках новых экономических реалий. Рациональная система оплаты труда в организации с учетом специфики ее деятельности значительно повышает уровень материальной заинтересованности сотрудников, тем самым значительно повышая уровень производительности их труда и качества выполненных работ.

Следовательно, учет расчетов по заработной плате и иным выплатам являются очень важным участком бухгалтерии, а также деятельности всего экономического субъекта в целом. Задачи контроля расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам заключаются в формировании обоснованной, прозрачной и достоверной информации по всем выплатам, которые должны производиться своевременно, с учетом норм действующего законодательства.

Цель написания выпускной квалификационной работы является исследование порядка бухгалтерского учета и анализа по оплате труда на примере ЧОУ ДО «Академия Технолаб», а так же разработке по результатам исследования направлений совершенствования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда;

- рассмотреть синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда;

- выделить принципы и особенности внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда;

- определить методологические основы анализа расчетов с персоналом по оплате труда;

- исследовать систему бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб»;

- проанализировать расчеты с персоналом по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб»;

- разработать мероприятия оптимизации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» и их экономическая эффективность.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Предметом исследования выступает порядок бухгалтерского учета и анализа по оплате труда и взносам.

Источниками написания выпускной квалификационной работы являются информация первичных и сводных учетных документов, регистров синтетического и аналитического учета, данные учетной политики предприятия, учебно-методическая литература, монографические и периодические издания, официальные и нормативные материалы, ресурсы Интернета и электронных библиотек.

Методы исследования – монографический, сравнительный анализ, аналитический, метод обобщения материала, балансовый, абстрактно-логический, анализ, синтез.

Практическая значимость исследования состоит в разработке мероприятий по совершенствованию системы учета и анализа расчетов по оплате труда и взносам во внебюджетные фонды в ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Структура работы представлена введением, двумя главами, заключением и списком использованной литературы.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие и сущность оплаты труда как экономической категории, формы оплаты труда

Современные условия функционирования субъектов хозяйственной деятельности различных отраслей анодного хозяйства для ведения деятельности используют различного вида ресурсы. Одним из важнейших ресурсов любого коммерческого предприятия являются трудовые ресурсы, от качества и количества которых во многом зависит результативность предприятия в целом. Стоимость трудовых ресурсов определяется заработной платой – ставками и тарифами, размерами поощрительных выплат, системой материального стимулирования.

Заработная плата представляет собой жизненно важную составляющую доходов населения, так как именно заработная плата является основным источником дохода у большинства людей и, соответственно, от ее размера зависит уровень жизни, возможности. Кроме того, заработная плата представляет собой важную категорию и с точки зрения работодателя, так как расходы на оплату труда - чаще всего это самая большая статья затрат, составляющая себестоимость производимой продукции или оказываемых услуг.

Исходя из важности данной категории, вытекает интерес к пониманию этого термина.

Достоверное понимание сущности оплаты труда как экономической категории позволяет повысить уровень рациональности управления расходами на оплату труда, обеспечить максимальный экономический эффект предприятию от использования трудовых ресурсов и увеличить имидж предприятия как социально-ориентированной организации. Проблемам формирования форм и систем оплаты труда, разработке систем

мотивации персонала посвящены труды многих отечественных авторов. Рассмотрим их подходы к определению понятия заработной платы.

По мнению Абдукаримов И.Т., «заработная плата представляет собой форму собственных денежных средств доходов сотрудников, получаемых взамен на использование трудовых усилий в качественном и количественном измерении»[1].

Генкин Б.М. трактует заработную плату как «выплаты, которые оговорены условиями трудового договора, внутренними соглашениями и локальными актами, а также нормами действующего трудового законодательства»[2].

Одегов Ю.Г. трактует заработную плату как «систему отношений, которые обеспечивают выплаты работодателем сотрудникам за их труд в соответствии с действующим законодательством, внутренними локальными нормативными актами, соглашениями и трудовым договором».

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, «оплата труда является вознаграждением за труд исходя из квалификации сотрудника, количества, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. То есть, оплата труда каждого сотрудника максимальным размером не ограничивается, при этом зависит от его качества труда и личного трудового вклада»[3].

Исходя из мнения рассмотренных авторов, можно трактовать заработную плату как вознаграждение работнику за затраченные трудовые усилия в размере, установленном условиями трудового договора. С одной стороны – оплата труда гарантирует работнику доход для обеспечения достойного уровня жизни, с другой – является частью расходов предприятия

---

[1] Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 320 с.

[2] Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 311-ФЗ)

на оплату ресурсов работника – его умственных, физических и деловых способностей.

Рассмотрим основные функции оплаты труда (см. рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 - Функции оплаты труда

Систему форм оплаты труда представим в виде схемы (см. рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 - Система форм оплаты труда в Российской Федерации[4]

[4] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

В систему правил начисления основной заработной платы включаются доплаты и надбавки. Такие выплаты предусмотрены для учета отступлений от нормальных условий работы, которые требуют определенных дополнительных затрат труда и оплачиваются свыше к установленным расценкам на сдельную работу.

Кроме того, возможно применение разновидностей этих форм: простая повременная, повременно премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная и т.д. Проанализируем основные характеристики систем оплаты труда работников (см. рисунок 1.3).

Временная и повременно-премиальная системы оплаты отличаются простотой расчета, для определения размера оплаты труда в данном случае необходимо только знание минимальной информации о применяемых тарифных ставках.

При сдельной оплате труда размер начисленной заработной платы напрямую зависит от величины – результата труда в натуральном выражении, например, это может быть объем производства.

Сдельно-премиальная система предусматривает помимо оплаты труда и начисление премии за качество произведенной продукции.

Бестарифная система предполагает отсутствие каких-либо индивидуальных тарифных ставок, что побуждает весь коллектив выполнить данное задание и получить оплату.

Система с групповым премированием подразумевает работу в группах, отдельных коллективах. Часто эта система применяется при выполнении проектов.

Таким образом, оплата труда представляет собой определенную значимую систему отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.



Рисунок 1.3 - Сравнительный анализ систем оплаты труда[5]

Несмотря на то, что изменения действуют уже более трех месяцев, до сих пор для работников есть некоторая неясность в работе бухгалтерской службы, имеются вопросы со стороны сотрудников.

Не все работники связали произошедшие изменения с налогообложением, большинство предположило, о возможном изменении или нарушении трудового законодательства.

Во-первых, еще в декабре 2022 года рекомендовалось организациям провести разъяснительную беседу с работниками об изменениях в главу 23 НК РФ, в том числе о том, что с заработной платы за первую половину

[5] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

месяца (далее – аванс) будет удержан налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ), так как теперь дата получения дохода в виде заработной платы – это дата ее выплаты, а не начисления, как было ранее. Кроме того, следовало предупредить всех сотрудников, что с 1 января авансы будут рассчитываться исходя из фактически отработанного времени.

Наиболее частые вопросы: «почему так мало я получил?», «когда дадут остальное?» и т. д. Наиболее конфликтные грозятся подать в суд.

В Трудовой кодекс действительно не вносились изменения, из-за которых нужно было бы срочно менять порядок расчетов с сотрудниками. Но сейчас в большинстве учетных программ нет возможности начислять оплату труда за первую половину месяца (аванса) в фиксированном размере или в процентах от оклада. Это связано с новыми правилами по НДФЛ.

Теперь зарплата признается доходом не в последний день месяца, а в день ее выплаты. Поэтому налог нужно удерживать как минимум дважды – при выплате аванса и при окончательном расчете за месяц.

Соответственно, суммы к выплате изменились бы в любом случае. Необходимо было донести до работников, что в итоге за месяц они получат ровно столько же, как и раньше. Единственное отличие – суммы в аванс и зарплату будут меняться. Объявление об изменениях можно было разместить на корпоративном портале или разослать работникам по электронной почте.

Не следует переживать, что кто-либо из сотрудников обратится в суд или трудинспекцию. Роструд считает расчетный способ оптимальным. Если исчислять аванс в процентах, есть риск завысить или занизить его. Когда платиться сотруднику аванс в размере меньше чем за фактически отработанное время, это дискриминация и нарушение его трудовых прав. А если больше, это может повлечь неправомерный расчет выплаты за вторую половину месяца. Авторы обращают внимание, что ответ на данный вопрос от 10.01.2023 года размещен на сайте Роструда онлайнинспекция.рф за номером 174138.

Организация-работодатель может оставить фиксированные авансы при малочисленном штате. При этом следует учесть, что 40% от оклада – это мало. Ведь после удержания НДФЛ сотрудник получит «на руки» примерно треть зарплаты (34,8% оклада = 40% × 0,87). В этом случае претензии будут не только от работника, но и от трудовых инспекторов. Поэтому без- опаснее увеличить аванс до 46-47%.

Следующий вопрос в настоящее время возникает у работников при получении ими справки о доходах, которая может быть представлена в соцслужбы, другие организации. Имеют место ситуации, когда справка, выданная работодателем, не принималась по причине неотражения всей заработной платы, которую получает работник в одном месяце, как было ранее.

Ведь аванс за январь попадает в доход января, а вторая часть январской зарплаты – в доход февраля.

В данном случае необходимо порекомендовать работнику взять образец справки по месту требования. В большинстве таких организаций есть либо шаблоны, либо требования к таким документам. До сих пор чиновникам подходила справка о доходах из приложения к 6-НДФЛ. Сейчас, возможно, она их не устроит из-за нового порядка уплаты НДФЛ.

Так как с 1 января 2023 года изменились сроки уплаты НДФЛ, правило о том, что доход в виде зарплаты считается полученным на последний день месяца, за который ее начислили, больше не работает.

Зарплата относится исключительно к месяцу, в котором ее выдали работнику. Поэтому и выходит, что зарплата за один месяц будет доходом разных периодов.

Справка о доходах сотрудника – это налоговая отчетность. В соцзащиту могут быть предоставлены сведения в любой форме. Унифицированного бланка нет. Если соцзащита рекомендует представить сведения на определенном бланке, есть смысл это сделать.

Следующий вопрос-претензия от работников – это изменения порядка выдачи расчетного листка работнику у тех работодателей, которые отправляли их по электронной почте сотрудникам, и перестали это делать по не ясным причинам.

Обращаем внимание, что действительно, Минтруд фактически объявил электронные расчетные листки вне закона, о чем уведомил всех в Письме от 20.01.2023 № 14-6/ООГ-296. Чиновники оставили право делать рассылки по e-mail только компаниям, которые полностью перешли на электронный кадровый документооборот. Раньше таких оговорок не было, достаточно было прописать условие о направлении расчетных листков по электронке в трудовом или коллективном договоре, что озвучено было в письме Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560.

Не запрещалось передавать «расчетку» также и посредством мессенджеров, например, письмо ГИТ в г. Москве от 17.09.2021 № ТЗ/4683/10-33121-ОБ/18-1297. Теперь так делать рискованно. Трудовые инспекции в регионах уже начали придерживаться нового подхода.

Необходимо, как и ранее утвердить форму расчетного листка, если организация решила вернуться к бумажному варианту, с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 136 ТК). Знакомить с формой листка всех сотрудников не нужно.

Если организация решит не менять сложившуюся в компании практику, то ей следует быть готовой к претензиям со стороны трудинспекторов. Работодатель обязан письменно информировать сотрудника о составных частях заработной платы, удержаниях и иных суммах (ч. 1 ст. 136 ТК). При этом в кодексе ничего не говорится о способах. К тому же и в Роструде считают, что новые разъяснения Минтруда ничего не меняют. Поэтому работодатели, как и прежде, могут извещать сотрудников о зарплате в электронном виде, о чем говорится в ответе на вопрос от 25.01.2023 № 175002 на онлайнинспекция.рф.

На основании вышеизложенного, авторы рекомендуют учитывать работодателям, бухгалтерам сложившуюся ситуацию, связанную с изменениями в налогообложении, в целях урегулировании трудовых взаимоотношений с сотрудниками организаций, а также возникновения претензий контролирующих трудовое и налоговое законодательство органов.

1.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда, как и самих работников, фонда оплаты осуществляется бухгалтерией с предоставлением информации отделом кадров. Именно отдел кадров несет ответственность за своевременное оформление приема сотрудников, их выбытия, различных перемещений между структурными подразделениями.

Исходя из изменения численности или структуры персонала, изменяется и объем начисляемой заработной платы.

Для точного и своевременного учета сотрудников на каждого работника заводится личное дело, его карточка учета, содержащая основные сведения об образовании и предыдущем опыте. Так же важность для учета расчетов с персоналом по оплате труда составляют данные о составе семь работника и его правовом и социальном статусе. От количества детей зависит объем налоговых вычетов. Так может иметь место наличие исполнительного судопроизводства по выплате алиментов, что так же оказывает влияние на размер заработной платы.

При приеме на работу нового сотрудника бухгалтерия предприятия открывает лицевой счет, которые применяется для начислений заработной платы, премий, выплат стимулирующего характера, а так же ведения учета среднего размера заработка[6].

[6] Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М., Юшаева Р.С.Э. Роль заработной платы в повышении производительности труда // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 68-5. - С. 139-142.

В ходе определения численности сотрудников учитывается такая категория, как временно неработающие. Сюда можно отнести женщин, которые находятся в очередных отпусках, отпусках по уходу за ребенком, отпусках для сдачи сессии в образовательных учреждениях[7].

Для учета рабочего времени фактических работников применяется табель учета рабочего времени. Для его заполнения информация предоставляется руководителями отделов и служб в разрезе сотрудников, входящих в данное структурное подразделение. Руководитель отмечается явку и неявку, а так же ее причину и основание (подтверждение, если причина уважительная)[8].

По итогам рабочего месяца табель закрывается путем определения числа неявок. Это число сообщается сотрудниками отдела кадров в бухгалтерию, которая, исходя из количества отработанных дней, делает расчет заработной платы[9].

Кроме заработной платы сотрудники имеют право на различные выплаты в виде премий и доплат стимулирующего характера. Периодичность и виды таких выплат устанавливаются внутренними документами организации, а именно Положениями, где подробно описываются условия и порядок получения дополнительных выплат.

Причинами дополнительных выплат могут быть надбавки за выслугу лет (большой стаж работы в организации), замещение других должностей, увеличение объема выполняемой работы, увеличение трудоемкости рабочих процессов, усложнение условий выполнения работы (ночное время, вредные условия труда). Так же решения о премировании сотрудников могут приниматься в связи с праздничными датами в виде поздравления сотрудников, их стимулирования.

---

[7] Аббасова Р.Р. Понятие, виды и формы оплаты труда // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183-186.

[8] Джабраилова Л.Х. Управление трудовым поведением работника в целях мотивации и стимулирования профессиональной деятельности // Известия Чеченского государственного педагогического университета. - 2020. - № 3 (31). - С. 148-152.

[9] Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

На основании Трудового кодекса РФ работники имеют право на трудовые и социальные отпуска. Трудовые отпуска предоставляются не ранее чем через полгода после начала работы на предприятии. При уходе работника в отпуск до момента истечения 1 года со дня его принятия на работу, его средний заработок рассчитывается на основании заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск[10].

Специфическим видом оплаты выступает пособие по временной нетрудоспособности. Выплата осуществляется частично за счет Фонда социального страхования. В 2021 году в порядок оплаты листов по временной нетрудоспособности был оптимизирован следующим образом: первые 3 дня оплачиваются работодателем из средств предприятия, остаток периода нетрудоспособности оплачивается Фондом социального страхования. Объем пособия определяется так же исходя из табеля учета рабочего времени, куда заносятся данные с листа временной нетрудоспособности. Обязательным условием является предоставление листа временной нетрудоспособности медицинским учреждением.

Одним из видов выплат является выходное пособие, которое выплачивается сотруднику при его увольнении из штата, либо при условии ликвидации организации. Величина выходного пособия определяется условия трудового договора, величины среднего размера заработной платы и норм действующего законодательства[11].

Обязательными удержаниями является налог на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам. Индивидуальными являются погашение задолженности по выданным раннее авансам, возврат сумм, выплаченных излишне в результате неправильных расчетов, возмещение материального ущерба, удержания за брак, взыскание штрафов и тому

[10] Худякова А.М. Формы стимулирования трудовой деятельности // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-7 (114). - С. 57-58.

[11] Саченок Л. И. Экономическая сущность понятия "заработная плата", как экономическая категория / Л. И. Саченок // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 5. – С. 503-509.

подобное[12].

Под начислением заработной платы понимается запись на счетах бухгалтерского учета задолженности предприятия по оплате труда перед сотрудником за определенный период времени – за месяц. В организациях синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на активно-пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленная заработная плата выступает одним из элементов затрат на производство. Одновременно с начислением задолженности работникам по оплате труда, сумма начисленной заработной платы записывается по дебету счетов Дебет 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 44 «Расходы на продажу», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 86 «Целевое финансирование», 91 «Прочие доходы и расходы», 99 «Прибыли и убытки»[13].

В таблице 1.1 представлены бухгалтерские проводки по отчислению страховых взносов во внебюджетные государственные фонды.

Таблица 1.1

Бухгалтерские проводки по отчислению страховых взносов во внебюджетные государственные фонды

Фонд	Размер отчислений в фонды, %	Дебет	Кредит
ФСС РФ	2,9	20, 23, 26	69/1
ПФР РФ	22,0	20,23,26	69/2
ФФОМС РФ	5,1	20,23,26	69/3

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также других выплат производится за счет средств органов социального страхования и отражается проводкой:

[12] Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 02.07.2021 года № 305-ФЗ).

[13]Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Удержания из начисленной заработной платы списываются с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдача сумм заработной платы перечислением на банковскую карту работника оформляется следующей проводкой:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 51 «Расчетный счет».

Неполученная в срок заработная плата оформляется следующей проводкой: Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76/4 «Расчеты по депонированным суммам».

Таблица 1.2

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы

Дебет	Кредит	Начисления
20, 23	70	Начислена заработная плата рабочим основного производства и вспомогательного производства
26	70	Начислена заработная плата административному персоналу, специалистам
20,23,26	70	Начислены выплаты – премий, материальной помощи и т.п., доплаты за вредные условия труда, районный коэффициент
20,23,26	70	Начисленные отпускные
69	70	Начислено пособие по временной нетрудоспособности
25, 29, 08, 44, 91, 99	70	Начислена заработная плата на общепроизводственные расходы, работникам обслуживающих производств, работникам, занятым в капитальном строительстве, занятых в реализации товаров и пр.

Суммы удержанного НДФЛ отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», а отчисления в ПФР отражаются по дебету тех же счетов бухгалтерского учета, на которых отражается начисление заработной платы работникам организации и по кредиту счета 69/2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»[14].

[14] Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И.М. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2020. – 423 с.

Таким образом, аналитический учет носит персональный характер и организуется в разрезе каждого работника, а синтетический учет фиксирует все начисления и удержания, объединяя их на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Данный счет является основным по отношению к балансу, поскольку его сальдо на конец месяца отражает невыполненные организацией обязательства перед работниками или задолженность работников перед организацией.

1.3 Принципы и особенности внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда

Главной частью системы управления сотрудниками является обеспечение их безопасности. Детальная разработка всех категорий данной системы позволяет эффективно мобилизовать трудовые ресурсы, привлекать работников и формировать их заинтересованность, мотивировать их на результат, повышать уровень компетенций.

Организация общественного контроля способствует защите прав и интересов сотрудников различных предприятий в сфере трудовых отношений, предоставляют им практическую помощь по интересующим вопросам. Основными из данных организаций являются профсоюзы. Профсоюзное движение на сегодняшний день проходит сложный путь поиска места в системе социально-экономических отношений.

Данный тип организаций также призван обеспечивать контроль над принципами социальной политики организаций и обеспечивать взаимосвязь с руководством. Данные принципы заключаются в:

- в положении об оплате труда персонала;
- в положении о премировании персонала;
- в положении о корпоративной культуре организации;
- в правилах трудового распорядка;
- в правилах обеспечения безопасности на производстве;

- в положении о командировках;

- в регламенте адаптации персонала;

- в регламенте подбора персонала;

- в положении об обучении и развитии персонала.

Эффективность работы профсоюзных организаций в области охраны труда имеет прямую зависимость от усердности и результативности работы уполномоченных в данном деле лиц. Их главной задачей является осуществление контроля за безопасным производством, взаимосвязь с технической инспекцией и государственными органами в данной области[15].

Существует специальная методика оценки условий работы трудящихся, которая соответствует нормативно-правовой документации. Каждый работодатель вправе устанавливать срок оценивания, в зависимости от изменения условий и особенностей безопасности труда.

Общественные организации ответственны за проведение регулярного производственного контроля и наблюдения за основными нарушениями техник безопасности на различных предприятиях.

Для улучшения работы по безопасности труда и совершенствования методик работы профсоюзов выгодным является проведение смотр-конкурсов. Они проводятся каждый год, и каждая организация может в них принять участие. И это не зависит от особенностей производства и характеристик работы профсоюзов. Выделим определенные условия для участия в данных конкурсах:

- созданная и функционирующая служба обеспечения безопасности трудящихся;

- наличие общественных объединений и профсоюзных организаций, занимающихся непосредственно охраной труда;

- подписание коллективного договора;

[15] Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

- наличие решения работодателя и профсоюзного органа об участии в областном смотре-конкурсе.

Методика проведения конкурсов позволяет привлекать профсоюзные организации к общественному контролю. Он позволяет создавать необходимые для труда и отдыха условия. Также она способствует активизации и улучшению роли профсоюзов в обеспечении охраны труда в организациях и улучшении связи между руководством и сотрудниками. Обобщая вышесказанное, был сделан вывод о том, что обеспечение безопасности трудовой деятельности на производстве производится слиянием сил работодателей, работников и профсоюзных объединений. Только общими усилиями можно добиться безопасных условий труда. При организации данного процесса необходимо учитывать тот факт, что успешное выполнение всех задач имеет взаимосвязь с поддержкой со стороны различных органов государственного и межведомственного контроля. Уполномоченные органы имеют обязательства в мониторинге соблюдения законных прав и интересов сотрудников любой организации. В особенности это касается предприятий повышенного риска, которым являются рассмотренные как пример горнорудные предприятия[16].

1.4 Методологические основы анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Экономическая эффективность использования труда будет зависеть от правильного и эффективного использования человеческих ресурсов.

Целью анализа трудовых показателей является определение основных направлений экономической работы по выявлению резервов экономии труда, заработной платы и возможностей дополнительного выпуска продукции, нового ассортимента изделий за счет роста производительности труда.

[16] Боев Н.Н. Стимулирование и оплата труда как ключевые элементы менеджмента на предприятии // Экономика и государство: проблемы эффективного управления и развития. - 2021. - №8. - С. 45-48.

Основными задачами анализа являются:

– характеристика рабочей силы и анализ динамики показателей движения персонала;

– анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы; изучение эффективности использования фонда оплаты труда;

– выявления резервов сокращения потребности в трудовых ресурсах;

– полнота использования персонала, а также степень использования фонда рабочего времени.

На сегодняшний день единой методики анализа использования трудовых ресурсов и оплаты труда не существует. Как правило, предлагается использование ряда показателей, которые в динамике позволяют сделать вывод о повышении или снижении эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда.

Существует множество подходов к оценке эффективности анализа эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда. Основные из них приведены в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда

Автор подхода	**Методы оценки эффективности системы мотивации персонала организации**
Одегов Ю.Г., Федченко А.А., Дашкова Е.С.	1. По результатам деятельности работников (анализ результатов и эффективность труда рассчитываются исходя из динамики производительности труда). 2. По поведению работников (желание работать, результаты труда, трудовая дисциплина, ответственность). 3. Путем выявления косвенных показателей, характеризующих состояние мотивации персонала (удовлетворенность трудом, проявляющаяся в уровне текучести персонала).
Модорский А.В. Модорская Г.Г.	1. Проведение социологического исследования. 2. Анализ экспертного мнения. 3. Расчет общих показателей оценки эффективности системы стимулирования. 4. Расчет специальных показателей оценки эффективности системы стимулирования.

Как представляется автору настоящей работы, наиболее полно оценить эффективность использования трудовых ресурсов и оплаты труда целесообразно совокупностью показателей, представленных на рисунке 1.4.

Так, рентабельность представляет собой наилучший результат, который сотрудники достигают под воздействием тех мотивационных факторов, которые руководство организации применяет к ним[17]. Показатели рентабельности и методика их расчёта приведены в таблице 1.4.

Движение персонала характеризуется изменением списочной численности персонала в связи с приёмом на работу и увольнением. Нехватка рабочей силы будет определять снижение производительности труда либо повышение интенсивности действующих сотрудников для того, чтобы выйти на определенный объём выполняемых работ. Показатели движения персонала и методика их расчёта приведены в таблице 1.5.

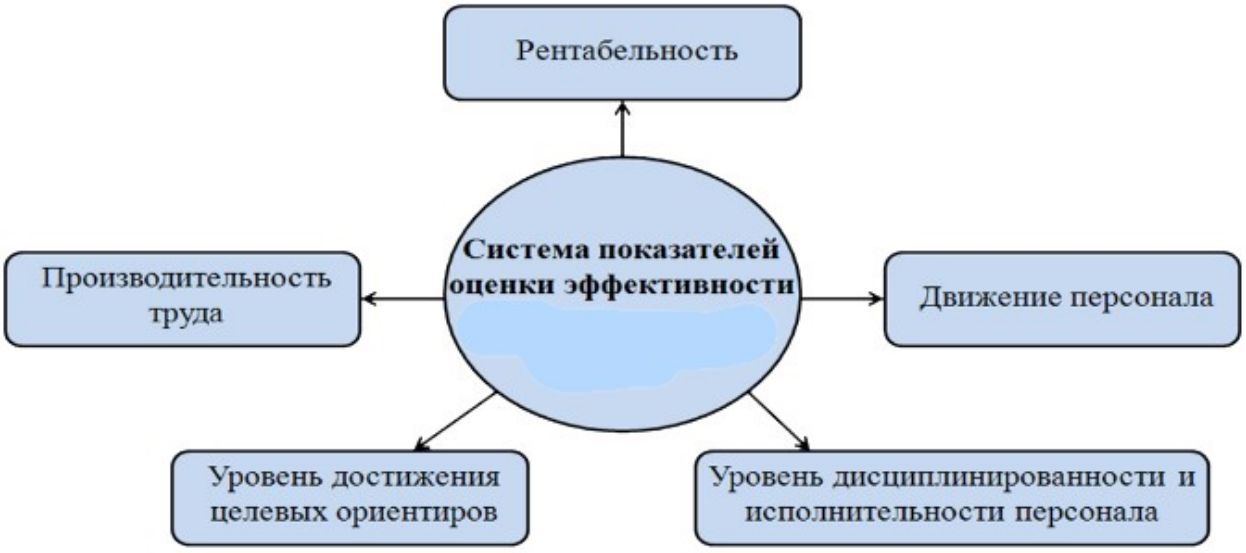

Рисунок 1.4 – Система показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда[18]

[17] Емельянова М.В., Залевская Н.А. Оплата труда как основа мотивационного стимулирования в современной экономике // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2021. - № 2 (87). - С. 178-190.

[18] Емельянова М.В., Залевская Н.А. Оплата труда как основа мотивационного стимулирования в современной экономике // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2021. - № 2 (87). - С. 178-190.

Таблица 1.4

Показатели рентабельности и методика их расчёта

Показатели рентабельности	Методика расчёта	Обозначения
1. Коэффициент общей рентабельности	$К_{Робщ} = \frac{Ч_п}{В} \times 100\%$	$К_{Робщ}$ – коэффициент общей рентабельности; $Ч_п$ – чистая прибыль; В – выручка.
2. Коэффициент рентабельности персонала	$К_{Рп} = \frac{Ч_п}{З_п} \times 100\%$	$К_{Рп}$ – коэффициент рентабельности персонала; $Ч_п$ – чистая прибыль; $З_п$ – затраты на персонал (ФОТ).
3. Коэффициент рентабельности затрат на систему мотивации персонала	$К_{Рзсм} = \frac{Ч_п}{З_{см}} \times 100\%$	$К_{Рзсм}$ – коэффициент рентабельности затрат на систему мотивации персонала; $Ч_п$ – чистая прибыль; $З_{см}$ – затраты на внедрение системы мотивации персонала.

Таблица 1.5

Показатели движения персонала и методика их расчёта[19]

Показатели движения персонала	Методика расчёта	Обозначения
1. Коэффициент текучести персонала	$К_{тек} = \frac{Ч_{увол}}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{тек}$ – коэффициент текучести персонала; $Ч_{увол}$ – число уволившихся сотрудников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
2. Коэффициент оборота по приёму	$К_{об.пр} = \frac{Ч_{прин.}}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{об.пр}$ – коэффициент оборота по приёму; $Ч_{прин}$ – число принятых сотрудников; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
3. Коэффициент оборота по выбытию	$К_{об.выб} = \frac{Ч_{выб.}}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{об.выб}$ – коэффициент оборота по выбытию; $Ч_{выб}$ – число выбывших сотрудников; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
4. Коэффициент общего оборота	$К_{общ.об} = \frac{(Ч_{прин.} + Ч_{увол})}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{общ.об}$ – коэффициент общего оборота; $Ч_{прин}$ – число принятых сотрудников; $Ч_{увол}$ – число уволенных сотрудников; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
5. Коэффициент постоянства кадров	$К_{пк} = \frac{Ч_{отч.пер}}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{пк}$ – коэффициент постоянство кадров; $Ч_{отч.пер}$ – число сотрудников, отработавших весь отчётный период; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
6. Коэффициент замещения	$К_{зам} = \frac{(Ч_{прин.} - Ч_{увол})}{ССЧ} \times 100\%$	$К_{зам}$ – коэффициент замещения; $Ч_{прин.}$ – число принятых сотрудников; $Ч_{увол.}$ – число уволенных сотрудников; ССЧ – среднесписочная численность персонала.
7. Коэффициент восполнения	$К_{восп} = \frac{Ч_{прин.}}{Ч_{выб.}} \times 100\%$	$К_{восп}$ – коэффициент восполнения; $Ч_{прин}$ – число принятых сотрудников; $Ч_{выб}$ – число выбывших сотрудников.

Производительность труда определяется тем количеством изделий, которое выпускается за единицу времени. Чем больше выпускается единиц продукции за единицу времени, тем выше производительность труда.

[19] Гелета И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета. - РнД: Феникс, 2019. - 247 с.

Показатели производительности труда и методика их расчёта приведены в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Показатели производительности труда и методика их расчёта

Показатели производительности труда	Методика расчёта	Обозначения
1. Коэффициент выработки продукции в единицу времени	$K_{выр.} = \frac{Q}{t} \times 100\%$	$K_{выр.}$ – коэффициент выработки продукции в единицу времени; Q – объем произведенной продукции; t – количество часов, затраченных на производство продукции.
2. Коэффициент трудоёмкости	$K_T = \frac{t}{Q} \times 100\%$	Кт – коэффициент трудоёмкости; t – количество часов, затраченных на производство продукции; Q – объем произведенной продукции.

Кроме того, необходимо поддерживать определенную норму поведения в организации и придерживаться той дисциплины и тех правил, которые данная организация определяет для своих сотрудников. Снижение уровня дисциплинированности и исполнительности персонала приводит к потере рабочего времени, в результате чего снижается производительность труда или объём выпускаемой продукции. Исходя из этого, любые нарушения, которые влекут за собой такое снижение уровня дисциплинированности и исполнительности персонала, будут отражаться на эффективности деятельности организации.

Глава 2. ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЧОУ ДО «АКАДЕМИЯ ТЕХНОЛАБ» И РАЗРАБОТКА ПУТЕЙ ИХ РЕШЕНИЯ

2.1. Организационно-экономическая характеристика ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

Объект исследования - ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Юридический адрес Общества: 249039, Калужская область, город Обнинск, улица Калужская, дом 5 .

Основными видами деятельности являются:

1. Образование дополнительное детей и взрослых.

2. Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук прочие.

3. Обучение профессиональное.

Ниже представлена динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб» ЧОУ ДО «Академия Технолаб» за 2020-2022 гг. (см. таблицу 2.1).

Таблица 2.1

Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

№ п/п	Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонение	
					абс. знач.	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Выручка	473610	531246	478652	5042	101,06
2.	Себестоимость продаж	470460	527036	474481	4021	100,85
3.	Валовая прибыль (убыток)	3150	4210	4171	1021	132,41
4.	Прибыль (убыток) от продаж	3150	4210	4171	1021	132,41
5.	Налог на прибыль	630	842	834	204	132,38
6.	Прочее	-681	-834	-460	221	67,55
7.	Чистая прибыль	1839	2534	2877	1038	156,44

На рисунке 2.1 представим динамику выручки ЧОУ ДО «Академия

Технолаб».

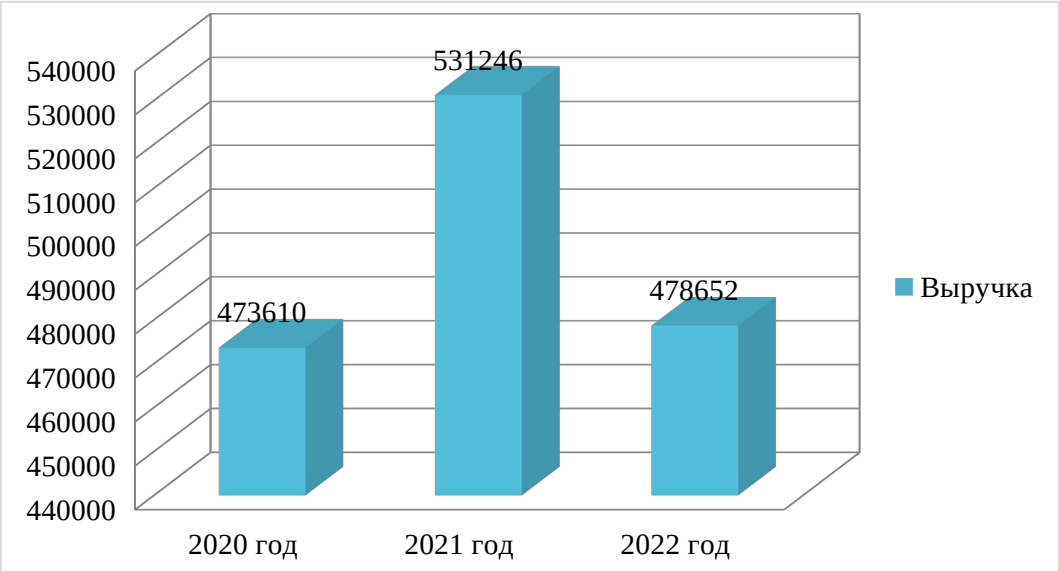

Рисунок 2.1 – Динамика выручки от реализации ЧОУ ДО «Академия Технолаб», тыс. руб

Исходя из представленных данных, показатели финансово-хозяйственной деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб» имеют отрицательную динамику. По результатам 2022 года выручка снизилась на 10% по сравнению с 2021 годом.

Далее представим динамику чистой прибыли ЧОУ ДО «Академия Технолаб» (см. рисунок 2.2.).

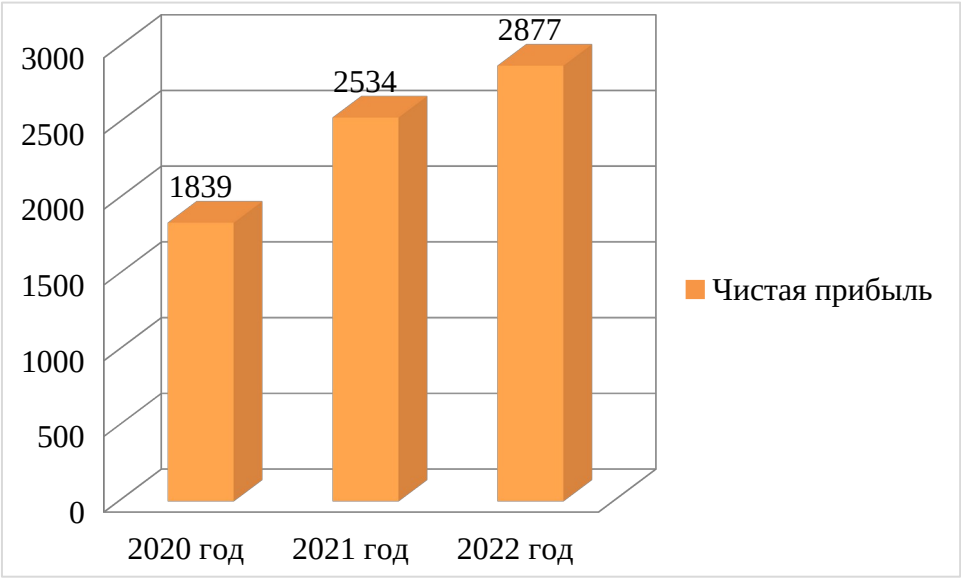

Рисунок 2.2 - Динамика чистой прибыли ЧОУ ДО «Академия Технолаб», тыс. руб

Показатель рентабельности от основной деятельности увеличился с 39% до 60%. Также наблюдается отрицательная динамика чистой прибыли, которая в 2022 г. Выросла более чем на 56% по сравнению с предыдущим годом (см. рисунок 2.3).

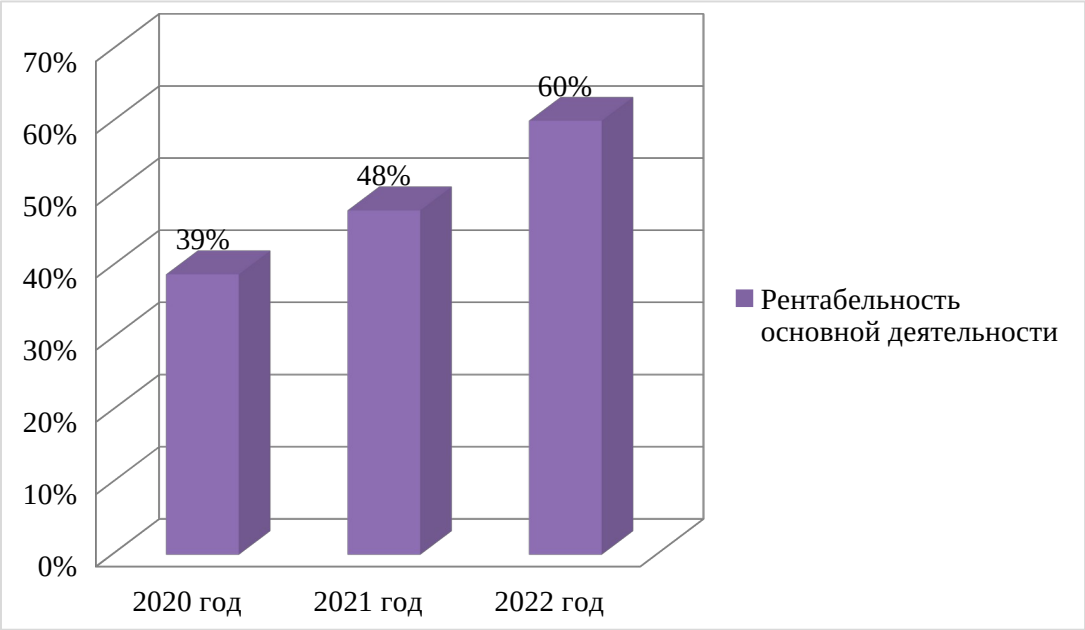

Рисунок 2.3 - Рентабельность основной деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб», %

Одной из причин снижения данных показателей финансово-хозяйственной деятельности организации является недостаточно высокая эффективность управленческих

Бухгалтерский учет деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляется в соответствии с учетной политикой предприятия. Для целей управления информация финансового учета группируется в специальных регистрах, которые могут дополняться расчетными и другими данными, то есть управленческий и финансовый учеты ведутся совместно.

2.2. Система бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

Организацию бухгалтерского учета труда и его оплаты, а так же контроль над правильностью его ведения в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляет главный бухгалтер.

Главный бухгалтер ЧОУ ДО «Академия Технолаб» действует на основании следующих нормативно-правовых актов:

- Федерального закона «О бухгалтерском учете»;

- ПБУ (ФСБУ) 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации»;

- Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации.

Осуществление учета осуществляется сотрудниками бухгалтерии, подконтрольной главному бухгалтеру и непосредственно руководителем ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

В качестве рабочего плана счетов бухгалтерского учета используется типовой План счетов, утвержденный приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н, с добавлением дополнительных субсчетов.

Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций в организации ведется в рублях и копейках. Хозяйственные операции оформляются первичными документами, составленными в момент совершения операций по форме с указанием обязательных реквизитов согласно ст. 9 п. 2 ФЗ «О бухгалтерском учете».

Бухгалтерский учет на предприятии не автоматизирован. Применяются компьютеры для разработки и печати бланков учетной документации, при этом программа бухгалтерского учета не используется, все регистры ведутся вручную посредством бухгалтерских записей.

Бухгалтерская отчетность состоит из таких форм, как:

- бухгалтерский баланс;

- отчет о финансовых результатах;

- отчет об изменениях капитала;

- отчет о движении денежных средств;

- пояснения.

Бухгалтерия является самостоятельным структурным подразделением предприятия и подчиняется главному бухгалтеру ЧОУ ДО «Академия Технолаб». Главный бухгалтер назначается на должность и освобождается от должности приказом руководителя ЧОУ ДО «Академия Технолаб». Бухгалтерия в своей деятельности строго руководствуется Федеральным законом «О бухгалтерском учете», «Положением о ведении бухгалтерского учета и отчетности в РФ» и иными действующими нормативно-правовыми актами.

Структура бухгалтерии ЧОУ ДО «АКАДЕМИЯ ТЕХНОЛАБ» представлена на рисунке 2.4.

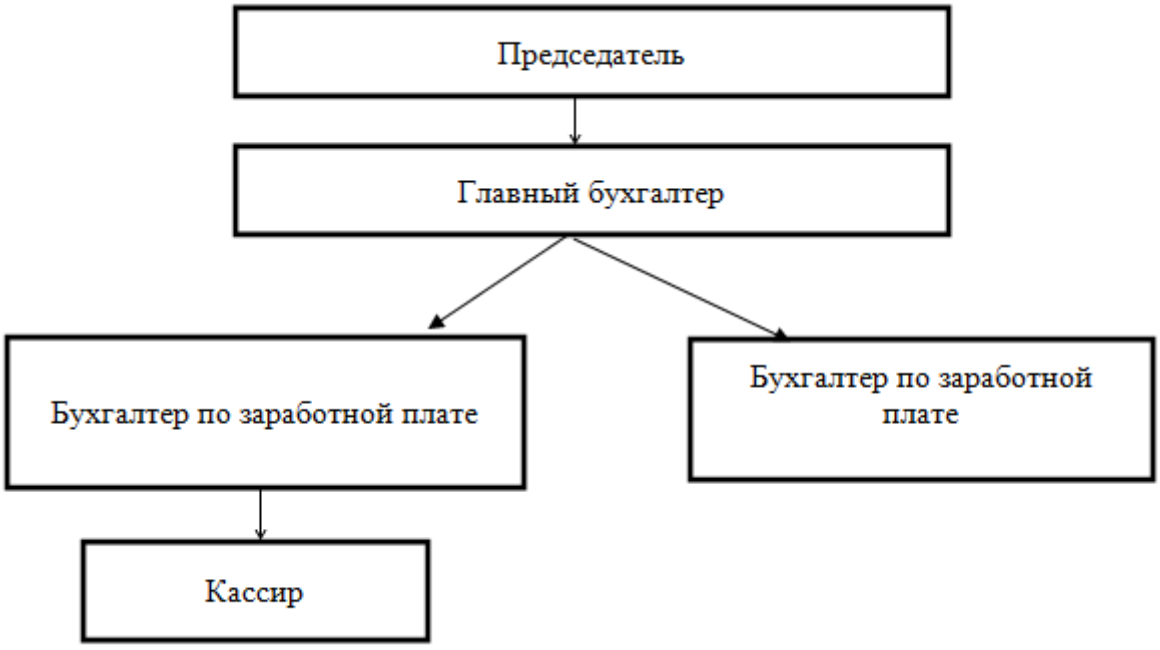

Рисунок 2.4 – Структура бухгалтерии ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

Бухгалтерия ЧОУ ДО «Академия Технолаб» представлена четырьмя специалистами: главным бухгалтером и двумя бухгалтерами по заработной плате, а также одним кассиром. В качестве средств автоматизации и связи в бухгалтерии организации имеется один ноутбук, принтер и телефон.

В ЧОУ ДО «Академия Технолаб» разработана и утверждена приказом руководителя учетная политика предприятия.

В учетной политике предприятия утверждены:

- Рабочий план счетов бухгалтерского учета;

- Формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций;

- План и порядок проведения инвентаризации;

- Правила и график документооборота;

- Порядок контроля за хозяйственными операциями.

Согласно учетной политике на предприятии применяется журнально-ордерная форма ведения бухгалтерского учета.

Все совершенные на предприятии хозяйственные операции оформляются первичными документами, на основании которых, составляются сводные и накопительные документы. Затем данные заносятся в соответствующие журналы-ордера и ведомости в ним, далее заполняется главная книга.

Главный бухгалтер составляет и предоставляет в налоговые органы квартальную и годовую бухгалтерскую отчетность.

Все сотрудники бухгалтерии готовят справки по результатам анализа в письменной форме, сдают главному бухгалтеру в виде отчетности по каждому участку.

Главный бухгалтер обобщает собранные сведения и готовит сводную справку как форму промежуточной отчетности перед руководством ЧОУ ДО «Академия Технолаб». Результаты проведенного анализа деятельности подлежат оформлению в виде приказа, который содержит констатирующую и постановляющую части. В констатирующей части отражаются выводы по результатам анализа. Постановляющая часть содержит перечень мероприятий и рекомендаций по ликвидации выявленных недостатков в деятельности организации, а так же использованию имеющихся резервов.

По каждому мероприятию должно быть назначено ответственное лицо, а так же сроки его реализации. Ответственное лицо по истечению сроков должно отчитаться главному бухгалтеру по результатам реализации мероприятия.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что процесс бухгалтерского учета в повседневной деятельности организации должен быть выстроен таким образом, чтобы в результате этой деятельности организация достигала поставленные перед нею цели, ради которых они создавались. В ЧОУ ДО «Академия Технолаб» организация бухгалтерского учета в целом удовлетворяет поставленным целям и задачам организации.

Трудовые отношения работников организации регулируются трудовым законодательством, в соответствии с которым основанием их возникновения является трудовой договор.

Учет расчетов с персоналом на оплату труда и прочим операциям на исследуемом объекте ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, Трудовым кодексом и Положением по заработной плате.

Заработная плата сотрудникам предприятия устанавливается трудовым договором согласно действующей системе оплаты труда. Размер заработной платы в организации имеет зависимость от уровня сложности труда, то есть зависит от разряда сотрудника.

Основанием для учета, начисления и выплаты заработной платы являются унифицированные формы первичных учетных документов.

Бухгалтерский учет на предприятии не автоматизирован. Поступление и обработка отчетов от специалистов проводится ежедневно.

Бухгалтер по заработной плате ЧОУ ДО «Академия Технолаб» в течение отчетного периода принимает различную документацию, на основании которой производится расчет заработной платы по каждому сотруднику. Для каждого сотрудника при зачислении его в штат ЧОУ ДО «Академия Технолаб» открывается лицевой счет для последующего

перечисления выплат по заработной плате и иным операциям, в случае необходимости.

ЧОУ ДО «Академия Технолаб» в качестве основной формы оплаты труда использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях:

- простая повременная форма оплаты труда;
- повременно-премиальная форма оплаты труда.

Простая повременная форма оплаты труда используется для расчета заработной платы следующих категорий сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»:

- главный бухгалтер;
- бухгалтер по заработной плате;
- кассир;
- менеджер.

Повременно-премиальная форма оплаты труда используется для расчета заработной платы следующих категорий сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»:

- руководитель;

Установлена пятидневная рабочая неделя с 8:00 до 17:00, для учета отработанного времени ведется табель учета рабочего времени. Бланк табельного учета времени заполняется специалистом по начислению заработной платы.

Для начисления заработной платы работникам составляется расточено-платежная ведомость. Дни выдачи заработной платы осуществляют 25 числа по календарному дню и аванс 10 числа.

В соответствии с действующим законодательством сотрудники ЧОУ ДО «Академия Технолаб» получают право на очередной отпуск по истечении 6 месяцев непрерывной работы. Основанием для начисления отпускных выплат является приказ об отпуске сотрудника. Сумма отпускных

выплат рассчитывается как произведение среднедневного заработка и количества календарных дней отпуска.

Также в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» производятся все социальные выплаты в соответствии с действующим законодательством:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Расчет указанных пособий осуществляется как частное среднего заработка сотрудника за два календарных года и количества календарных дней в отчетном периоде.

Рассмотрим порядок расчета отпускных.

Исходя из того насколько сотрудником отработан расчетный период, применяются различные формулы расчета среднего заработка.

При условии отработки полностью всего периода, применяется следующая формула (2):

$$СДЗ = ВРП / 12 / 29,3 , \quad (2)$$

где: СДЗ – сумма среднего дневного заработка;

ВПР – учитываемые выплаты расчётного периода.

Число 29.3 - среднемесячное число календарных дней в году.

При условии, что сотрудник отработал не весь расчетный период, применяется такая формула (3):

$$СДЗ = ВПР / (29,3 * ПОМ + ДНПОМ), \quad (3)$$

Где: ПОМ – число полностью отработанных в расчетном периоде календарных месяцев;

ДНПОМ – число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах.

В свою очередь последний показатель – число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах – определяется с учетом пропорции отдельно для каждого такого месяца, что представлено в формуле (4).

$$ДНПОМ = 29,3/ КД_{ном} * КД, \quad (4)$$

где: $КД_{ном}$ – общее число календарных дней в не полностью отработанном месяце;

КД – число календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Формула, учитывающая не полностью отработанные месяцы, используется в том случае, если в расчетном периоде работника были исключаемые периоды: отпуска, командировки, периоды временной нетрудоспособности и т.д. (п. 5 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Определив сумму среднего дневного заработка

работника, можно рассчитать и сумму отпускных по формуле (5):

$$О = СДЗ * Д_о , \quad (5)$$

где: О – сумма отпускных;

СДЗ – сумма среднего дневного заработка;

$Д_о$ – количество календарных дней отпуска.

Если сотрудник работает в организации менее 12 месяцев, то расчетным периодом для него является период с даты приема его на работу по последний календарный день месяца, предшествующего месяцу начала отпуска

Крайний срок, когда работодатель должен выплатить работнику отпускные, – это не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Представим расчет отпускных для работника ЧОУ ДО «Академия Технолаб» Аристова В.Н.

Заработная плата за 11 месяцев работы составляет 123508 рублей.

Соответственно, среднемесячная заработная плата составит:

123508/11 = 11228 рублей

Среднедневная заработная плата:

11228/29,2 = 384,52 рубля

Длительность отпуска составляет 28 дней.

Размер отпускных: 384,52*28=10767 рублей.

Расчет по листу нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работнику на основании представленного им больничного листка. При этом больничный должен быть правильно оформлен, иначе ФСС откажет работодателю в возмещении расходов, связанных с оплатой больничных. Расчет больничного по временной нетрудоспособности: чтобы определить размер этого пособия, для начала нужно рассчитать сумму среднего дневного заработка работника, представившего больничный, что показано на формуле (6).

$$СДЗ = ЗРП / 730, \quad (6)$$

где:

ЗРП – сумма заработка работника за расчетный период.

Под суммой заработка за расчетный период понимаются выплаты работнику, с которых были начислены страховые взносы на заработную плату за два календарных года, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности. То есть в расчетный период для выплаты пособия по больничным листам 2022 года включаются выплаты, произведенные работнику в 2020-2021 гг. При этом важно помнить о максимальном размере суммы заработка, необходимого для расчета пособия:

- 815 000 руб. (лимит базы по взносам-2020);
- 865 000 руб. (лимит базы по взносам-2021).

Определив размер среднего дневного заработка, нужно рассчитать размер дневного пособия, которое зависит от стажа работника (7):

$$ДП = СДЗ * \%стаж, \quad (7)$$

где: ДП – размер дневного пособия;

%стаж – процент от среднего заработка, зависящий от стажа работника.

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности (8):

$$ПВН = ДП * КДН, \quad (8)$$

где: ПВН – пособие по временной нетрудоспособности;

КДП – количество дней нетрудоспособности по больничному листу.

Приведем расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности для сотрудника ЧОУ ДО «Академия Технолаб» Жумабаевой Е.С.

Сотрудник болел с 10.01.2022 по 20.01.2022 г., что подтверждает его листок нетрудоспособности. Срок нетрудоспособности составил 11 дней, из которых 3 дня оплачивается за счет работодателя.

Сумма заработной платы за 2020 год составляет 146912 рублей, за 2021 год - 185607 рублей.

Определим среднедневную заработную плату за 2 года:

332519 рублей / 730 = 455,50 рублей

13890 / 31 = 448,06 рублей

3 дня болезни оплачиваются за счет средств ЧОУ ДО «Академия Технолаб»:

3*448,06 = 1366,50 рублей

За счет средств ФСС:

8 * 448,06 = 3644 рублей

Итого сумма пособия составит 5010,50 рублей.

Стоит отметить, что с 2017 года активно применяются электронные больничные листы. Начисление пособий по электронному больничному листу с 01.01 2022 происходит в проактивном (т. е. беззаявительном) режиме. Это новый термин во взаимодействии ФСС и работодателя, и означает он, что инициатором начисления и выплаты денег за дни нетрудоспособности выступает ФСС.

Представим расчет удержания налога на доходы на примере удержания из заработной платы менеджера и водителя, имеющих несовершеннолетних детей.

Менеджеру и водителю предоставлен стандартный налоговый вычет на содержание детей в размере 1400 руб.

Рассмотрим расчет суммы НДФЛ для главного бухгалтера (см. таблицу 2.2).

Таблица 2.2

Расчет суммы НДФЛ главному бухгалтеру за декабрь 2022 г., руб.

Показатель	Расчет	Сумма
Доход (начислено за отработанное время)	-	44700
Стандартный вычет	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ	1400
Налоговая база	= 44700-1400	43300
Ставка налога, %	-	13%
Сумма НДФЛ	= 43300*13/100	5629

Таблица 2.3

Расчет суммы НДФЛ менеджеру за декабрь 2022 г., руб.

Показатель	Расчет	Сумма
Доход (начислено за отработанное время)	-	17500
Стандартный вычет	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ	1400
Налоговая база	= 17500-1400	16100
Ставка налога, %	13%	-
Сумма НДФЛ	= 16100*13/100	2093

Синтетический учет расчетов с персоналом по заработной плате и иным выплатам осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»:

- кредит счета отражает начисления по оплате труда;

- дебет счета отражает удержания и невыплаченные в срок суммы по оплате труда.

Кредитовое сальдо по счету 70 отражает сумму задолженности перед сотрудниками по оплате труда и иным выплатам.

В таблице 2.4 представлен синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Таблица 2.4

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1.	Начислена заработная плата	26	70
2.	Удержания из заработной платы	70	68

3.	Начислены страховые взносы в государственные внебюджетные фонды	26	69
4.	Выдача заработной платы	70	50, 51

Работодатель обязан осуществлять своевременные выплаты налога на доходы физических лиц в государственный бюджет по действующей ставке 13%. В отношении исчисления данного налога, который также должен осуществляться работодателем, налоговая база может быть снижена на сумму предусмотренных законодательством налоговых вычетов.

Рассмотрим возможные варианты удержания с заработной платы сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»:

- удержания по исполнительным листам;
- долг за работником;
- задолженность по подотчетным суммам;
- за ущерб, нанесенный организации;
- за порчу, недостачу либо утерю материальных ценностей;
- за брак и иные удержания.

Рассмотрим пример удержания при расчете заработной платы сотрудникам ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

- сотрудник Козлов В. В. с заработной платой в размере 14237 рублей не имеет права на получение налоговых вычетов при расчете НДФЛ.

Таким образом, размер НДФЛ сотрудника Козлова В.В. составит:

$$14237 * 13/ 100 = 1850,81$$

Размер заработной платы под расчет = 14237 – 1850,81 = 12386,19 рублей.

- сотрудник Ерин В.А. трудоустроен на 0.5 ставки с заработной платой в размере 6945 рублей.

При исчислении НДФЛ сотрудник имеет право на налоговый вычет в размере 2800 (на 2 несовершеннолетних детей):

$$(6945 – 2800)*13/100 = 538,85$$

Заработная плата за вычетом НФЛ составит: 6406,15 рублей

Сотруднику назначено удержание в виде алиментов, размер которых составит:

6406,15 * 33,33 = 2193 рубля.

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Синтетический учет удержаний с заработной платы сотрудников

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1.	Удержана сумма налога на доходы физических лиц	70	68
2.	Удержана сумма по исполнительным листам	70	76
3.	Удержана подотчетная сумма невозвращенная в срок	70	94
4.	Удержана сумма материального ущерба	70	32

После расчета и начисления заработной платы работодателем исчисляется база для начисления страховых взносов для их последующего перечисления в государственные внебюджетные фонды.

Тарифы начисления страховых взносов представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Тарифы начисления страховых взносов

Государственный внебюджетный фонд	Ставка
Пенсионный фонд РФ	22%
Фонд Социального Страхования РФ	2,9%
Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования РФ	5,1%
Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	0,2%

В ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляют расчет, начисление и выплаты во внебюджетные фонды по утвержденным действующим законодательством ставкам страховых взносов.

Аналитический учет в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» ведется по каждому работнику. Аналитический учет заработной платы с точки зрения ее состава может раскрываться в аналитике, открываемой к счетам учета затрат, по дебету которых заработная плата начисляется.

Проверяемый период составил: с 01.01.2022 по 31.12.2022 год.

Аудит оплаты труда включает три этапа:

1. Подготовка и планирование предстоящей аудиторской проверки.

2. Выполнение аудиторской проверки и заполнение необходимой документации.

3. Вынесение аудиторского заключения.

Проведение аудита по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» имеет комплексный характер. В ходе проверки аудитор должен подробно проанализировать первичные документы, проследить за полной взаимоувязкой документов, показателей и цифровых значений. Особенности методики проведения аудита расчетов по заработной плате требует обработки и анализа большого количества нормативных документов по учету заработной платы.

Руководитель ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляет эксперименты по внедрению различных форм оплаты труда. Учетные процессы расчетов по оплате труда должны постоянно совершенствоваться. И каждый руководитель вправе применять ту или иную форму оплаты труда, но все эксперименты не должны ущемлять интересы работников организации, а наоборот заставлять их стремиться к повышению производительности труда и постоянно повышать свою квалификацию.

А руководитель организации должен способствовать этому росту.

Каждая организация, в соответствии с п. 1 ст. 19 федерального закона «О бухгалтерском уче-те» № 402-ФЗ от 06. 12. 2011 г. должна создавать систему внутреннего контроля, которая будет способствовать выявлению отклонений в деятельности организации и недопущению их в будущем.

Создание эффективной системы внутреннего контроля довольно трудоемкий процесс, который требует разработки определенных методических подходов к данной проблеме.

Разработка действенной учетной политики, должностных инструкций, мероприятий контроля – эффективность будет обеспечена. Но, кроме этого, необходимо персонал организации научить использовать требования

руководства, организовать, повысить их квалификационный уровень и т.п. А это требует определенных финансовых вложений. И не каждый руководитель организации готов спокойно расстаться с денежными средствами для обеспечения высокого уровня эффективности системы внутреннего контроля.

Создание эффективной системы внутреннего контроля позволяет эффективно управлять экономическим субъектом и расходами на оплату труда. И своевременно сообщать руководителю организации об отклонениях. А процедуры контроля разделять на процедуры внутреннего бухгалтерского контроля и процедуры внутреннего управленческого контроля.

Однако, вместо тог, чтобы совершенствовать собственную систему внутреннего контроля, руководитель ЧОУ ДО «Академия Технолаб» прибегает к услугам аудиторов, которые могут провести как внешний аудит, так и внутренний. В надежде получить информацию об ошибках, отклонениях, действиях своих работников, а также рекомендации по предотвращению в будущем возможных ошибок и отклонений.

Создание службы внутреннего аудита позволяет повысить эффективность системы внутреннего контроля организации.

Совершенствование методических аспектов учета расчетов по оплате труда на предприятиях в современных условиях возможно за счет внедрения новых цифровых технологий, за счет автоматизации всех процессов.

В ЧОУ ДО «Академия Технолаб» оцифровали все поля, впервые применили искусственный интеллект (ИИ) для организации расчетов по оплате труда. А применение технологии BigData позволяет анализировать все расходы на оплату труда, в зависимости от влияния различных факторов, во всех структурных подразделениях, чтобы на основе выявленных отклонений, принимать вовремя управленческие решения. Что в свою очередь позволило повысить уровень оплаты труда многим работникам.

На основе проведенных исследований по организации системы внутреннего контроля ЧОУ ДО «Академия Технолаб», было определено, что

больше внимания уделяется достоверности аналитической информации о совершаемых расчетах по оплате труда, не первичной документации, в которой содержится информации о всех действиях работников организации. Тем самым, руководитель организации получает информацию об эффективности использования затрат на оплату труда, что в корне меняет представление об эффективности использования трудовых ресурсов.

Проведенное тестирование руководителей структурных подразделений, учетных работников позволил получить представление о состоянии системы бухгалтерского учета и системы внутреннего контроля. И вывод не совсем утешительный: процедуры внутреннего контроля проверяют учетные данные, а руководитель организации не получает информации о производительности труда работников.

Оценивая деятельность ЧОУ ДО «Академия Технолаб» того же района, можно сделать вывод, что и руководитель данной организации не достаточно качественно подошел к организации системы внутреннего контроля труда и его оплаты, т.к. сосредоточил все внимание учету труда и его оплаты. Не все работники организации периодически повышают свою квалификацию, не все работники ознакомлены с должностными инструкциями и даже не имеют представление о новых технологиях.

По мнению участников гранта, возникает необходимость в разработке комплекса мероприятий в области внутреннего контроля, позволяющие постоянно контролировать деятельность работников организации, в том числе с использованием новых цифровых технологий.

На первом этапе желательно обучить персонал организации, особенно учетных работников, которые могут допускать ошибки при фиксировании фактов хозяйственной жизни организации. А также осуществлять контроль за выполнением деятельности работников со стороны службы кадровой политики и системы безопасности.

На втором этапе желательно создать условия для получения оперативной информации руководителем в течение суток, что в свою очередь

позволит ему принимать необходимые управленческие решения. Или заменить его на данном этапе на технологию искусственного интеллекта.

На третьем этапе необходимо контролировать процесс отражения всех хозяйственных фактов в регистрах учета и отчетности, в том числе по оплате труда.

На четвертом этапе, желательно автоматизированном, получать необходимую информацию о производительности труда, эффективности использования различного рода ресурсов, в т.ч. трудовых, рентабельности и т.п.

Внедрение рассмотренных выше методических аспектов будет способствовать улучшению учетных процессов оплаты труда, повышению эффективности системы внутреннего контроля, повышению производительности труда и улучшению экономических показателей сельскохозяйственной организации.

2.3. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

Кадровая политика организации ЧОУ ДО «Академия Технолаб» направлена на формирование высококвалифицированного кадрового ресурса, на обеспечение эффективной работы путем системы отбора, а так же подготовки, стимулирования и адаптации труда сотрудников организации.

В современных условиях конкуренции, многие субъекты хозяйствования самостоятельно разрабатывают формы и системы оплаты труда, вводят различные виды доплат как способы стимулирования персонала.

При этом доплаты могут выплачиваться без каких-либо ограничений, но за счет и в пределах экономии фонда заработной платы высвобожденных работников. Для анализа использования фонда заработной платы ЧОУ ДО «Академия Технолаб» составим таблицу 2.7.

Таблица 2.7

Анализ динамики фонда заработной платы, тыс. руб.

Категории персонала	2021 г.	2022 г.		Отклонения (+, -)		Темпы роста, %	
		план	факт	от плана	от 2020 года	по плану	факт
Фонд зарплаты всего персонала в т.ч.:	47648,6	48132	47452,8	-679,2	-195,8	98,59	99,59
из него:							
специалисты	40203, 9	41356,1	40267,9	-1088,2	64	97,37	100,16
руководители	7444,7	6775,9	7184,9	409	-259,8	106,04	96,51

Данные таблицы 2.7 показывают, что в динамике объемов фонда зарплаты персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб» отмечается отрицательная динамика: снижение по итогам 2022 года составило 0,41%. При этом снижение отмечается главным образом за счет сокращения фонда зарплаты руководителей на 3,49%.

В целом по предприятию произошло снижение численности на 1 человека к 2022 году в сравнении с 2021 годом. Анализируя структуру численности трудовых ресурсов, в среднем за 2019-2021 года средняя численность работников составила 41 человек.

В ЧОУ ДО «Академия Технолаб» за анализируемый период с 2020 по 2022 год, данные о движении персонала видно, что по причине незначительных изменений в численности персонала предприятия коэффициент оборота по выбытию работников нет возможности определить. Коэффициент постоянства кадров работников организации имеет высокие значения 1%.

Анализ использования персонала, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. Расчет влияния факторов на абсолютный прирост фонда заработной платы представлен в приложение И. Общее отклонение фонда заработной

платы составило 2860 тыс.руб. всего по предприятию. Это связано с увеличением среднечасовой зарплаты, что отразилось на изменение фонда заработной платы среднечасовой заработной платы на 3972 тыс.руб. Противоположную тенденцию показало сокращение численности работников на 6 человек, которое привело к снижению фонда заработной платы численности работников на 1219 тыс.руб.

Таблица 2.8

Данные о движении персонала

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год
Численность персонала на начало года	40	40	41
Приняты на работу	0	0	1
Выбыли	0	0	0
В том числе:			
по собственному желанию	0	0	0
уволены за нарушения трудовой дисциплины	0	0	0
Численность персонала на конец года	40	40	41
Среднесписочная численность персонала	40	40	41
Коэффициент оборота по приему работников	0	0	0,02
Коэффициент оборота по выбытию работников	0	0	0
Коэффициент текучести кадров	0	0	0,01
Коэффициент постоянства кадров	1	1	1

Необходимо отметить в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» применяются надбавки:

- процент за стаж работы: сотрудники, имеющие став более 20 лет получают надбавку в размере 30% от заработной платы;

- процент за квалификацию (классность): сотрудники 1 класса получают надбавку в размере 20% от заработной платы.

Производительность труда является одним из важнейших показателей экономического состояния предприятия, которая выражается эффективностью использования затрат труда. Увеличение объёма продукции может произойти как вследствие повышения производительности труда. Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск

резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий. Основным источником роста продуктивности животных является повышение эффективности использования кормов.

Проведенный выше анализ оплаты труда персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб» позволил выявить основные недостатки существующей системы. Это, прежде всего неэффективность системы премирования, выявленная на основании проведенного анализа.

В рамках данной работы предлагается разработка программы тренинга по оптимизации персонала с учетом специфики ЧОУ ДО «Академия Технолаб», которая будет включать следующие мероприятия:

- Увеличение размера материального стимулирования сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»;

- Модернизация системы нематериального стимулирования;

- Разработка блок-схемы планирования карьеры персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Рассмотрим каждую составляющую программы более подробно.

Первое мероприятий направлено на совершенствование системы материального стимулирования для сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб», а именно увеличение его объемов.

По результатам вышепредставленного анализа, рост численности персонала сопровождается снижением объемов фонда оплаты труда. Исходя из этого во внимании руководителя должно находиться сохранение уровня заработной платы на должном уровне, а не экономии и совершения выплат новым работникам за счет имеющегося фонда оплаты труда.

Данное мероприятие предлагается реализовать в два этапа. Первый это – установление фонда оплаты труда в соответсвии с плановой величиной, то есть в соответствии с движением сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб». Данный этап может быть вполне реализован, так как кооператив работает прибыльно и имеет в своем распоряжении финансовые ресурсы для

оплаты труда в соответствии с запланированным объемом. Этот вывод подтверждают результаты финансового анализа, представленные выше.

Анализ динамики фонда оплаты труда позволил прийти к выводу, что причиной снижение фактического размера оплаты труда стала экономия средств, то есть решение, принятое руководством.

Второе мероприятие состоит в модернизации механизма нематериального стимулирования.

Анализ фонда оплаты труда показал, что в качестве мер материального стимулирования в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» применяются различные надбавки за стаж и классность специалиста. При этом опросы среди сотрудников показали, что в организации полностью отсутствует система нематериального стимулирования.

В качестве возможных вариантов модернизации системы нематериального стимулирования можно рассмотреть следующие:

- организация информационного стенда с представлением лучших сотрудников по итогам месяца;

- организация праздников, мероприятий для всех сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»;

- разработка стратегии карьерного продвижения;

- мотивация свободным временем.

В силу специфики деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб» наибольший интерес представляет мотивация свободным временем, которая состоит в предоставлении дополнительного выходного дня для отличившихся сотрудников, с высокой производительностью труда по итогам месяца.

При этом, затраты на реализацию данного вида нематерильного стимулирования буду выражены во временных затратах, то есть сокращении рабочего времени у тех сотрудников, кому будут предоставлены выходные дни.

Приведем расчет потерь рабочего времени, и соответственно, производительности и выручки в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Расчет затрат на стимулирование персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб» рабочим временем

Показатель	2022 год
1. Среднегодовая численность работающих, чел.	41
2. Количество часов, отработанных одним работником	1907
3. Средняя продолжительность рабочего дня, час	8
4. Производительность труда, тыс.руб./год	504,56
5. Производительность труда, руб./час	1356,35

Итак, приведем подробный расчет потерь рабочего времени:

1 чел * 12 месяцев * 8 часов = 96 часов

Определим потери в производительности:

96 часов * 1356,35 р/час = 130209,28 рублей

Необходимо отметить, что внедрение механизма нематериального стимулирования должно быть четко регламентировано и донесено до сотрудников, возможно целесообразно издание приказа и ознакомление с ним под роспись.

Помимо представленных мероприятий стимулирования, в рамках внедрения нематериальной мотивации предлагается разработка бальной системы получения определенного вида стимулирования (таблица 2.10)

Таблица 2.10

Разработка бальной системы нематериальной стимулирования

Вид нематериального стимулирования	Баллы
Оплата сотовой связи	Свыше 10
Оплата проезда	Свыше 20

В рамках данной работы предлагается присвоение баллов за исполнение функций сотрудника, а так же дополнительных поручений.

По результатам каждого месяца баллы суммируются и определяется итоговая сумма. По полученным суммам сотрудники ранжируются и выбирается лучший сотрудник с максимальным количеством набранных баллов.

Далее сотрудник может сам выбрать вид стимулирования: оплата проезда до места работы или домой, или же оплата сотовой связи.

Третье мероприятие – это разработка блок-схемы планирования карьеры персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Большим упущением является отсутствие какого-либо приказа в кооперативе, в соответствии с которым предусмотрен порядок продвижения или же варианты замещения ключевых сотрудников. Так, при увольнении начальника подразделения, нет никакого резерва, из которо можно было бы выбрать сотрудника на замену уходящему. Поиск нового сотрудника – это всегда риск, особенно, при условии что он должен занять управляющую должность. Кроме того, это нецелесообразно с точки зрения затраности времени на обучение нового сотрудника, ознакомление его со спецификой работы ЧОУ ДО и т.д.

Предлагаемая блок-схема представлена на рисунке 2.5.

Предлагаемая в рамках данной работы блок-схема планирования карьеры включает несколько этапов:

- оценка сотрудника, претендующего на продвижение;

- формирование стратегии роста сотрудника с учетом уровня его знаний, профессионализма, опыта;

- реализация разработанной стратегии.

Стратегия карьерного роста – это документ, который представляет собой пакет следующей информации о сотруднике:

- общая характеристика сотрудника;

- характеристика сотрудника, данная начальником подразделения, в котором работает сотрудник;

- возможные варианты продвижения сотрудника (должности, на

которые сотрудник может претендовать в силу имеющегося опыта и уровня образования);

- меры по профессиональному развитию сотрудника (уже прошедшие им, а так же планируемые мероприятия по повышению квалификации сотрудника).

БЛОК-СХЕМА

планирования карьеры персонала ЧОУ ДО «Академия Технолаб»



Рисунок 2.5 - Блок-схема планирования стратегии карьеры сотрудников ЧОУ ДО «Академия Технолаб»

Разработанная схема предлагает помимо оценки сотрудника с позиции его стратегии, еще и участие его в конкурсе. Конкурс предлагается проводить

при условии, если на одно и то же место, претендует сразу несколько сотрудников из численности ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Выбор того или иного метода оценки сотрудника определяется начальником подразделения, в котором работает сотрудник, согласовывается с руководителем ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Блок-схема в целях дальнейшего развития сотрудника и соответствия его занимаемой должности предусматривает мероприятия по его профессиональному росту, в том числе и за пределами ЧОУ ДО «Академия Технолаб», то есть с помощью обучающих курсов и др.

2.4. Разработка мероприятий оптимизации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» и их экономическая эффективность

Учёт по категориям персонала не позволяет оценивать все направления деятельности ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

Высокая динамика численности персонала ведёт к колебаниям качества производимых работ и оказываемых услуг, в этой связи необходимо внедрение ежемесячно фиксируемых и оцениваемых показателей по каждому направлению деятельности или по каждой категории персонала.

Необходимо принятие мер по обеспечению опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты. Для повышения эффективности расходов по оплате труда можно рекомендовать внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI (Key Performance Indicators), под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов.

KPI – ключевые показатели эффективности. Эти параметры задаются для каждого сотрудника, и его вознаграждение напрямую зависит от того, насколько они высоки.

KPI-система на рассматриваемом предприятии позволит повысить эффективность работы всех структурных подразделений, совершенствовать учёт и анализ оплаты труда.

Используемая на предприятии повременно-премиальная система оплаты труда имеет ряд недостатков, в числе которых присутствие элементов субъективизма в оценках результатов труда и поощрение трудовых усилий и затраченного времени, но не результата труда.

Внедрение KPI подразумевает установление для каждого работника показателей (на первом этапе реализации проекта – от 3 до 5) – количественно измеряемых индикаторов фактически достигнутых результатов.

Предлагается проведение ряда последовательных этапов внедрения:

1. Проведение предварительного анализа результатов деятельности сотрудников в предшествующем периоде.

2. При планировании рассматривать период не менее 1 года для учёта сезонных циклов в деятельности предприятия.

3. Контроль того, чтобы расчётные базовые значения показателей KPI по данным прошлого периода, формирующие проектную систему выплат и итоговую оплату труда не были ниже оплаты труда, полученной работником в заданный период. Оптимизация трудовых функций должна повышать уровень оплаты и выступать как мотивирующий фактор.

4. Ознакомление работников с новой системой оплаты труда до её внедрения и получение обратной связи для оценки целесообразности введения отдельных показателей KPI.

5. Целесообразно внедрение системы KPI с тестовым периодом. То есть в течение 1-2 месяцев система штрафных бонусов не реализуется, но работнику показываются его расчётные результаты, объясняется, при необходимости, как рассчитывается KPI и так далее. Система вводится на предприятии полностью после тестового режима. Персонал проходит период адаптации, мониторит и контролирует свою оплату труда.

6. Нормативы должны быть определены на базе статистических данных предприятия и должны быть реально достижимыми.

7. Проведение корректировки системы KPI не чаще 1 раза в год, при формировании годовых планов.

8. В систему показателей KPI включаются измеримые и контролируемые показатели, направленные на решение проблем или на достижение целей деятельности.

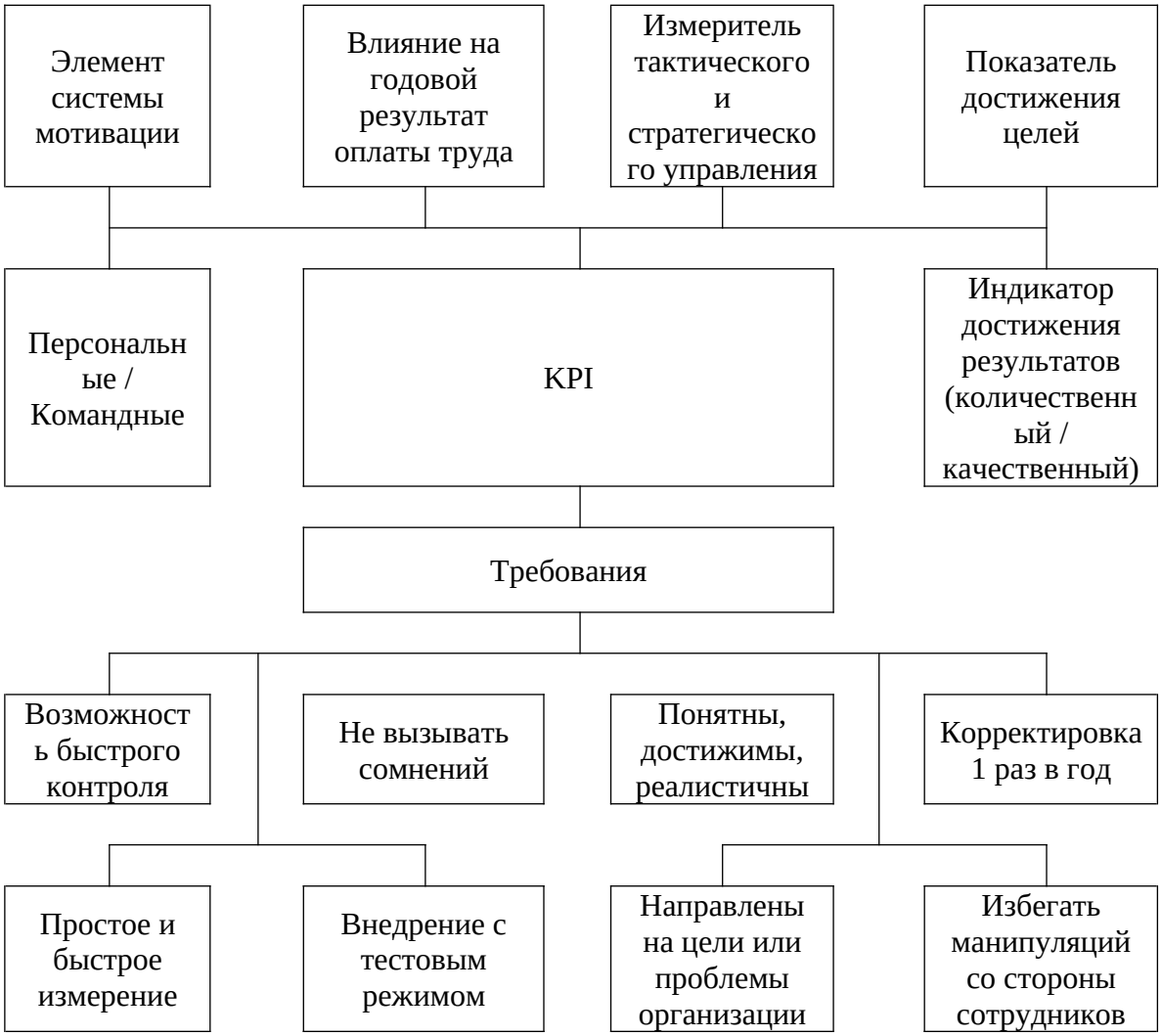

Рисунок 2.6 –KPI и система требования к ним

Например, для сотрудников подразделений, осуществляющих ремонтные работы, ключевыми показателями эффективности могут быть:

- выполнение плана работ на месяц (в физических или условных единицах);

- соблюдение графика документооборота (формирование и сдача нарядов-допусков, табелей учёта рабочего времени и др.);

- соблюдение трудовой дисциплины;

- эффективность взаимодействия с другими сотрудниками или производственными подразделениями;

- качество выполнения работ и др.

Каждому показателю присваивается свой весовой коэффициент в общем размере премиальной части заработной платы, принимаемой за 100%.

Положительным аспектом внедряемой системы является её гибкость. Перечень KPI для каждого сотрудника и их весовые коэффициенты могут корректироваться в зависимости от целей и задач, поставленных перед сотрудниками. В частности, для внедрения графика документооборота, для сотрудников повышается значимость соответствующего KPI. После полного внедрения графика до состояния «текущего качественного ведения дел», значимость коэффициента может быть снижена.

При составлении KPI целесообразно рассматривать соблюдение правил корпоративной культуры – оценка взаимодействия и соблюдения трудовой дисциплины производится коллегиально.

Анализ показал, что существующее распределение фонда оплаты труда пропорционально объёму выполненных работ каждой категорией персонала, имеет существенный недостаток – отсутствует возможность материального стимулирования отдельного работника за высокую интенсивность труда. Для ликвидации указанного недостатка базовые весовые коэффициенты для каждого работника по каждому виду показателя рассматриваются в диапазоне либо от 0 до 1, либо 0% до 100%.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что учет расчетов по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет

расчетов по оплате труда и страховых взносов во внебюджетные фонды сотрудникам ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации.

В качестве основной формы оплаты труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях: простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

Заключение

Оплата труда представляет собой определенную значимую систему отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

Аналитический учет носит персональный характер и организуется в разрезе каждого работника, а синтетический учет фиксирует все начисления и удержания, объединяя их на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Данный счет является основным по отношению к балансу, поскольку его сальдо на конец месяца отражает невыполненные организацией обязательства перед работниками или задолженность работников перед организацией.

Объектом исследования в работе выступает ЧОУ ДО «Академия Технолаб».

При изучении бухгалтерского учета выявлено, что учет предприятием ведется в соответствии с определенными правилами и требованиями. Организация ведение бухгалтерского учета и хранение учетных документов осуществляется главным бухгалтером или иное должностное лицо организации. Бухгалтерский учет не автоматизирован.

Оперативный учет численности работников и отработанного времени ведется на основании первичных документов. Учетом личного состава персонала занимается бухгалтер.

Ежегодные отпуска и больничные дни работникам предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При расчете средней заработной платы и больничных дней учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

Синтетический учет расчетов с персоналом осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате». Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

В целом учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам является достаточно сложным участком бухгалтерии организации. Учет расчетов по оплате труда и иных выплат сотрудникам ЧОУ ДО «Академия Технолаб» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами организации. В качестве основной формы оплаты труда ЧОУ ДО «Академия Технолаб» использует повременную форму оплаты труда в двух ее разновидностях: простая повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная форма оплаты труда.

С целью совершенствования бухгалтерского учета на предприятии рекомендуется его автоматизировать. Автоматизация бухгалтерского учета повышает качество учета и отчетности. Повысится скорость работы с громоздкими отчетами и важными цифрами, ошибка в которых стоит дорого. Также автоматизация позволяет создать регистры по типам документации и экономить время на поиске документов. Лучший способ подготовить бизнес к будущему – инвестировать в автоматизацию. Благодаря более быстрому и глубокому бухгалтерскому учёту расширяются возможности всей организации.

Согласно действующему Федеральному закону № 402-ФЗ в организации необходимо организовать систему внутреннего контроля в отношении осуществляемых операций финансово-хозяйственной деятельности. В организации отсутствует система внутреннего контроля, что негативно сказывается на эффективности учета операций финансово-хозяйственной деятельности, в частности, допускаются ошибки, которые зачастую не выявляются. Следовательно, руководству ЧОУ ДО «Академия

Технолаб» необходимо организовать систему внутреннего контроля, в состав которого будут входить аудитор и бухгалтер. Система внутреннего контроля на ЧОУ ДО «Академия Технолаб» должна быть разработана и закреплена учетной политике предприятия для целей бухгалтерского учета.

Аудит достоверности организации учета расчетных взаимоотношений с сотрудниками ЧОУ ДО «Академия Технолаб» по заработной плате осуществлялся в соответствии с общим планом и программой аудита.

Результаты аудиторской проверки позволяют подтвердить достоверность данных бухгалтерского учета и показателей бухгалтерской отчетности в части расчетов по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» за 2022 год при условии исправления обнаруженных нарушений.

В целях совершенствования учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ЧОУ ДО «Академия Технолаб» предложено внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI, под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов. В систему показателей KPI включаются измеримые и контролируемые показатели, направленные на решение проблем или на достижение целей деятельности. Положительным аспектом внедряемой системы является её гибкость. Перечень KPI для каждого сотрудника и их весовые коэффициенты могут корректироваться в зависимости от целей и задач, поставленных перед сотрудниками. В частности, для внедрения графика документооборота, для сотрудников повышается значимость соответствующего KPI.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что реализация предложенных мероприятий является экономически целесообразным для исследуемого предприятия ЧОУ ДО «Академия Технолаб», поскольку ожидается значительное повышение качества учета и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, что, в конечном итоге, окажет непосредственное влияние на повышение общей эффективности деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации принята Всенародным голосованием 12.12.1993 года (ред. 14.07.2017 года) // СПС «КонсультантПлюс»
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СПС «КонсультантПлюс»
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»
5. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»
6. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон №82 – ФЗ: принят ГД 19 июня 2000 г. (в ред. от 27.12.2019 г. № 463- ФЗ) // Консультант плюс: Высшая школа.
7. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс]: №922: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. (в ред. 10.12.2016 г. №1339) // Консультант плюс: Высшая школа.
8. Приказ Минфина России от 29.07.1998 года № 34н (ред. от 11.04.2018 года) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
9. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 года № 94н (ред. от 08.11.2010

года) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // СПС «КонсультантПлюс»

10. Приказ Минфина России от 02.07.2010 года № 66н (ред. от 19.04.2019 года) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» // СПС «КонсультантПлюс»

11. Письмо Минтруда от 20.01.2023 № 14-6/ООГ-296. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.klerk.ru/doc/562817/.

12. Письмо Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.v2b.ru/documents/pismo-mintruda-rf-ot-21-02-2017-14-1-oog-1560/

13. Аббасова Р.Р. Понятие, виды и формы оплаты труда // Молодой ученый. - 2020. - № 19 (309). - С. 183-186.

14. Абдукаримов И.Т., Беспалов М.В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 320 с.

15. Бабенко А.С. Проблемы учета оплаты труда в современных условиях // Актуальные вопросы современной экономики. - 2020. - № 4. - С. 565-572.

16. Боев Н.Н. Стимулирование и оплата труда как ключевые элементы менеджмента на предприятии // Экономика и государство: проблемы эффективного управления и развития. - 2021. - №8. - С. 45-48.

17. Ботнарюк И.А. Мотивация и стимулирование как система побуждения персонала к трудовой деятельности // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. - 2020. - №4. - С. 22-27.

18. Верников В.А. Влияние форм оплаты труда и наличия социального пакета на производительность труда работника // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. - 2020. - № 1 (50). - С. 144-149.

19. Гамулинская Н. В. Аудит расчётов по оплате труда в свете новых

изменений законодательства в 2023 году / Н. В. Гамулинская, И. С. Зверев // Финансы . – 2023. – № 1(79). – С. 85.

20. Ганчина Т.А., Гришанова А.А. Практические аспекты расчета и учета основной и дополнительной заработной платы с персоналом предприятия // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). - 2020. - № 2-3. - С. 65-76.

21. Гелета И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета. - РнД: Феникс, 2019. - 247 с.

22. Генкин Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2019. - 352 с.

23. Гомола А.И., Кириллов В.Е., Кириллов С.В. Бухгалтерский учет / А.И. Гомола, В.Е. Кириллов, С.В. Кириллов. – М.: Академия, 2020. – 483 с.

24. Джабраилова Л.Х. Управление трудовым поведением работника в целях мотивации и стимулирования профессиональной деятельности // Известия Чеченского государственного педагогического университета. - 2020. - № 3 (31). - С. 148-152.

25. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И.М. Дмитриева. – М.: Юрайт, 2020. – 423 с.

26. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим http://millionsbooks.org/book_37_glava_24.html

27. Емельянова М.В., Залевская Н.А. Оплата труда как основа мотивационного стимулирования в современной экономике // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2021. - № 2 (87). - С. 178-190.

28. Зуева А.В. Влияние материального неденежного стимулирования на трудовую деятельность персонала организации // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. - 2020. - №8. - С. 75-78.

29. Иванова Н.В. Бухгалтерский учет / Н.В. Иванова. – М.: Академия,

2020. – 378 с.

30. Ильясова К.Х., Джумаева Я.М.Х. Теоретические основы заработной платы // ФГУ Science. - 2020. - № 4 (20). - С. 118-123.

31. Кадиев Р.К., Исмаилова А.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 2 (115). - С. 1217-1219.

32. Касимова Д.М. Направления улучшения финансового состояния предприятия / Д.М. Касимова // Наука: общество, экономика, право, 2019. – № 4. – С. 314-322.

33. Кононенко Н.А., Чухлеб А.В. Заработная плата как экономическая категория и объект информационно-аналитической системы // Polish Journal of Science. - 2020. - № 34-2 (34). - С. 11-13.

34. Кулиш Н.В., Орехова Н.В. Учетно-информационное обеспечение системы внутрифирменного контроля расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник Института дружбы народов Кавказа Теория экономики и управления народным хозяйством. - 2019. - № 2 (50). - С. 19.

35. Мисникова Л.В., Прохоренко Е.Н. Формирование фонда заработной платы как основа повышения мотивации работников // Потребительская кооперация. - 2020. - № 4 (71). - С. 31-34.

36. Морозова А.В. Заработная плата как основа системы оплаты и стимулирования труда // Экономика, управление и финансы в XXI веке: факты, тенденции, прогнозы. - 2020. -№6. - С. 46-53.

37. Новикова Н.Г., Гнутова Е.А. Мотивация персонала, как фактор устойчивого развития интегрированных бизнес-структур в сфере торговли // Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (искра-2020). - 2020. - С. 81-85.

38. Нургалиева Р.Н., Пузанкова М.П., Ганиева А.З. Мотивация через карьерные возможности как метод формирования внутренней мотивации // Общество, государство, личность: молодежное предпринимательство в

поведенческой экономике. - 2020. - №5. - С. 110-116.

39. Подлеснова Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в условиях развивающейся экономики / Е.В. Подлеснова, Е.А. Чикалкина // Хроноэкономика, 2020. – № 3. – С. 199-203.

40. Поленникова Г.И. Основные аспекты: понятие, системы, формы, виды, порядок начисления оплаты труда в современных условиях // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 62-11. - С. 5-8.

41. Потеев Д.А., Якушевская Е.А. Заработная плата как важнейший инструмент управления хозяйственной деятельностью предприятия // Вектор экономики. - 2020. - № 11 (53). - С. 89.

42. Притыко А.С. Формы и система оплаты труда в РФ // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. - 2020. - №7. - С. 91-93.

43. Самарина Н.С. Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала / Н.С. Самарина // Актуальные вопросы современной экономики, 2019. – № 4. – С. 408-415.

44. Саченок Л.И. Экономико-правовые особенности начисления заработной платы в бюджетной организации // Актуальные вопросы учета и управления в условиях информационной экономики. - 2020. - № 2. - С. 36-41.

45. Саченок Л. И. Экономическая сущность понятия "заработная плата", как экономическая категория / Л. И. Саченок // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 5. – С. 503-509.

46. Слабинская И.А. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда / И.А. Слабинская // Белгородский экономический вестник, 2020. – № 3. – С. 105-110.

47. Соболев С.А. Развитие форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики / С.А. Соболев // Вестник Тульского филиала Финуниверситета, 2020. – № 1. – С. 244-246.

48. Соболев С.А., Герасимова М.А., Юдина О.В. Развитие форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики России // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. - 2020. - № 1. - С. 244-246.

49. Токсанбаева М.С. Заработная плата: минимальный размер и дифференциация // Народонаселение. - 2020. - № 4. - С. 40-49.

50. Толпегина К. Р. Аудит операций по учету расчетов с персоналом по оплате труда // Наука и инновационные технологии. – 2022. – № 1(22). – С. 248-252.

51. Худякова А.М. Формы стимулирования трудовой деятельности // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-7 (114). - С. 57-58.

52. Федина, К. Ю. Теоретические основы бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда / К. Ю. Федина //Юрист. – 2023. – № 136. – С. 30-32.

53. Цесельская Д.А. Мотивация труда в управлении организацией // Проблемы развития регионального сообщества. - 2020. - №10. - С. 236-237.

54. Чеканова А.В., Шапринская Д.В. Заработная плата как основа оплаты и стимулирования труда //Актуальные проблемы и достижения региональных экономических систем. - 2020. - №1. - С. 247-250.

55. Югай Н.А. Стимулирование трудовой деятельности персонала // Вестник Международного Университета Кыргызстана. - 2020. - № 1 (40). - С. 200-204.

56. Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М., Юшаева Р.С.Э. Роль заработной платы в повышении производительности труда // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 68-5. - С. 139-142.