

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшим элементом процесса производства является - труд работника.

Труд – это основной источник удовлетворения материальных потребностей каждого работающего.

Контроль за мерой труда и потребления производится через заработную плату. При правильной организации труда и его оплаты важное значение имеет повышение эффективности труда, трудовой дисциплины и точное определение заработной платы работников.

Проблема организации системы расчетов с персоналом по оплате труда в актуальна в экономической деятельности любого экономического субъекта.

В настоящее время значительно усложнена система расчетов по некоторым видам оплат: по среднему заработку, больничным листкам, отпускам. Бухгалтеру приходится уделять этому большое внимание, так как при данных расчетах часто случаются ошибки и поэтому необходимо уточнение законодательства по труду и заработной плате, например, по составу затрат, включаемых и не включаемых в себестоимость продукции по этому элементу затрат, а также упрощение методических указаний по начислению заработной платы работникам предприятия.

Таким образом тема курсовой работы является актуальной.

Целью работы является исследование особенностей учета труда и заработной платы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1.Изучить понятие и сущность труда и заработной платы;
- 2.Охарактеризовать бухгалтерский учет труда и заработной платы;
3. Представить общую характеристику ООО «Орион-Моторс».

4. Проанализировать эффективность деятельности ООО «Орион-моторс»;
5. Проанализировать использование трудовых ресурсов;
6. Рассмотреть организацию учета труда и заработной платы ООО «Орион-Моторс»;
7. Исследовать организацию документооборота и автоматизацию учета труда и заработной платы.

Объектом исследования является ООО «Орион-Моторс».

Предметом исследования является организация учета труда и заработной платы в ООО «Орион-Моторс».

При выполнении работы применялись такие методы исследования, как структурно-динамический анализ, систематизация, изучение и анализ литературы и другие методы.

Теоретической основой разработки темы курсовой работы являются труды отечественных ученых экономистов, а также нормативные, инструктивные и законодательные документы.

Для написания курсовой работы применялись материалы исследований следующих авторов: Абдулатипов А.А., Аскеров М.К., Бойцова К.С., Бурлуцкая Т.П., Городничая И.Р., Гриценко М.Ю., Иванова Н.Ю., Кистенев К.И., Кожурина Н.И., Козляева Е.А., Лопастейская Л.Г., Лындина О.Ф., Марченко Ю.К., Миславская Н.А., Паршутина Е.А., Приказчикова М.В., Садыкова Л.Г., Хаджимурадов А.О., Чачора А.С., Чернобривенко Ю.В., Шевелева Е.А., Шевцова Т.П. и др.

В структуре курсовой работы выделяются следующие элементы: введение, две главы, заключение, список использованных источников и приложения.

В первой главе исследованы теоретические основы учета труда и заработной платы.

Во второй главе представлены анализ и оценка деятельности ООО «Орион-Моторс».

В третьей главе охарактеризованы особенности учета труда и заработной платы в ООО «Орион-Моторс».

1. Теоретические основы учета труда и заработной платы

1.1. Понятие и сущность труда и заработной платы

Центральным местом в любой производственной деятельности является труд и его результаты. Труд - это важнейший элемент издержек производства и обращения. В процессе работы происходит потребление живого труда, величина которого измеряется в отработанных человеко-часах.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления организацией, и именно от нее сильно зависит эффективность работы организации, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы[\[1\]](#).

Труд является важнейшей частью экономики. Он представляет собой одновременно товар и причину появления добавленной стоимости (предметы и материалы при приложении к нему повышают свою стоимость).

Исходя из этого возникает необходимость учета рабочего времени, а также исчисления размера оплаты труда[\[2\]](#). Оплата труда занимает особое место в структуре социально-трудовой сферы, а также в приоритетах социальной политики, так как она значима для обеспечения жизнедеятельности человека.

Труд, по определению специалистов-социологов, является не только экономической, но и политической категорией. Ведь занятость населения, уровень профессиональной подготовки и эффективность труда играют очень важную роль в развитии общества[\[3\]](#).

Организация оплаты труда предполагает:

- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования работников;
- определение форм и систем оплаты труда;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников.

Нормативное регулирование бухгалтерского учета операций по расчету заработной плате в Российской Федерации осуществляется в виде четырехуровневой системы:

- нормативные акты первого уровня, к которым относятся № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и Трудовой кодекс РФ;
- Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также различные стандарты по бухгалтерскому учету;
- методические указания по введению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, разработанные государственными и федеральными органами исполнительной власти;
- внутренние документы, разрабатываемые организацией[4].

Конституция РФ является первичным законодательным документом, который имеет в своем составе статьи, посвященные труду. Основным сборником законодательных актов, регулирующих отношения всех работников является Трудовой кодекс[5].

Ведение бухгалтерского учета в области оплаты труда регламентировано строгими правилами и большим количеством нормативных документов, которые регулируют учет и контроль в организации, одним из них является Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ[6]. Он определяет единые правовые и методологические основы бухгалтерской деятельности и составления отчетности, а также состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет в организации и составлять бухгалтерскую отчетность. Важным нормативным актом в области учета труда и зарплаты является НК РФ (глава 23 «Налог на доходы физических лиц» - устанавливает порядок исчисления налога на доходы физических лиц)[7].

Важным документом является Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ. В нем содержатся общие положения, задачи, основные правила ведения, регулирования бухгалтерского учета.

Третьим важным документом является План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации. Планом счетов бухгалтерского учета называют перечень синтетических счетов бухгалтерского учета, определяющий построение всей системы бухгалтерского учета и является

обязательным для исполнения. В инструкции по применению плана счетов раскрыто краткое экономическое содержание и назначение каждого счета, определен порядок ведения синтетического учета, приведена типовая схема корреспонденции того или иного счета с другими синтетическими счетами[8].

Важное место среди нормативных документов принадлежит актам Фонда Социального страхования и Минздравсоцразвития РФ. ФСС выпускает рекомендации по заполнению бланка больничного листа (Письмо от 28.10.2011 № 14-03-18/15-12956 О разъяснении отдельных положений Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н). Порядок выдачи листков нетрудоспособности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н[9].

Также в системе нормативного регулирования учета труда и зарплаты важная роль принадлежит рабочим документам организации (учетная политика, коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение об оплате труда, штатное расписание, должностные инструкции и др.)[10].

С помощью заработной платы осуществляется контроль над мерой труда и потребления, заработная плата стимулирует труд работников, а также используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

В области оплаты труда существует не мало проблем и недостатков, их устранение необходимо для социально-экономических улучшений[11].

Ежемесячно работник организации получает заработную плату, которая не может быть меньше установленного размера оплаты труда (МРОТ).

Под минимальной заработной платой понимается размер ежемесячной выплаты работнику за его труд.

В МРОТ не входят:

- доплаты;
- премии;
- надбавки;
- поощрительные выплаты.

МРОТ устанавливается федеральным законом и действует по всей территории России[12].

На малых предприятиях заработная плата может начисляться в различных формах. Например, для управленческого персонала в основном используются должностные оклады, а для начальников цехов - повременная форма.

У остальных работников заработная плата определяется исходя из количества выполненной работы. Данная форма называется сдельной[13].

Необходимо правильно различать денежную и реальную заработную плату.

Под денежной заработной платой понимается сумма денег, которая:

- получена за час;
- получена за день;
- получена за неделю и др.

От денежной заработной платы и стоимости приобретаемых товаров зависит реальная заработная плата. В денежной заработной плате можно определить изменения реальной заработной платы в процентном соотношении[14].

Для этого необходимо вычесть процентные изменения в уровне цен.

Под реальной заработной платой понимается количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную (денежную) заработную плату.

Работники организаций получают заработную плату, в которую входит тарифная часть, надбавки, а также премии.

Величину оплаты труда с учетом сложности и ответственности определяют тарифные ставки и оклады. При использовании дополнительных затратах рабочей силы производятся доплаты. При независящих от предприятия факторов, к примеру - рост цен, учитывают компенсации[15].

Надбавки и премии вводятся для:

- повышения эффективности производства;
- улучшения качества продукции;

- добросовестного отношения к труду.

Премии, в отличие от надбавки, нерегулярны, зависят непосредственно от достигнутых результатов. Надбавки же выплачиваются в едином размере каждый месяц в течении установленного периода.

То есть, от работника объективно не зависят доплаты и компенсации, так как они отражают производственные и социальные характеристики[16].

Отсюда следует, что доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики, которые объективно не зависят от сотрудника, а надбавки и премии являются результатом собственных достижений работника.

Заработная плата является:

- источником социальных выплат;

- основным средством побуждения работников к повышению производительности труда[17].

Заработная плата неразрывно связана с экономической активностью, так как она оказывает наиболее существенное воздействие на развитие экономики по сравнению с другими видами доходов.

Также следует отметить, что заработная плата является составным элементом трудового правоотношения в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ. Труд и вознаграждение за него - две неразделимые категории. Разграничение данных терминов остается серьезной теоретической проблемой. Вводя законодательное определение понятия заработной платы через категорию «вознаграждение», законодателем искажается её правовая природа и теряется её компенсационная функция[18].

Кроме того, включение в структуру заработной платы стимулирующих и компенсационных выплат также остается важной проблемой, по той простой причине что, во-первых, подобного рода вопросы неоднократно являлись предметом рассмотрения Верховного суда РФ и Конституционного суда РФ, а, во-вторых, включение данных выплат в заработную плату, на наш взгляд, противоречит как самой природе этих выплат, так и природе заработной платы[19].

Исходя из легальной дефиниции следует выделить ряд важных функций заработной платы, помимо компенсационной.

Мотивационная функция стимулирует повышение личностной заинтересованности работника при осуществлении им трудовой деятельности на предприятии[20].

Стимулирующая функция отвечает требованиям работодателя к повышению эффективности труда работника путем установления достойного размера оплаты и ее своевременности. Данная функция напрямую раскрывается при строгой зависимости зарплаты от объема, качества и результатов труда, т.е., чем выше эффективность труда, тем больше и заработная плата работника.

Регулирующая функция заработной платы заключается в контроле соотношения спроса и предложения труда, отвечая требованиям как работников, так и работодателей[21].

Воспроизводственная функция заключается в возможности заработной платы обеспечить получение благ в необходимом объеме, как для работника, так и для членов его семьи, что отсылает нас к ст. 2 ТК РФ, содержащей принципы правового регулирования трудовых отношений. Размер зарплаты должен обеспечивать воспроизводство рабочей силы определённого качественного уровня: не только удовлетворение физиологических потребностей, но также и социокультурных и творческих. Регулирующая функция оказывает влияние на отношение между спросом и предложением на рынке труда. Работник примет решение о трудоустройстве в ту организацию, где уровень заработной платы будет выше, но при этом организации при установлении заработной платы работникам должна оставаться рентабельной[22].

Социальная или же статусная функция представляет собой позицию работника в системе социальных и социально-трудовых связей, определяя его соотношение с иными работниками как в горизонтальной, так и в вертикальной плоскости. Эта функция позволяет судить о таких категориях как «справедливость оплаты труда» путем соотнесения своих трудовых усилий с усилиями иных работников и получаемым при этом вознаграждением[23].

Именно функции, которые выполняет заработная плата в системе экономических отношений, превращает ее в главный объект внимания органов власти при проведении социально-экономической политики.

1.2. Бухгалтерский учет труда и заработной платы

Учет работы и заработной платы является одним из самых трудоемких и ответственных заданий бухгалтера. Это организованная система сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о работе сотрудников Компании и их оплате через полный, непрерывный и документальный учет. На основе этой информации контролируется использование рабочего времени, поддержание взаимосвязи между ростом производительности труда и заработной платой, а также сумма соответствующих затрат[24].

Бухгалтерский учет заработной платы на предприятии используется для выполнения следующих актуальных задач:

- правильный расчет размера заработной платы;
- точный учет проведенного каждым рабочим времени при трудовой деятельности;
- осуществления внутреннего контроля за расчетами с бюджетом, работниками, государственными и налоговыми органами;
- надзор за рациональным потреблением фонда оплаты труда, резерва трудовых ресурсов;
- установление правильного соотношения начислений и вычетов на социальные нужды.

Порядок определения величины заработной платы каждого сотрудника предприятия устанавливаются с помощью форм и систем оплаты труда, а также взаимосвязь размеров заработной платы и показателей, характеризующих количество и качество труда[25].

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством[26].

К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении

и т.д.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная - это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки[27].

Повременная форма оплаты труда бывает двух видов - простой повременной и повременно-премиальной.

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания[28]. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указываются норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом)[29].

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда:

- оплата часов ночной работы (с 22 до 6 часов);
- оплата часов сверхурочной работы;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- оплата очередных отпусков;

- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- пособия по временной нетрудоспособности[\[30\]](#).

Для оплаты труда работников могут применяться различные системы:

- тарифная;
- бестарифная;
- смешанная.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система состоит из трех основных элементов:

- тарифная ставка;
- оклад;
- тарифная сетка[\[31\]](#).

К основным преимуществам тарифной системы оплаты труда относится:

- отсутствие необходимости анализировать проделанную работу, составлять отчетность по каждому работнику;
- быстрота начисления — достаточно знать коэффициент работника и количество отработанного времени;
- возможность устанавливать минимальный размер оклада[\[32\]](#).

Существует несколько форм начисления заработной платы при тарифной системе:

- повременная - расчет производится в зависимости от отработанного времени, исходя из оклада или тарифной ставки;
- простая повременная - зарплата начисляется в виде оклада за отработанный месяц. Если у работника были пропуски, то сначала вычисляется среднедневная ставка, которая умножается на фактическое количество отработанных дней;
- повременно-премиальная - зарплата состоит из двух частей: оклада за отработанный период и премии;

- сдельная - размер выплаты зависит от количества сделанной работы;
- аккордная - оплата производится за комплекс сделанных работ, а не за отдельную операцию[33].

В зависимости от выбранной формы оплаты труда, начисление денежной суммы производится на основе нескольких документов: табель учета рабочего времени, штатное расписание, положение о премировании сотрудников, наряд на выполнение плана.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом или структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда[34].

Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива (подразделения), применять ее можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты[35].

Применяется условное деление данной системы на следующие виды:

- коллективная;
- комиссионная;
- плавающие коэффициенты[36].

Коллективная оплата труда конкретного сотрудника предполагает зависимость от показателя работы всего коллектива.

Комиссионная оплата труда — наиболее распространённая на сегодняшний момент разновидность бестарифной системы оплаты труда.

Система «плавающих коэффициентов» используется в отношении руководящих должностей.

Смешанная система оплаты труда интересна тем, что сочетает в себе как признаки тарифной системы, так и признаки бестарифной системы оплаты труда[37].

Система такого типа может применяться, например, в бюджетной организации, которая имеет право на осуществление предпринимательской деятельности в

соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся: система «плавающих» окладов, комиссионная форма оплаты труда, дилерский механизм.

Применение системы «плавающих» окладов основывается на ежемесячном определении размера оклада работника в зависимости от результатов труда на обслуживаемом участке. Такая система может применяться для оплаты труда административно-управленческого персонала и специалистов[38].

Применение комиссионной формы оплаты труда в настоящее время встречается довольно часто. По такой системе оплачивается труд многих специалистов отделов продаж[39].

Зарплата сотрудника за выполнение своих должностных обязанностей определяется в этом случае как фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг.

При этом выбор конкретного механизма расчета заработной платы, при применении комиссионной формы оплаты труда, регламентируется исключительно внутренними нормативными актами компании и зависит от специфики деятельности организации.

При дилерском механизме оплата труда основывается на том, что сотрудник компании за свой счет приобретает товары компании, чтобы самостоятельно их реализовать[40].

Соответственно, размер заработка сотрудника в таком случае представляет собой разницу между ценой, по которой сотрудник закупил товары, и ценой, по которой он их реализовал покупателям.

Основными проводками по расчету заработной платы для разных групп работников выступают следующие операции:

- Д-т 20 – К-т 70 – для рабочих основного производства.
- Д-т 23 – К-т 70 – для вспомогательных работников.
- Д-т 25 – К-т 70 – для служащих общепроизводственного характера.
- Д-т 26 – К-т 70 – для администрации предприятия (т.д.).

- Д-т 44 – К-т 70 – для сотрудников, трудящихся в сфере торговли.
- Д-т 91 – К-т 70 – для работников, которые не участвуют в производстве[\[41\]](#).

На основании изложенного можно выделить следующие основополагающие признаки, которые характеризуют заработную плату в качестве элемента трудовых правоотношений:

- 1) Зарплата - это всегда есть вознаграждение за труд, то есть работающее лицо за выполненный объем работы получает определенную сумму денег.
- 2) Зарплата всегда выдается в денежной форме.
- 3) Размер зарплаты не должен быть ниже установленного федеральным законом МРОТ. Но зато ее размер по закону не ограничивается максимальными границами.
- 4) Работник, который работает на какой-либо определенной работе, получает тот определенный размер заработной платы, который зависит от его пройденной квалификации, а также от количества, качества от выполненной работы, в какой-либо сфере.
- 5) Заработная плата начисляется и выплачивается в различных организациях производственной сферы, следовательно, она выплачивается за счет средств, которые заработали определенные трудовые коллективы.
- 6) В соответствии с приведенными выше признаками мы можем привести следующие определение заработной платы, которое приведено в трудовом законе Российской Федерации.

Таким образом, можно сформулировать следующее определение: заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

2. Анализ и оценка деятельности ООО «Орион-Моторс»

2.1 Общая характеристика ООО «Орион-Моторс»

Объектом исследования данной работы является ООО «Орион-Моторс», которое находится по адресу: Красноярский край, п. Солонцы, пр. Котельникова, 16.

ООО «Орион-Моторс» создано в соответствии с требованиями законодательства и является самостоятельным юридическим лицом. Организация имеет расчетный счет в банке, круглую печать, штампы и бланки с фирменным наименованием.

ООО «Орион-Моторс» с 1998 года осуществляет продажу автомобилей «Камаз».

Являясь официальным дилером ведущего российского производителя грузовиков и спецтехники с 2005 года ООО «Орион-моторс» обеспечивает клиентов как качественными и надежными грузовыми автомобилями, так и полным техническим и сервисным обслуживанием.

Следует отметить, что ООО «Орион-Моторс» дополнительно оказывает следующие услуги:

- ремонт автомобилей (СТО);
- тюнинг (установка дополнительных аксессуаров);
- реализация запасных частей для автомобилей.

Общее количество работающих в данной организации составляет 41 человек.

Структура организации – это логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

В структуре управления ООО «Орион-Моторс» не происходили изменения с момента учреждения организации.

Организационную структуру ООО «Орион-Моторс» можно охарактеризовать как одноуровневую линейную. Она позволяет осуществлять оперативное и эффективное руководство данным предприятием и взаимодействие отдельных служб.

Организационная структура ООО «Орион-Моторс» изображена на рисунке 1.

Генеральный директор

Сервисный центр

Отдел продаж

Бухгалтерия

Менеджеры торгового

зала

Бухгалтер

Кассир

Рабочие по ремонту и техническому обслуживанию

Отдел закупок

Кредитный отдел

Отдел лизинговых операций

Рисунок 1. Организационная структура ООО «Орион-Моторс»

Исполнительным органом в организации ООО «Орион-Моторс» является генеральный директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью компании и подотчетен учредителям.

Преимущества линейной структуры управления, применяемой ООО «Орион-Моторс»:

- создает реальные условия для единоначалия, обеспечивает единство распоряжения в системе управления;
- четко выраженная и личная ответственность руководителя за конечные результаты деятельности своего подразделения.

Рассмотрим показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Результаты анализа финансовых результатов ООО «Орион-Моторс» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Анализ финансовых результатов ООО «Орион-Моторс»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Отклонение	
	2016 год	2017 год	2018 год	2017- 2016	2018- 2017
Выручка от продажи	161480	179655	279380	18175	99725
Себестоимость продукции	159418	179250	245518	19832	66268
Валовая прибыль	2062	405	33862	-1657	33457
Коммерческие расходы	1543	1103	4847	-440	3744
Управленческие расходы	-	-	27338	-	27338
Прибыль (убыток) от продаж	519	-698	1677	-1217	2375
Проценты к уплате	2145	1926	4467	-219	2541
Прочие доходы	6524	7302	7476	778	174
Прочие расходы	3748	4343	7883	595	3540
Прибыль (убыток) до налогообложения	1150	335	-3197	-815	-3532
Текущий налог на прибыль	230	195	-	-35	-195
Прочее	-	32	1679	32	1647

Чистая прибыль (убыток)	920	108	-4876	-812	-4984
-------------------------	-----	-----	-------	------	-------

Таким образом финансовый результат ООО «Орион-Моторс» в отчетном периоде представлен чистым убытком, составляющим на конец 2018 года 4876 тыс. руб.

Динамика конечного финансового результата в целом является негативной, поскольку в 2016-2017 гг. предприятие получило чистую прибыль в размере 920 тыс. руб. и 108 тыс. руб. Это означает, что конечный финансовый результат деятельности предприятия ежегодно сокращается.

Выручка от продажи товаров в отчетном году заметно выросла (на 99725 тыс. руб.), при этом, себестоимость продаж увеличилась на 66268 тыс. руб., данный факт способствовал росту валовой прибыли, ее увеличение составило 33457 тыс. руб., а величина в абсолютном выражении 33862 тыс. руб. Коммерческие расходы, связанные с реализацией товаров предприятия, выросли на 3744 тыс. руб., кроме того, в отчетном году управленческие расходы предприятия составили 27338 тыс. руб.

В результате указанных изменений, прибыль от продаж составила 1677 тыс. руб. Финансовые результаты от прочей деятельности в отчетном году заслуживают негативной оценки, поскольку сумма процентов к уплате и прочих расходов, снижающих прибыль до налогообложения, выросла на 2541 тыс. руб. и 3540 тыс. руб., а прочие доходы увеличились всего на 174 тыс. руб.

Следствием указанных изменений стало наличие убытка до налогообложения в размере 3197 тыс. руб. Данная ситуация оценивается негативно, поскольку свидетельствует о низкой рентабельности деятельности предприятия.

Наличие убытка до налогообложения в совокупности с приростом прочих платежей в бюджет, стало причиной чистого убытка ООО «Орион-Моторс», который составил 4876 тыс. руб.

2.2. Анализ эффективности деятельности ООО «Орион-моторс»

Общая оценка эффективности деятельности предприятия осуществляется на основании технико-экономических показателей, представленных в таблице 2.

По результатам проведенного анализа технико-экономических показателей можно сделать вывод о росте выручки от продаж автомобилей, это положительно характеризует хозяйственную деятельность организации.

В 2018 году прирост выручки составил 99725 тыс. руб. или 55,5% по сравнению с 2017 годом. В 2017 году выручка составила 179655, это выше на 11 % по сравнению с 2016 годом. Выручка увеличивается из-за увеличения объемов продаж.

Себестоимость проданных товаров также увеличивалась, в 2017 году прирост по сравнению с показателем 2016 года составил 19832 тыс. руб. или вырос на 12,4%, в 2018 году – 66268 тыс. руб.

Значительно выросла среднегодовая стоимость основных средств организации за счет расширения площади торгово-выставочного центра и ввода в эксплуатацию помещения сервисного цеха обслуживания с новейшим оборудованием. Прирост в абсолютном выражении в 2017 году по сравнению с показателем 2016 года составил 902 тыс. руб., в 2018 году – 1975 тыс. руб.

Таблица 2

Технико-экономические показатели деятельности

Наименование показателя	Годы			Темп роста, %	
	2016	2017	2018	2017-2016 г.	2018-2017 г.
1	2	3	4	5	6
Выручка, тыс. руб	161480	179655	279380	111,2	155,5
Среднесписочная численность, чел., в т.ч.	39	40	41	102,5	102,5
-служащие	19	19	20	100	106,6
-рабочие	20	21	21	105	100

Фонд заработной платы, тыс. руб., в т.ч:	43 056	43 680	43 296	101,4	99,2
-служащие	10476	10476	10 914	100	104,9
-рабочие	6 000	6 048	5 796	100,8	95,8
Среднемесячная зарплата, тыс. руб., в т.ч.:	92	91	88	98,9	96,7
-служащие	67	67	65	100	98,2
-рабочие	25	24	23	96	95,3
Производительность труда тыс. руб. на чел.	4140,51	4491,37	6814,14	108,4	151,7
Среднегод. ст-ть основных средств, тыс.руб	32018,5	32520,5	34495,5	101,5	106
Фондоотдача руб / руб	5,04	5,52	8,10	109,5	146,7
Себестоимость продаж, тыс. руб	159418	179250	245518	112,4	136,9
Затраты на 1 рубль продукции, коп	98,7	99,7	87,8	101	88
Чистая прибыль (убыток), тыс.руб	920	108	-4876	-812	-4984
Рентабельность продаж, %	0,32	-0,38	0,6	-	-

Среднегодовая численность работников организации в течение трех лет увеличивалась и составила в отчетном году 41 человек. За счет роста выручки от продажи, производительность труда одного работника выросла на 8,4% или 350,86 тыс. руб. в 2017 году, и на 51,2% или 2322,77 тыс. руб. в 2018 году.

Чистая прибыль в 2016 году составила 920 тыс. руб., в 2017 году 108 тыс. руб. А в 2018 году чистый убыток составил 4876 тыс. руб., из-за увеличения расходов коммерческих и управленческих, а также увеличились проценты к уплате и прочие расходы.

Выручка от продажи за 2018 год составила 279380 тыс. руб. Она увеличилась на 55,5% по сравнению с 2017 годом.

В таблице 3 представлен анализ выручки от продаж предприятия.

Таблица 3

Анализ выручки от продажи, млрд. руб.

Наименование показателя	2016 г.		2017 г.		2018 г.		Темп роста, %	
	Сумма, тыс.руб	Доля, %	Сумма, тыс.руб	Доля, %	Сумма, тыс.руб	Доля, %	2017-2016г.	2018-2017г.
Выручка, тыс. руб., в т.ч.:	161480	100,00	179655	100,00	279380	100,00	111,2	155,5
-продажа грузовых автомобилей	115020	71,22	130345	72,55	204044	73,03	113,3	156,5
-ремонт грузовой и специализированной техники	21650	13,4	22209	12,36	38445	13,76	102,5	173,1
- продажа запчастей	13400	8,3	11500	6,40	19315	6,91	85,8	167,9
-модернизация машин	3756	2,32	5950	3,31	6700	2,40	158,4	112,6

- трейд-ин	7654	4,73	9651	5,37	10876	3,89	126	112,7
------------	------	------	------	------	-------	------	-----	-------

В структуре выручки от продажи наибольшую долю занимает выручка от продажи грузовых автомобилей, а именно 73%. Также определенную долю занимают доходы от ремонта грузовой и специализированной техники, на 2018 год доля составила 13,76, по сравнению 2016 и 2017 годом, доля возросла.

Изменение выручки произошло по всем составляющим. В основном произошло увеличение всех составляющих выручки от продажи. Но в 2017 году снизился показатель по продаже запасных запчастей.

Наименьшую долю в структуре выручки от продажи занимает выручка от модернизации машин на 2018 год составила 2,4 %, а в 2017 году 3,31%.

Так как по темпу изменения выручка на 2018 год увеличилась, то, следовательно, факторы по получению дохода, тоже возросли, к ним относятся продажа грузовых автомобилей увеличилась на 56,5 % по сравнению с 2017 годом, также значительный рост произошел по ремонту грузовой и специализированной техники 73,1 % и продаже запасных запчастей на 67,9 %.

В приложении представлен анализ структуры баланса (активов и пассивов). В балансе отражается стоимостной состав имущества и источников его финансирования.

Увеличение актива баланса ООО «Орион-Моторс» произошло, в основном, за счет оборотной его части, увеличение составило в 2018 году 113068 тыс. руб.

В 2017 году по сравнению с 2016 годом также наблюдался прирост, который составлял 846 тыс. руб.

В части внеоборотных активов в 2018 году наблюдалось сокращение в размере 2454 тыс. руб., которое произошло за счет продажи части неиспользуемых основных средств. В 2017 году было закончено строительство и проведено оснащение новейшим оборудованием сервисного центра обслуживания, прирост стоимости внеоборотных активов составил 6401 тыс. руб.

В части оборотных активов в 2018 году наиболее значительный прирост приходится на увеличение стоимости дебиторской задолженности, что является негативным моментом, поскольку данный вид активов отвлекает средства из

оборота и свидетельствует о росте удельного веса продажи на условиях кредита. Следует отметить, что данный показатель вырос на 67467 тыс. руб. и составил 96971 тыс. руб.

2.3. Анализ использования трудовых ресурсов

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, их эффективное использование являются ключевыми факторами успешной работы предприятия.

В таблице 4 представлены показатели состава и движения кадров из которой видно текучесть кадров возрастает.

Таблица 4

Показатели состава и движения кадров

Наименование показателя	2017 год	2018 год
Численность персонала на начало года, чел.	40	41
Численность принятых, чел.	1	2
Численность уволенных, чел.	1	2
в том числе по причинам текучести	1	1
Численность на конец года, чел., в том числе	40	41
- женщины	4	4
- молодежь	27	28
- работники с высшим образованием	30	33
Среднесписочная численность, чел.	39	40

Коэффициент оборота кадров, %	5,1	7,5
- по приему	2,6	5
- по увольнению		
Коэффициент текучести кадров, %	5,1	7,5
Доля работников в общей численности, %	10	9,76
- женщины	67,5	68,29
- молодежь	75	80,49
- работники с высшим образованием		

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты, так как это создает возможности для наращивания воспроизводства на предприятии.

Следует отметить, что в 2018 году численность увеличилась на 1 работника, по сравнению с 2017 годом, но коэффициент текучести кадров вырос и составил 7,5%.

В таблице 5 представлен анализ производительности труда и среднемесячной заработной платы.

Таблица 5

Анализ производительности труда и среднемесячной заработной платы

Наименование показателя	Годы			Темп изменения, %	
	2016	2017	2018	2017- 2016 гг.	2018- 2017 гг.

Выручка, тыс. руб.		161480	179655	279380	111,2	155,5
Среднесписочная численность, чел., в т.ч.:	39	40	41	102,5	102,5	
-служащие	19	19	20	100	106,6	
-рабочие	20	21	21	105	100	
Фонд зарплаты, тыс. руб., в т.ч.:	43 056	43 680	43 296	101,4	99,2	
-служащие	10476	10476	10 914	100	104,9	
-рабочие	6 000	6 048	5 796	100,8	95,8	
Среднемесячная зарплата, тыс. руб., в т.ч.:	92	91	88	98,9	96,7	
-служащие	67	67	65	100	98,2	
-рабочие	25	24	23	96	95,3	
Производительность труда тыс. руб. на чел.	4140,51	4491,37	6814,14	108,4	151,7	

Фонд оплаты труда за 2018 год составил 43,3 млн. руб. и уменьшился на 0,8% по сравнению с 2017 годом. Наибольшую долю в фонде оплаты труда заработная плата служащего персонала и составила на 2017 год 10 914 тыс. руб. По сравнению с 2016 и 2017 годами, сумма возросла на 4,9 %. Это произошло по причине роста квалифицированных специалистов. Среднесписочная численность работников так же возросла за 2017 и 2018 год на 2,5%. Среднесписочная численность работников составила 41 человек.

Среднемесячная заработная плата сотрудников составила 88 тыс. руб. в 2018 году. Зарботная плата снизилась в среднем на 3%. Темпы роста производительности труда на 2017 год вырос на 51,7% по сравнению с прошедшими годами. Производительность труда выше темпов роста среднемесячной заработной платы

на 56%, что положительно влияет на экономику предприятия.

Таким образом, мы рассмотрели краткую характеристику ООО «Орион-Моторс» и представили общий анализ деятельности данного предприятия.

3. Особенности учета труда и заработной платы в ООО «Орион-Моторс»

3.1. Организация учета труда и заработной платы

Выплата заработной платы работникам организации осуществляется путём выдачи наличных денежных средств из кассы организации, путём перечисления оплаты труда на лицевые счета работников, открытые в отделениях кредитных организаций, или на банковские карты работников.

Выплата заработной платы производится по следующей схеме:

1. начисление сумм оплаты труда и других выплат, выбор счетов учета;
2. расчет удержаний из заработной платы;
3. расчет начислений (налогов, страховых взносов и платежей во внебюджетные фонды) на заработную плату;
4. получение наличных денег на заработную плату в отделении банка или перечисление заработной платы на счета работников;
5. выдача заработной платы наличными денежными средствами;

Учётная документация по учёту отработанного рабочего времени и расчётов с персоналом по оплате труда включает в себя:

- табель учёта использования рабочего времени и расчёта заработной платы (ф. № Т-12);
- табель учёта использования рабочего времени (ф. № Т-13);
- расчётно-платежную ведомость (ф. № Т-49);

- расчётную ведомость (ф. № Т-51);
- платёжную ведомость (ф. № Т-53).

Аналитический бухгалтерский учёт ведется в лицевых счетах, открываемых для каждого работника.

Для синтетического учёта предназначен счет 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Заработная плата, начисленная по сдельным расценкам, повременно, по тарифным ставкам и окладам, премии за производственные показатели с кредита счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» относятся в дебет счетов учета затрат на производства (расходов на продажу):

- 20 «Основное производство»;
- 23 «Вспомогательные производства»;
- 25 «Общепроизводственные расходы»;
- 26 «Общехозяйственные расходы»;
- 44 «Расходы на продажу».

Пособия по временной нетрудоспособности и прочие выплаты за счет средств органов социального страхования относятся в дебет счета 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению» и в кредит счета 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда».

Суммы начисленной оплаты труда рабочим и служащим за время оплачиваемых отпусков относятся в дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов» и в кредит счёта 70.

Рассмотрим пример. Менеджер Ивлева согласно графика отпусков идет в отпуск с 1 апреля 2019 года на 14 календарных дней. Расчетный период будет с 1 апреля 2018 года по 31 марта 2019 года. При этом Ивлева в июле 2018 года (с 1 по 28 число) была в отпуске и получила отпускные в размере 35000 рублей. В октябре 2018 года Ивлева находилась на больничном в течение 10 дней в соответствии с листком нетрудоспособности. Больничные Ивлевой были начислены в размере 10000 рублей.

Доход Ивлевой за вычетом отпускных и больничных за расчетный период составил 400000 рублей. Число дней расчетного периода составили: 10 полных месяцев, 3 дня в июле и 21 день в октябре.

Определяем число дней для расчета среднедневной зарплаты:

$$29,3 \times 10 + (29,3 / 31 \times 3) + (29,3 / 31 \times 21) = 315,68$$

Рассчитываем среднедневной заработок:

$$400\ 000 / 315,68 = 1267,10 \text{ рублей}$$

Рассчитываем отпускные:

$$1267,10 \times 14 = 17\ 739,40 \text{ рублей}$$

Далее рассмотрим особенности расчета заработной платы за неполный месяц на примере того же сотрудника.

Следует иметь в виду, что, когда производится расчет зарплаты при работе неполный месяц, учитываются те календарные дни, которые приходятся на отработанное время.

Менеджер Ивлева в октябре 2017 была в отпуске с 9 по 30 число включительно. Оклад Ивлевой - 45000 рублей.

До 9 октября рабочих дней в октябре - 5, а после 30 числа - 1. Таким образом, общих рабочих дней у Ивлевой в октябре - 6. Её заработная плата за октябрь 2017 года составит:

$$45\ 000 / 22 \text{ раб. дня} \times 6 \text{ дней отр.} = 12\ 272,73 \text{ рубля.}$$

За 22 раб. дня принимаем общее количество рабочих дней в октябре, согласно производственного календаря.

Рассмотрим особенности начисления выплат по больничному листу.

Менеджер Петрова была на больничном 8 дней в соответствии с листком нетрудоспособности. Длительность ее работы 11 лет.

Сумма заработка за предшествующие годы: 2017 - 346000 руб., 2018 - 511000 руб. Данные значения не превышают максимальные показатели, определенные в каждом году, в 2017 году - 755 000 руб., в 2018 году - 815 000 руб. Отсюда

следует, что для определения пособия будут использоваться фактические значения заработка.

Продолжительность работы свыше 8 лет, поэтому используется 100% пособия.

Рассчитаем среднее дневное пособие:

$$(346000+511000) / 730 = 1173,97 \text{ руб.}$$

Рассчитаем больничное пособие.

$$1173,97 \times 100\% \times 8 \text{ дн} = 9391,76 \text{ руб.}$$

Рассчитаем сумму к выплате за минусом налога НДФЛ:

$$\text{Налог: } 9391,76 \times 13\% = 1221 \text{ руб.}$$

$$\text{К выплате: } 9391,76 - 1221 = 8170,76 \text{ руб.}$$

Рассчитаем источники выплаты:

$$\text{- первые 3 дня из средств фирмы: } 1173,97 \times 100\% \times 3 \text{ дн} = 3521,91 \text{ руб.};$$

$$\text{- оставшиеся дни подлежат выплате из ФСС: } 9391,76 - 3521,91 = 5869,85 \text{ руб.}$$

В таблице 6 представлены бухгалтерские проводки по учету удержаний заработной платы в ее выдаче.

Таблица 6

Бухгалтерские проводки по удержаниям и выдаче зарплаты

Дебет	Кредит	Содержание хозяйственных операций	Первичные документы
70	68	Удержан налог на доходы физических лиц.	Бух. регистр по начислению НДФЛ
70	73-2	Удержана стоимость недостач с виновных лиц из зарплаты	Расчетно-платежная и платежная ведомость

70	76	Удержаны алименты из заработной платы.	
70	50	Выплачена заработная плата из кассы организации.	Расчетно-платежная и платежная ведомость
50	70	Возвращены излишне выданные суммы зарплаты в кассу	ПКО
70	76-4	Отражена депонированная заработная плата.	Книга учета депонированной зарплаты, Реестр депонированных сумм
76-4	50	Выдана депонированная заработная плата.	ПКО
70	51	Перечислены денежные средства на карточки (счета работников в банках).	Платежное поручение, Выписка банка

В соответствии с законодательством из заработной платы производятся следующие удержания и вычеты:

- подоходный налог, удерживаемый в соответствии с действующим налоговым законодательством;
- удержания в Пенсионный фонд;
- погашение задолженности по ранее выданным авансам, а также возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов;
- возмещение материального ущерба, причиненного работником организации;
- по исполнительным документам;
- за товары, проданные в кредит;

- за брак с виновных лиц;
- с подотчетных лиц по не возвращенным в кассу в установленный срок подотчетным суммам;
- и т.д.

Нормы ТК РФ содержат ограничения относительно сумм, которые работодатель вправе удерживать из зарплаты работника.

Согласно ст. 138 ТК РФ, общий размер удержаний из зарплаты работника не может превышать:

- 20% - в общем случае;
- 50% - в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 70% - в особых случаях.

Если говорить предметно, то при отсутствии у сотрудника прочих оснований для удержания (к примеру, исполнительных листов) работодатель вправе удерживать из зарплаты работника не более 20% начисленной зарплаты.

В случае, если на имя сотрудника получены исполнительные листы, на основании которых работодатель обязан удерживать алименты, возмещение материального ущерба, погашение кредита, задолженностей по коммунальным услугам, т.п., то общий размер удержаний не должен превышать 50% от суммы начисленной зарплаты (с учетом НДФЛ).

В исключительных случаях работодатель вправе удерживать до 70% дохода сотрудника. Речь идет о следующих основаниях для удержания:

- выплата алиментов несовершеннолетним детям;
- возмещение вреда, причиненного сотрудником в связи со смертью кормильца;
- компенсация ущерба (в том числе вреда здоровью), причиненного в связи с совершенным сотрудником преступлением.

Основанием для вышеперечисленных удержаний является исполнительный лист, изданный на основании соответствующего судебного решения.

Рассмотрим пример.

1 февраля 2019 года в бухгалтерию поступил исполнительный лист по удержанию из зарплаты сотрудника Калинина алиментов на ребенка в размере 25%. Период удержания – ежемесячно с февраля 2019 года до исполнения ребенком 18-ти лет.

В феврале 2019 г. Калинину начислены:

- зарплата согласно должностному окладу – 21620 руб.;

- премия – 1330 руб.;

- возмещение командировочных расходов – 3420 руб.

Общая сумма начислений – 26370 руб.

Для расчета суммы удержаний из зарплаты и премии вычитаем НДФЛ (13%):

$(21.620 \text{ руб.} + 1.330 \text{ руб.}) - (21.620 \text{ руб.} + 1.330 \text{ руб.}) * 13\% = 19.966,50 \text{ руб.}$

Таким образом, размер удержания алиментов составит:

$19.966,50 \text{ руб.} * 25\% = 4.991,63 \text{ руб.}$

Рассчитанная сумма удержаний не превышает предельно допустимой величины (при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей – не более 70% от зарплаты).

Все удержания из заработной платы в бухгалтерском учёте отражаются по дебету счёта 70.

Учёт расчётов по исполнительным документам организуется на счете 76 «Расчёты с разными дебиторами и кредиторами», субсчёт «Расчёты с организациями и лицами по исполнительным документам».

Рассмотрим на примере удержание НДФЛ.

Светлова работает в ООО «Орион-Моторс» бухгалтером. У нее трое детей, не достигших 18 лет.

Оклад в январе 2019 г. составил 50000 рублей. В этом же месяце она получила материальную помощь в размере 5000 руб. Итого доход Светловой за январь составил 55000 руб.

Чтобы посчитать НДФЛ необходимо вычесть из дохода за месяц суммы вычетов на детей и скидку на материальную помощь в пределах лимита (4000 руб.):

$55\,000 - (1\,400 + 1\,400 + 3\,000 + 4\,000) = 45\,200$ – с этой суммы и будет удерживаться налог.

$45\,200 * 13\% = 5\,876$ – это НДФЛ за январь.

Эта сумма удержана из заработной платы и перечислена в бюджет.

3.2. Организация документооборота и автоматизация учета труда и заработной платы

Ответственность за организацию бухгалтерского учета несет главный бухгалтер и директор.

Для того, чтобы определить количество времени, которое фактически отработал сотрудник, составляется табель учета рабочего времени за истекший месяц. В нем указывается количество всего отработанных часов, ночные, праздничные, а также причины неявок на работу (отпуск, прогул, больничный лист).

Данные из таблиц учета времени переносятся в журнал регистрации и одновременно отражаются в ведомости по начислению зарплаты.

В бухгалтерии на основании первичных документов по учету, табеля учета рабочего времени и других расчетов определяют сумму оплаты труда за отработанное время, а также за неотработанное, но подлежащее оплате, пособия, после чего составляется расчетная ведомость. В данном документе отдельно по каждому работнику указывается фамилия, имя, отчество, табельный номер, оклад, разряд, сумма начисленной оплаты отдельно по видам оплат, произведенные удержания, сумма к выдаче на руки. Данные расчетной ведомости переносятся в платежную ведомость, по которой выдается зарплата.

Заработная плата выплачивается работникам предприятия по платежной ведомости или по расходному ордеру. Бухгалтер по заработной плате заполняет лицевую сторону платежной ведомости: организация; структурное подразделение; корреспондирующий счет; в кассу для оплаты в срок; дата составления платежной ведомости; в подотчет через; номер документа; дата составления; расчетный период; количество листов. Документы на выдачу денег должны быть подписаны начальником, главным бухгалтером или лицами, на это уполномоченными.

Бухгалтерский учет труда и зарплаты на предприятии отражается в необходимых документах, на основании которых и производится расчет сумм к выплате.

В ООО «Орион-Моторс» большое внимание уделяется вопросу автоматизации бухгалтерского учета.

Эффективное применение возрастающего объема экономической информации при наименьших затратах на ее получение возможно только на базе внедрения высокопроизводительной вычислительной техники. При этом важно автоматизировать учет таким образом, чтобы все операции по выписке, обработке и передаче первичных документов осуществлялись автоматически. Это позволяет не только совершенствовать работу бухгалтеров, но и освободить их от утомительного труда, а полученную за счет этого экономию времени направить на решение более важных задач.

Усовершенствование расчетов по труду в ООО «Орион-Моторс» происходит в следующем направлении:

- полностью автоматизированный табельный учет рабочего времени с выходом данной информации на отчетность по труду;
- упрощение системы тарифной оплаты;
- расширение системы премирования и доплат за качество работы, материальное поощрение (полностью увязано с конечными результатами работы).

Механизированный процесс подготовки, обработки и выдачи выходной информации в комплексе по всем участкам учета труда и заработной платы - автоматизированное рабочее место - бухгалтера полностью оправдывает и ускоряет процесс трудового участия, что упрощает практически все задачи по этому объекту учета: кадровую, расчетную, отчетную.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты в ООО «Орион-Моторс» производят в расчетной ведомости (ф. № 51).

Начисление заработной платы и удержания из нее производятся также в расчетной ведомости по форме, специально разработанной программистами «1С: Предприятие 8» для ООО «Орион-Моторс». Эта форма учитывает специфику деятельности данного предприятия.

Для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора в ООО «Орион-Моторс» используется Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (ф. М Т-61), которая составляется специалистом отдела по работе с персоналом. Расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится бухгалтером расчетной группы.

Для повышения эффективности учета заработной платы необходимо разработать план-график документооборота, в который будут включены дополнительные разделы «Внутрифирменные регламенты по регулированию расчетов и отношений с работниками», в разделах «Заработная плата» и «Учет налога на доходы физических лиц».

Использование плана-графика документооборота обеспечивает прозрачность процесса начисления и выдачи заработной платы, и, как следствие, повышает эффективность управления, регулирует преобразование информации, ее перенос из документа в документ.

В целях совершенствования организации и учета труда и заработной платы рекомендуется осуществлять учет в программе «1С: Зарплата и Управление персоналом 8». Помимо расчета заработной платы прикладное решение «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8» автоматизирует решение следующих задач: финансовая мотивация персонала; исчисление расчета налогов и взносов из заработной платы фонда; отражение начисленной заработной платы налогов, расходов компании; управление денежными выплатами для сотрудников, включая депозиты; подготовка бухгалтерского учета и анализ рабочей силы; автоматизация HR; планирование потребностей персонала; управление компетентностью, подготовкой кадров, аттестацией сотрудников; эффективное планирование занятости персонала.

В прикладном решении автоматизированы практически все виды начислений оплаты труда, используемых на коммерческих предприятиях, и связанных с ними удержаний, налогов и взносов. Реализованы основные формы оплаты труда: повременная (с использованием месячных, дневных и почасовых тарифных ставок) и сдельная, а также их варианты – повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

Таким образом, благодаря использованию программ автоматизации бухгалтерского учета заработной платы происходит экономия временных, трудовых и стоимостных

затрат, вследствие чего повышается эффективность работы предприятия в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы по курсовой работе.

Зарботная плата представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Рассматривая проблемы оплаты труда, одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки. Поэтому в настоящее время важной становится проблема правильной организации учета и внутреннего контроля оплаты труда, а также возможности ее совершенствования.

В первой главе исследованы теоретические основы учета труда и заработной платы.

Зарботная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Для оплаты труда работников могут применяться различные системы: тарифная, бестарифная, смешанная. Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Во второй главе представлены анализ и оценка деятельности ООО «Орион-Моторс».

ООО «Орион-Моторс» является официальным дилером «Камаз» и осуществляет следующие виды деятельности:

- реализация грузовых автомобилей и спецтехники;

- ремонт автомобилей (СТО) и сервисное обслуживание;
- тюнинг (установка дополнительных аксессуаров);
- реализация запасных частей для автомобилей.

Среднегодовая численность работников организации в течение 2016-2018 гг. увеличивалась и составила в 2018 г. 41 человек. Фонд оплаты труда за 2018 год составил 43,3 млн. руб. Среднемесячная заработная плата сотрудников составила 88 тыс. руб. в 2018 году. Зарботная плата снизилась в среднем на 3% по сравнению с 2017 г.

В третьей главе охарактеризованы особенности учета труда и заработной платы в ООО «Орион-Моторс».

Выплата заработной платы работникам организации осуществляется путём выдачи наличных денежных средств из кассы организации, путём перечисления оплаты труда на лицевые счета работников, открытые в отделениях кредитных организаций, или на банковские карты работников.

Выплата заработной платы производится по следующей схеме:

1. начисление сумм оплаты труда и других выплат, выбор счетов учета;
2. расчет удержаний из заработной платы;
3. расчет начислений (налогов, страховых взносов и платежей во внебюджетные фонды) на заработную плату;
4. получение наличных денег на заработную плату в отделении банка или перечисление заработной платы на счета работников;
5. выдача заработной платы наличными денежными средствами;

Учётная документация по учёту отработанного рабочего времени и расчётов с персоналом по оплате труда включает в себя: табель учёта использования рабочего времени и расчёта заработной платы (ф. № Т-12); табель учёта использования рабочего времени (ф. № Т-13); расчётно-платежную ведомость (ф. № Т-49); расчётную ведомость (ф. № Т-51); платёжную ведомость (ф. № Т-53).

Аналитический бухгалтерский учёт ведётся в лицевых счетах, открываемых для каждого работника. Для синтетического учёта предназначен счет 70 «Расчёты с

персоналом по оплате труда».

Можно отметить, что состояние бухгалтерского учета ООО «Орион-Моторс» по учету труда, начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям законодательства. Зарплата выплачивается вовремя. Бухгалтерский учет труда и заработной платы на предприятии отражается в необходимых документах, на основании которых и производится расчет сумм к выплате.

В ООО «Орион-Моторс» используется автоматизированная система учета расчетов по оплате труда, что позволяет более точно и с менее трудоемкими затратами производить расчеты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- ○ ■ 1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5.08.00. № 117-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»
- 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»
- 3. Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»
- 4. Абдулатипов А.А., Шахбанов Р.Б. Нормативно-правовые вопросы оплаты труда // Современное научное знание: теория, методология, практика: сб. научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 132-134.
- 5. Аскеров М.К. Управленческий учет затрат на оплату труда // Прогнозирование социального и экономического развития в новых геополитических условиях: сб. статей по итогам Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 12-15.
- 6. Бойцова К.С., Солдатова Л.И. Теоретические аспекты труда и его оплаты // Новые информационные технологии в науке: сб. статей по итогам Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 45-48.
- 7. Бурлуцкая Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих (теория и практика). - Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - 208 с.

8. Городничая И.Р., Коблова Г.И. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты // Методы и технологии учета, анализа и управления: сб. науч. ст. участников конференции «Перспективы учета, анализа и налогообложения в странах-членах СНГ». - 2018. - С. 70-72.
9. Гриценко М.Ю. Понятие и сущностные функции заработной платы // Молодой ученый. - 2019. - № 20. - С. 302-303.
10. Захарьин В.Р. Бухгалтерский финансовый учет. - М.: ПРИОР, 2016. - с. 278
11. Иванова Н.Ю. Внутренний контроль расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные направления модернизации бухгалтерского учета, анализа и аудита в цифровой экономике: материалы научно-практического круглого стола по итогам НИР. - 2019. - С. 38-44.
12. Кистенев К.И., Дедиков А.О. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате работников // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей XXIV. - 2019. - С. 145-147.
13. Кожурина Н.И. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и соблюдение трудового законодательства // Проблемы развития современного общества: сб. научных статей 4-й Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 115-118.
14. Козляева Е.А. Актуальные вопросы и проблемы бухгалтерского учета операций по расчету заработной платы // Университет Наук. - 2019. - № 35. - С. 103-109.
15. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. - М.: ИНФРА, 2018. - с. 94.
16. Лопастейская Л.Г., Мелькова А.В. Экономическая сущность заработной платы // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 62-65.
17. Лындина О.Ф. Нормативные документы, регулирующие организацию заработной платы на предприятии // Научная дискуссия современной молодёжи: актуальные вопросы состояния и перспективы инновационного развития экономики. -

2019. - С. 184-188.
18. Макарьева В.И. Бухгалтерский учет и налогообложение. - СПб.: Питер, 2018.
 19. Марченко Ю.К., Степанян С.Г. Современные системы оплаты труда в России и за рубежом // Ростовский научный журнал. - 2019. - № 2. - С. 97-102.
 20. Миславская Н.А. Бухгалтерский учет. - М.: Дашков и К, 2016. - 592 с.
 21. Паршутина Е.А. Бухгалтерский учет труда и его оплаты // Научные исследования: теория, методика и практика: сборник материалов V Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 206-209.
 22. Приказчикова М.В. Учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда // Российская наука: вектор развития Материалы всероссийского конкурса научных работ. - 2019. - С. 170-173.
 23. Садыкова Л.Г. Совершенствование расчета заработной платы на предприятиях // Новые информационные технологии в образовании: сб. научных трудов 19-й международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 85-87.
 24. Хаджимурадов А.О. Основы организации оплаты труда и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в организациях // Актуальные вопросы современной экономики. - 2019. - № 3. - С. 544-549.
 25. Чачора А.С. Предложения по совершенствованию системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля операций по начислению и выплате заработной плате // Современные тенденции в науке и образовании: материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. - 2019. - С. 172-176.
 26. Чернобривенко Ю.В. Теоретические аспекты учета и анализа труда и его оплаты // Актуальные вопросы экономики и менеджмента в агропромышленном комплексе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 121-125.
 27. Шевелева Е.А., Шевцова Т.П. Проблемы учета оплаты труда в коммерческих организациях // Анализ общественных явлений в 2018 г. Построение прогнозов: сб. статей по материалам VI

ПРИЛОЖЕНИЕ

Анализ состава баланса ООО «Орион-Моторс»

Статья баланса	Абсолютная величина, тыс. руб.			Удельный вес, %			Изменение			
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	Абсолютные величины тыс. руб.	Удельный вес, %		
							2017-2016	2018-2017	2017-2016	
Основные средства	33746	31295	37696	40,21	38,02	18,68	-2451	6401	-2,19	19
Доходные вложения в материальные ценности	3	-	-	0,01	-	-	-3	-	-	
Итого по разделу 1	33749	31295	37696	40,22	38,02	18,68	-2454	6401	-2,20	19
Запасы	19494	21477	66981	23,23	26,09	33,20	1983	45504	2,86	7
Дебиторская задолженность	30216	29504	96971	36,01	35,85	48,06	-712	67467	-0,16	12

Денежные средства	458	33	130	0,55	0,04	0,06	-425	97	-0,51	0
Итого по активу	50168	51014	164082	59,78	61,98	81,32	846	113068	2,20	19
Уставный капитал	281	281	281	0,33	0,34	0,14	-	-	0,01	-0
Нераспределенная прибыль	18153	18293	15096	21,63	22,22	7,48	140	-3197	0,59	14
Итого по разделу 3	18434	18574	15377	21,97	22,57	7,62	140	-3197	0,60	14
Отложенные налоговые обязательства	-	28	28	0,00	0,03	0,01	28	-	0,03	-0
Итого по разделу 4	-	28	28	0,00	0,03	0,01	28	-	0,03	-0
Заемные средства	-	22318	14154	0,00	27,11	7,01	22318	-8164	27,11	20
Кредиторская задолженность	65483	40507	170696	78,03	49,21	84,60	-24976	130189	-28,82	35
Оценочные обязательства	-	882	1523	0,00	1,07	0,75	882	641	1,07	-0
Итого по пассиву	65483	63707	186373	78,03	77,40	92,37	-1776	122666	-0,63	14

БАЛАНС 83917 82309 201778 100,0 100,0 100,0 -1608 119469 -

1. Хаджимурадов А.О. Основы организации оплаты труда и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в организациях // Актуальные вопросы современной экономики. - 2019. - № 3. - С. 544. [↑](#)
2. Приказчикова М.В. Учет труда и расчетов с персоналом по оплате труда // Российская наука: вектор развития Материалы всероссийского конкурса научных работ. - 2019. - С. 170. [↑](#)
3. Аскеров М.К. Управленческий учет затрат на оплату труда // Прогнозирование социального и экономического развития в новых геополитических условиях: сб. статей по итогам Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 13. [↑](#)
4. Городничая И.Р., Коблова Г.И. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты // Методы и технологии учета, анализа и управления: сб. науч. ст. участников конференции «Перспективы учета, анализа и налогообложения в странах-членах СНГ». - 2018. - С. 70. [↑](#)
5. Лындина О.Ф. Нормативные документы, регулирующие организацию заработной платы на предприятии // Научная дискуссия современной молодёжи: актуальные вопросы состояния и перспективы инновационного развития экономики. - 2019. - С. 184. [↑](#)
6. Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» [↑](#)
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5.08.00. № 117-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» [↑](#)
8. Захарьин В.Р. Бухгалтерский финансовый учет. – М.: ПРИОР, 2016. – с. 278 [↑](#)

9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – М.: ИНФРА, 2018. – с. 94. [↑](#)
10. Макарьева В.И. Бухгалтерский учет и налогообложение. – СПб.: Питер, 2018. – с. 86. [↑](#)
11. Кистенев К.И., Дедиков А.О. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате работников // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей XXIV. - 2019. - С. 145. [↑](#)
12. Лопастейская Л.Г., Мелькова А.В. Экономическая сущность заработной платы // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 62. [↑](#)
13. Марченко Ю.К., Степанян С.Г. Современные системы оплаты труда в России и за рубежом // Ростовский научный журнал. - 2019. - № 2. - С. 97. [↑](#)
14. Кистенев К.И., Дедиков А.О. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате работников // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей XXIV. - 2019. - С. 147. [↑](#)
15. Миславская Н.А. Бухгалтерский учет. – М.: Дашков и К, 2016. – С. 78. [↑](#)
16. Кожурина Н.И. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и соблюдение трудового законодательства // Проблемы развития современного общества: сб. научных статей 4-й Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 115. [↑](#)
17. Гриценко М.Ю. Понятие и сущностные функции заработной платы // Молодой ученый. - 2019. - № 20. - С. 302. [↑](#)

18. Бойцова К.С., Солдатова Л.И. Теоретические аспекты труда и его оплаты // Новые информационные технологии в науке: сб. статей по итогам Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 45. [↑](#)
19. Абдулатипов А.А., Шахбанов Р.Б. Нормативно-правовые вопросы оплаты труда // Современное научное знание: теория, методология, практика: сб. научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 133. [↑](#)
20. Лопастейская Л.Г., Мелькова А.В. Экономическая сущность заработной платы // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 64. [↑](#)
21. Гриценко М.Ю. Понятие и сущностные функции заработной платы // Молодой ученый. - 2019. - № 20. - С. 302. [↑](#)
22. Бойцова К.С., Солдатова Л.И. Теоретические аспекты труда и его оплаты // Новые информационные технологии в науке: сб. статей по итогам Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 46. [↑](#)
23. Гриценко М.Ю. Понятие и сущностные функции заработной платы // Молодой ученый. - 2019. - № 20. - С. 303. [↑](#)
24. Козляева Е.А. Актуальные вопросы и проблемы бухгалтерского учета операций по расчету заработной платы // Университет Наук. - 2019. - № 35. - С. 103. [↑](#)
25. Чернобривенко Ю.В. Теоретические аспекты учета и анализа труда и его оплаты // Актуальные вопросы экономики и менеджмента в агропромышленном комплексе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 122. [↑](#)
26. Паршутина Е.А. Бухгалтерский учет труда и его оплаты // Научные исследования: теория, методика и практика: сборник материалов V

Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 206. [↑](#)

27. Бурлуцкая Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих (теория и практика). - Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - С. 66. [↑](#)
28. Шевелева Е.А., Шевцова Т.П. Проблемы учета оплаты труда в коммерческих организациях // Анализ общественных явлений в 2018 г. Построение прогнозов: сб. статей по материалам VI ежегодной научно-практической конференции. - 2019. - С. 204. [↑](#)
29. Козляева Е.А. Актуальные вопросы и проблемы бухгалтерского учета операций по расчету заработной платы // Университет Наук. - 2019. - № 35. - С. 105. [↑](#)
30. Чачора А.С. Предложения по совершенствованию системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля операций по начислению и выплате заработной плате // Современные тенденции в науке и образовании: материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. - 2019. - С. 172. [↑](#)
31. Паршутина Е.А. Бухгалтерский учет труда и его оплаты // Научные исследования: теория, методика и практика: сборник материалов V Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 208. [↑](#)
32. Садыкова Л.Г. Совершенствование расчета заработной платы на предприятиях // Новые информационные технологии в образовании: сб. научных трудов 19-й международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 85. [↑](#)
33. Иванова Н.Ю. Внутренний контроль расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные направления модернизации бухгалтерского учета, анализа и аудита в цифровой экономике: материалы научно-практического круглого стола по итогам НИР. - 2019. - С. 38. [↑](#)
34. Шевелева Е.А., Шевцова Т.П. Проблемы учета оплаты труда в коммерческих организациях // Анализ общественных явлений в 2018 г. Построение прогнозов: сб. статей по материалам VI ежегодной научно-практической

конференции. - 2019. - С. 207. [↑](#)

35. Чернобривенко Ю.В. Теоретические аспекты учета и анализа труда и его оплаты // Актуальные вопросы экономики и менеджмента в агропромышленном комплексе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 125. [↑](#)
36. Чачора А.С. Предложения по совершенствованию системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля операций по начислению и выплате заработной плате // Современные тенденции в науке и образовании: материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. - 2019. - С. 174. [↑](#)
37. Иванова Н.Ю. Внутренний контроль расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные направления модернизации бухгалтерского учета, анализа и аудита в цифровой экономике: материалы научно-практического круглого стола по итогам НИР. - 2019. - С. 39. [↑](#)
38. Шевелева Е.А., Шевцова Т.П. Проблемы учета оплаты труда в коммерческих организациях // Анализ общественных явлений в 2018 г. Построение прогнозов: сб. статей по материалам VI ежегодной научно-практической конференции. - 2019. - С. 209. [↑](#)
39. Садыкова Л.Г. Совершенствование расчета заработной платы на предприятиях // Новые информационные технологии в образовании: сб. научных трудов 19-й международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 87. [↑](#)
40. Чернобривенко Ю.В. Теоретические аспекты учета и анализа труда и его оплаты // Актуальные вопросы экономики и менеджмента в агропромышленном комплексе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2019. - С. 125. [↑](#)
41. Иванова Н.Ю. Внутренний контроль расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные направления модернизации бухгалтерского учета, анализа и аудита в цифровой экономике: материалы научно-практического круглого

стола по итогам НИР. - 2019. - С. 42. [↑](#)