ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ

## БЕЛГОРОДСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

ЛИПЕЦКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ФИНАНСОВ И БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Допускается к защите

Заведующий кафедрой

к.э.н. Колесников В.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2008 г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ: Организация учета затрат на оплату труда и социальное обеспечение в некоммерческой организации

Выполнила студентка

Булатова Евгения

Владимировна

Научный руководитель

ст. преподаватель

Текутьева Ольга

Александровна

ЛИПЕЦК - 2008

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические основы организации учета затрат на оплату труда и социальное обеспечение

1.1 Нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда и расчетов по социальному страхованию и обеспечению

1.2. Формы и системы оплаты труда

1.3 Состав затрат на оплату труда включаемых в себестоимость продукции

1.4 Отчисления и удержания производимые из оплаты за труд

Глава 2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в Добринском райпо

2.1 Организационно-экономическая характеристика Добринского райпо

2.2 Документальное оформление по учету личного состава, труда и его оплаты

2.3 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

2.4 Синтетический и аналитический учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Глава 3. Экономический анализ затрат на оплату труда в Добринском райпо

3.1 Анализ численности, состава и движения работников

3.2 Анализ использования рабочего времени

3.3 Анализ производительности труда

3.4 Анализ фонда оплаты труда

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Введение

В современных условиях хозяйствования перед организациями ставятся задачи повышения эффективности производства на основе внедрения достижений научно – технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, преодоления бесхозяйственности, активизации предпринимательства, инициативы.

Жизненный уровень общества зависит от величины материальных благ, создаваемых трудом человека. При этом важнейшее значение имеет создание материальной заинтересованности граждан в результатах труда, что должно определять их положение в обществе. Организациям предоставляется по своему усмотрению расходовать средства на стимулирование труда работников в зависимости от величины вклада каждого в конечный результат.

В условиях рыночного хозяйствования, в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно организациям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Для того чтобы осуществить свою финансово – хозяйственную деятельность у организаций возникают взаимоотношения с персоналом, что влечет за собой расчеты с работниками предприятия. Поэтому выбранная тема в условиях рыночной экономики особенно актуальна, так как заработная плата, как правило, является основным доходом граждан.

Понятие «заработная плата» пополнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков, начисленных в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время. Все это повысило уровень заинтересованности и ответственности персонала организации в результатах своего труда.

Но до настоящего времени на многих организациях широко применяются «жесткие» повременные и сдельные системы оплаты труда. Их использование не гарантирует получение установленного размера заработной платы независимо от результатов работы, не заинтересовывает в повышении эффективности производства и зачастую приводит к выплате не заработанных денег, способствует падению производительности труда, росту цен, инфляции и банкротства.

Сложные задачи ставятся перед бухгалтером учетом заработной платы и расчетов с персоналом по оплате труда, который требует дальнейшего совершенствования в связи с принятием нового трудового законодательства, а также в связи с изменениями социально - экономической ситуации в стране.

Немаловажное значение имеет экономический анализ заработной платы и расчетов с персоналом по оплате труда, в процессе которого дается оценка эффективности использования трудовых ресурсов, влияния производительности труда работников на конечные результаты хозяйственной деятельности организации и т.д.

Этим обусловлен выбор темы и определение основных направлений дипломной работы.

Объектом исследования явилась хозяйственно - финансовая деятельность Добринского райпо за 2005 – 2007 годы.

Целью дипломной работы является изучение бухгалтерского учета и экономического анализа заработной платы и расчетов с персоналом по оплате труда в современных условиях хозяйствования.

Для реализации цели поставлены и решены следующие основные задачи:

рассмотрены основные положения, виды, формы и системы оплаты труда;

изучены правовые основы оплаты труда, задачи бухгалтерского учета и экономического анализа расчетов с персоналом по оплате труда;

рассмотрено нормирование труда, рабочего времени и их учет;

изучены компенсирующие доплаты за условия труда, отклоняющиеся

от нормальных;

изучены документы по учету личного состава, труда и его оплаты;

рассмотрен синтетический и аналитический учета расчетов с персоналом по оплате труда;

рассмотрен синтетический и аналитический учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению;

проведен анализ численности, состава и движения работников;

проведен анализ использования рабочего времени;

проведен анализ производительности труда;

проведен анализ фонда оплаты труда.

Предметом исследования является методика бухгалтерского учета и экономического анализа заработной платы и расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретическую и методологическую основу составляют законодательные и нормативные документы, специальная литература отечественных авторов по вопросам исследования.

Структура дипломной работы обусловлена целью и задачами, поставленными и решенными в процессе исследования.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, содержит 27 формул, 13 таблиц и 24 приложения.

Глава 1. Теоретические основы организации учета затрат на оплату труда и социальное обеспечение

1.1 Нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда и расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Заработная плата – основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления. Заработная плата – важнейший рычаг управления экономикой, а потому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда.

Порядок оплаты труда регулируется трудовым законодательством. В настоящее время это Трудовой кодекс Российской Федерации, а также иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

1.Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ (с изменениями);

2.Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования (ред. от 03.11.2006);

3.Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 19.07.2007);

4.Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;

5.Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (ред. от 24.07.2007);

6.Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 01.12.2007);

7.Федеральный закон от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»;

8.Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 01.12.2007);

9.Федеральный закон от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (ред. от 26.06.2007);

10.Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 25.10.2007) ;

11.Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (ред. от 19.07.2007);

12.Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (ред. от 05.03.2004);

13.Указ президента РФ от 02.07.1992 № 723 «О мерах социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными».

14.Гражданский кодекс РФ (Части первая и вторая) )(ред. от 06.12.2007) (с изменениями и дополнениями, вступающими в силу 01.02.2008) ;

15.Инструкция о порядке учета и расходования средств обязательного социального страхования (утверждена Постановлением ФСС от 09.03.2004

№ 22);

16.Налоговый кодекс РФ (часть вторая, гл.23,24) (принят ГД ФС РФ 16.07.1998) (ред. от 17.05.2007) (с изм. и доп. вступающими в силу с 05.01.2008);

17.Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 №1 « Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;

18.Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (ред. от 06.02.2004) ;

19.Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Инструкция по заполнению трудовых книжек»;

20.Постановление Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» (ред. от 20.12.2003);

21.Постановление Правительства от 11.04.2003 № 213 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

22.Постановление Правительства от 08.02.2002 № 93 «Об установлении норм расходов организаций на выплату суточных или полевого довольствия, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией» (ред. от 13.05.2005) ;

23.Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 № 87 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность»;

24.Порядок проведения аттестации приведен в постановлении Минтруда России от 14.03.01997 № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда»;

25.Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213);

Условия оплаты труда целесообразно фиксировать в Положении об оплате труда работников организации.

Положение об оплате труда состоит из ряда разделов.

I.В первом разделе обычно даются общие положения, указывающие цели в сфере организации оплаты труда на период действия положения, нормативные документы по оплате труда и трудовым обязанностям работника, взаимосвязь условий оплаты труда с результатами работы, принципы оценки трудового вклада работников.

II.В следующем разделе целесообразно привести все условия основной оплаты работников – тарифные ставки, дифференциацию ставок первого разряда, видов применяемых ставок, схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, если при организации оплаты труда принят единый принцип для оплаты труда всех работников.

III. В этом же или отдельном разделе описываются все виды установленных надбавок и доплат к тарифным ставкам (окладам), как компенсационных, так и стимулирующих, и их размеры.

IV. Далее – раздел по условиям премирования работников:

за основные результаты деятельности – приводятся все положения о текущем премировании;

условия единовременного премирования работников;

условия премирования по итогам работы за год и др.

V.В этом разделе излагаются условия оплаты для отдельных категорий работников, не вошедшие ни в один из предыдущих разделов.

Положение разрабатывается службами, отвечающими за организацию труда и заработной платы (отдел персонала, отдел труда и заработной платы, экономический отдел и т.д.), и утверждается руководителем предприятия с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при отсутствии профсоюзного комитета).

26.Приказ Минздрава России от 15.10.1999 № 377 «Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения»;

27.Разъяснения Минтруда России от 27.06.1996 №6 «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» (утверждено Постановлением Минтруда России от 27.06.1996 № 40);

28.Семейный кодекс РФ;

29. Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

Трудовой кодекс – это тоже федеральный закон, однако он имеет приоритет во всем этом списке. Это означает, что все иные нормативные правовые акты не могут вступать в противоречие с его положениями. Приоритет остальных нормативных правовых актов из приведенного списка определяется по мере его убывания: федеральные законы не могут противоречить трудовому кодексу, указы Президента РФ не могут противоречить Трудовому кодексу и федеральным законам и т. д.

Трудовой кодекс РФ действует на территории Российской Федерации с 1 февраля 2002 г

В организациях в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы.

К важнейшим из них относятся: коллективный, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции, служебный контракт, должностной регламент, договора на соблюдение техники безопасности, условия труда, социальный пакет, справка о медицинском заключении, материальная коллективная или индивидуальная ответственность.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, составления отчетности и контролем над фондом оплаты труда и выплатами социального характера численность работников предприятия разделяется на две группы: рабочих и служащих.

Из группы служащих выделяются следующие категории: руководители, специалисты и другие работники, относящиеся к этой группе. Также, в отчетности по труду предусмотрено деление работников на промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности) и персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия (персонал не основной деятельности).

Учетом личного состава предприятия занимается отдел кадров, а на предприятиях среднего и малого бизнеса специальный работник, назначенный руководителем предприятия, либо эти функции возлагаются на бухгалтера.

Первичными документами по учету численности рабочих и служащих и их движения являются: приказы о приеме, увольнении или переводе на другую работу и о предоставлении отпусков.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы.

В случаях увольнения или перевода работника на другую работу, его табельный номер, как правило, не может присваиваться другому работнику в течение одного - двух лет. Бухгалтерия организации на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработке с последующим использованием их показателей для расчета среднего заработка.

Учет использования рабочего времени ведется в табелях рабочего времени, в годовых табельных карточках и т.п. Табели открываются или по предприятию в целом, или по его структурным подразделениям и категориям работающих.

Они необходимы не только для учета использования рабочего времени всех категорий работающих, но и для контроля над соблюдением персоналом уставного режима рабочего времени, расчетов с ним по заработной плате и получении данных об отработанном времени.

Как установлено ст. 133 ТУ РФ, месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. С 2008 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет 2300 руб.

Таким образом, работодатель обязан заплатить работнику не меньше чем МРОТ только в том случае, если он отработал норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности. Если же работник по какой-либо причине эти нормы времени и труда не отработал, то выплачивать ему МРОТ не обязательно.

Труд работников предприятия оплачивается по утвержденным на предприятии ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а тех, кто принят по трудовому соглашению или договору подряда, - на условиях, предусмотренных этим трудовым соглашением.

При оплате труда могут применяться как тарифные, так и бестарифные системы оплаты труда (нормы времени, нормы выработки, нормы численности и т.д.), нормы оплаты труда, компенсационных выплат [19, с. 681].

Тарифная система позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих и формы оплаты труда.

Тарифная система включает:

тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;

тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями);

тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

Тарифной разряд присваивается каждой операции, каждой работе, поэтому тарифная ставка используется для расчета сдельных расценок с учетом норм выработки.

Тарифная ставка выражает в денежной форме абсолютный размер оплаты труда рабочих различных работах за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц).

Должностной оклад – это размер оплаты труда повременно оплачиваемого работника в месяц. Ставки (оклады) увеличиваются по мере увеличения тарифного разряда работника. Каждый из присваиваемых разрядов представляет собой показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Тарифная сетка представляет собой совокупность действующих в данной отрасли производства (на предприятии) тарифных (квалификационных) разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. С помощью тарифного коэффициента определяется соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы. Тарифный коэффициент соответствующего разряда показывает, во сколько раз уровень оплаты работ, отнесенных к этому разряду, превышает уровень оплаты работ, отнесенных к первому разряду.

Во всех случаях тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам должны производиться с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемым и применяемым в порядке, установленном Правительством РФ.

В практике организации заработной платы в настоящее время используются две основные формы заработной платы: повременная и сдельная с их разновидностями [16, с.376].

При повременных системах оплаты труда количество труда измеряется количеством отработанного времени, при сдельных – количеством произведенной продукции или определенным объемом работ. Оплата труда может производиться за индивидуальные или коллективные результаты труда.

В разработанных организацией нормативных документах, регламентирующих условия оплаты труда, должны быть установлены:

размеры тарифных ставок рабочих, схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

единые тарифные сетки – при одинаковом подходе к основной оплате труда рабочих и специалистов;

положения о надбавках и доплатах;

положения о премировании: за основные результаты деятельности, за улучшение отдельных сторон деятельности организации;

положения о единовременных поощрениях.

условия премирования по итогам работы за год и др.

При организации оплаты труда ИТР, служащих, государственных служащих используются преимущественно повременные системы оплаты, а при организации оплаты труда рабочих – сдельные [39, с. 204].

При простой повременной системе оплаты труда работнику начисляется установленная тарифная ставка (оклад): часовая, дневная, месячная, за фактически отработанное время. Эта форма оплаты труда применяется обычно в случаях, когда, невозможно учесть объем выполненных работ.

При этой форме оплаты труда необходимо соблюдение следующих требований: правильное присвоение работникам квалификационного, разряда, правильное применение норм обслуживания, нормативов численности и т.д.

Разновидностью повременной формы является повременно-премиальная оплата труда. При повременно-премиальной оплате труда члены трудового коллектива дополнительно получают премию, которая, как правило, устанавливается в процентах к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время. Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или более длительный срок.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу на основании действующих расценок за единицу работы и осуществляется по документации учета выработки, которая должна обеспечить работников учета данными:

о количестве и качестве выработанной продукции и выполненных работ;

о соответствии объема выполненных работ количеству израсходованных при этом материалов, сырья, полуфабрикатов;

об уровне выполнения норм выработки и размере заработной платы.

Сдельные системы оплаты труда подразделяются на:

прямую сдельную, при которой заработок начисляется по заранее установленной расценке на единицу произведенной продукции;

сдельно-премиальную, когда рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей;

сдельно-прогрессивную, когда труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной нормы – по повышенным сдельным расценкам;

косвенную сдельную, основанную на том, что размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых основных рабочих. Косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому обслуживаемому объекту путем деления дневной тарифной ставки вспомогательного рабочего на произведение количества обслуживаемых объектов и планового объема производства по данному объекту обслуживания;

аккордную, при которой размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию, а за весь комплекс работ и др.

Сущность прямой сдельной системы оплаты труда – в начислении заработка по заранее установленной расценке на единицу произведенной продукции. В том случае, когда применяются нормы выработки, расценка определяется делением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму выработки, а при применении нормы времени – умножением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда применяется, когда рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей. Размер премии, как правило, устанавливается в процентах к сдельному заработку.

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

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную сверх базы, должно строиться таким образом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат на единицу продукции.

Применение этой системы целесообразно в случае необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом. При этой системе оплаты труда заработок работника растет быстрее, чем производительность, что исключает ее массовое применение.

Косвенная сдельная оплата труда основывается на том, что размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится впрямую зависимость от результатов труда обслуживаемых основных рабочих.

Косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому обслуживаемому объекту путем деления дневной тарифной ставки вспомогательного рабочего на произведение количества обслуживаемых объектов и планового объема производства по данному объекту обслуживания.

Общий заработок производственного рабочего может исчисляться также прямо пропорционально проценту выполнения производственного задания в среднем по всем обслуживаемым объектам. Для этого тарифная ставка обслуживающего работника за определенный период времени умножается на средний процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми работниками за это же время.

Аккордная форма оплаты труда - система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Она применяется для усиления материальной заинтересованности отдельных групп работников в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работ.

Оплата производится за весь объем работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнения работ. Бухгалтерия распределяет фактический заработок между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым работникам и его разрядом. Премирование в этом случае производится за сокращение времени выполненной работы при соблюдении качества [18, с. 148].

Оплата часов ночной работы. Временем ночной работы считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Часы ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренным коллективным договором предприятия, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст.154 ТК РФ). Вся работа в ночное время оформляется установленными на предприятии первичными документами и оплачивается согласно тарифным ставкам или сдельным расценкам.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочной работой является производимая работником по инициативе работодателя работа:

за пределами установленной продолжительности ежедневной работы (смены);

сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работа в сверхурочное время оформляется соответствующими документами (нарядами и др.) и оплачивается по установленным расценкам, а сверх этого за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час работы (ст. 152 ТК РФ). Оформляются такие работы табелем учета использования рабочего времени и справкой - расчетом бухгалтерии.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно ст. 107 ТК РФ выходные и нерабочие праздничные дни являются временем отдыха работников. Труд в выходные и праздничные дни оплачивается в повышенном размере (ст. 153 ТК РФ):

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Время вынужденных перерывов в работе, в течение которого рабочий находится на предприятии, но не могут быть использованы, называется простоем [17, с.745].

Простои увеличивают себестоимость продукции, уменьшают прибыль и наносят ущерб предприятию. Виновниками простоя могут быть как рабочие, так и администрация, поставщики и т.д.

Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют. Время простоя по вине работника, если работник предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику оклада.

На период освоения нового производства за работником может сохраняться его прежняя заработная плата, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором (ст.158 ТК РФ).

Браком в производстве считаются изделия, детали, не отвечающие требованиям установленных стандартов или техническим условиям, которые не могут быть использованы по прямому назначению. Различают брак частичный (исправимый) и полный (неисправимый) [37, с. 594].

Полный брак не по вине работника, в том числе происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, оплачивается наравне с годными изделиями (ст.156 ТК РФ).

Частичный брак не по вине работника оплачивается в зависимости от процента годности продукции устанавливаемого администрацией. Но не менее 2/3 тарифной ставки повременщика.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается в пониженном размере в зависимости от процента годности продукции. Процент годности и точный размер оплаты устанавливается администрацией.

Работникам, выполняющим у одного и того же работодателя, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются администрацией предприятия по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).

Бестарифные система оплаты труда применяются в случаях, когда в результатах труда заинтересован весь коллектив и невозможно учесть результат труда каждого конкретного работника. Таким образом, эти системы основываются на зависимости уровня оплаты труда работника от результатов труда всего коллектива. Твердые тарифные ставки не устанавливаются, а заработная плата между работниками может распределяться с применением коэффициентов, характеризующих их квалификационный уровень, и коэффициентов трудового участия в общих результатах деятельности или единого сводного коэффициента распределения [30, с. 545].

Расчет заработной платы при этих системах основывается на стоимости труда.

Например, заработная плата за предыдущий месяц корректируется в зависимости от сокращения трудозатрат за отчетный месяц. Такой метод требует точного учета рабочего времени и объема выполненных работ.

Еще одним из компонентов, влияющих на размер заработной платы, являются также возможности работодателя или владельца предприятия по направлению средств на выплату заработной платы.

При использовании системы плавающих окладов в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда) происходит периодическая корректировка должностного оклада (тарифной ставки) при условии выполнения задания по выпуску продукции (задания по труду).

В кооперативных организациях применяется особая форма оплаты труда по конечному результату – комиссионная оплата труда. Оплата работников при данной системе устанавливается в процентах от дохода или прибыли, полученной кооперативом.

На таких же принципах основывается оплата работников малых предприятий. Например, оказывающих различного рода услуги, по ставке трудового вознаграждения.

Размер ставки устанавливается в фиксированном проценте от суммы платежей, перечисленных предприятию клиентом в оплату выполненной работником работы, обычно в диапазоне 20 – 45 % с учетом претензий, поступающих от клиентов.

ТК РФ отдельно выделяет вопросы организации оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

В бюджетных учреждениях условия оплаты труда данных категорий регулируются согласно положений нормативных актов соответствующего уровня. В других организациях условия определяются по соглашению сторон трудового договора (т.е. коллективный договор такие условия может не содержать).

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, устанавливаемых в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Также для оплаты труда руководителей и специалистов применяется система плавающих окладов – ежемесячное определение размера должностного оклада работника в зависимости от роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения производственного задания.

1.3 Состав затрат на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции

Для любой организации расходы на оплату труда являются одним из основных элементов затрат, формирующих себестоимость продукции (работ, услуг).

Состав затрат на оплату труда, включаемых с себестоимость продукции (работ, услуг) и учитываемых при налогообложении прибыли, установлен законодательно гл. 25 «Налог на прибыль организаций» части второй НК РФ.

В соответствии с налоговым законодательством в расходы организации на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и/или натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и одновременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами и/или коллективными договорами.

К расходам на оплату труда, в частности, относятся следующие затраты организации:

суммы, начисленные по тарифным савкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда;

начисления стимулирующего характера, том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

начисления стимулирующего и/или компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством РФ;

сумма начисленного заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и/или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

расходы на оплату труда, сохраняемую работником на время отпуска, предусмотренного законодательством РФ; фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории РФ и обратно (включая расходы на оплату, провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с законодательством РФ;

начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии законодательством РФ;

надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях;

стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не более 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом работнику организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях (в случае отсутствия железной дороги указанные расходы принимаются в размере минимальной стоимости проезда на воздушном транспорте), и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства;

расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством РФ на время учебных отпусков, предоставляемых работникам организации, а также расходы на оплату проезда к месту учебы и обратно;

суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

суммы, начисленные за выполненную работу физическим лицам, привлеченным для работы в организации согласно специальным договорам на предоставление рабочей силы государственными организациями;

расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско – правового характера (включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско – правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями;

доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством РФ;

расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и/или в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет;

другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договорам и/или коллективным договором.

Для целей бухгалтерского учета все указанные выше расходы на оплату труда включаются в полном объеме в себестоимость продукции (работ, услуг) и отражаются по дебету счетов учета затрат на производство (для торговых организаций - по дебету счета 44) в корреспонденции с кредитом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Для целей налогового учета расходы на оплату труда относятся на себестоимость продукции при условии, что эти расходы предусмотрены нормам законодательства РФ, трудовыми договорами, коллективными договорами и/или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В состав прочих расходов, учитываемых в себестоимости продукции (работ, услуг), также включаются затраты, связанные с некоторыми расчетами с персоналом по прочим операциям.

К таким затратам НК РФ относит следующие расходы организации :

расходы на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей в пределах норм, установленных Правительством РФ;

расходы на командировки в пределах установленных норм;

расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно работников, занятых в организациях, которые осуществляют свою деятельность вахтовым методом или в полевых (экспедиционных) условиях. Указанные расходы должны быть предусмотрены коллективными договорами.

В соответствии с НК РФ не учитываются в составе расходов на оплату труда расходы на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов).

Кроме того, при налогообложении прибыли не учитываются следующие расходы:

в виде премий, выплачиваемых работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений;

в виде сумм материальной помощи работникам (в том числе для первоначального взноса на приобретение и/или строительство жилья, на полное или частичное погашение кредита, предоставленного на приобретение и/или строительство жилья, беспроцентных или льготных ссуд на улучшение жилищных условий);

на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренным действующим законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;

в виде надбавок к пенсиям единовременных пособий уходящим на пенсию ветерана труда;

на оплату ценовых разниц при реализации по льготным ценам (тарифам) (ниже рыночных цен) товаров (работ, услуг) работникам;

на оплату ценовых разниц при реализации по льготным ценам продукции подсобных хозяйств для организации общественного питания;

в виде сумм выплаченных подъемных сверх норм, установленных законодательством РФ;

на компенсацию за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей, на оплату суточных, полевого довольствия сверх норм таких расходов, установленных Правительством РФ;

на оплату телефонных переговоров для служебных разговоров на рабочем телефоне.

## 1.4 Отчисления и удержания, производимые из оплаты за труд

К числу государственных гарантий по оплате труда относится установленный законодательно перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы можно разделить на три группы:.

1. Удержания по инициативе работодателя:

для погашения его задолженности работодателю (ст. 137 ТК РФ);

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (часть вторая ст. 137 ТК РФ);

для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, а также в других случаях ( часть вторая ст. 137 ТК РФ);

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое (часть вторая ст. 137 ТК РФ);

при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он получил ежегодный оплачиваемый отпуск за неотработанные дни отпуска;

для возмещения ущерба, причиненного по вине работника предприятию (ст.238 ТК РФ) и др.

2. Удержания, производимые по согласованию между работником и работодателем:

алиментов по письменному заявлению работника;

сумм в погашение займов, кредитов, выданных работнику;

профсоюзных взносов и т.д.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

3.Обязательные удержания:

Удержание по исполнительным листам производится на основании Федерального Закона от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве». Основаниями к удержанию и переводу алиментов являются: исполнительные листы, а в случаях их утраты – дубликаты, письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов. К исполнительным документам относятся: исполнительные листы, выдаваемые судами, судебные приказы, нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов, постановления органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, удостоверения комиссии по трудовым спорам, выдаваемые на основании ее решений, постановления судебного пристава-исполнителя.

Удержания алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения, как по основной, так и по совмещенной работе; со всех видов доплат и надбавок к заработной плате; с денежных и натуральных премий; с отпускных; с дивидендов и т.д. Удерживаются алименты после уплаты подоходного налога.

Алименты не удерживают: с сумм материальной помощи, с единовременных пособий и иных выплат, не носящих постоянного характера.

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия должна не позднее чем в 3-х дневной срок со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы или перевести по почте акцептованным платежным поручением (ст. 109 Семейного Кодекса РФ).

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст.238-250 ТК РФ).

Различают полную и ограниченную материальную ответственность за причиненный материальный ущерб.

При ограниченной материальной ответственности работник возмещает причиненный материальный в заранее установленном размере действительных потерь, но не свыше установленных законом.

Полная материальная ответственность заключается в обязанности работника, по вине которого причинен ущерб, возместить его сполна независимо от размера.

Размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

Подотчетными лицами считаются работники, получившие авансом денежные средства из кассы. В подотчет выдаются деньги для предстоящих командировочных расходов, а также для оплаты хозяйственных расходов, расходов, связанных с приобретением материалов по мелкому опту в розничной торговле, и на другие хозяйственные расходы.

Денежные средства в подотчет выдаются по расходным кассовым ордерам и должны расходоваться строго по назначению.

По полученным денежным средствам подотчетные лица должны составить авансовый отчет с приложением оправдательных документов за купленный товар (товарные чеки, проездные документы) и представить их бухгалтеру. В случае, когда в авансовом отчете нет оправдательных документов, следует проверить наличие его прихода. Если купленный материал не оприходован, следует подотчетную сумму зачесть в совокупный годовой доход подотчетного лица.

Выдача новых авансов подотчетному лицу может быть произведена при условии погашения ранее выданного аванса.

Налог на доходы физических лиц

При определении налоговой базы для целей исчисления НДФЛ учитываются все доходы, полученные налогоплательщиком, в том числе (п. 1 ст. 210 НК РФ):

доходы в денежной форме;

доходы в натуральной форме;

доходы, право на распоряжение которыми у него возникло;

доходы в виде материальной выгоды.

Не учитываются только доходы, освобожденные от налогообложения (ст. 217 НК РФ). Рассмотрим некоторые доходы, не подлежащие налогообложению.

1.Государственные пособия, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством.

К ним, в частности относятся:

пособие по беременности и родам;

единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;

единовременное пособие при рождении ребенка;

ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет;

пособие на погребение.

Все эти пособия выплачиваются работодателями за счет средств ФСС России.

2.Пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии, назначаемые в порядке, установленном законодательством.

3.Все виды установленных действующим законодательством компенсационных выплат.

4.Суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работодателями членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью членам его семьи.

5.Доходы, не превышающие 4000 руб., полученные по каждому из следующих оснований за налоговый период:

стоимость подарков, полученных от организаций или индивидуальных предпринимателей.

суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, а также бывшим своим работникам, уволившимся в связи с выходом по инвалидности или по возрасту.

При получении налогоплательщиком дохода от организаций и индивидуальных предпринимателей в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), иного имущества, налоговая база определяется как стоимость этих товаров (работ, услуг) иного имущества, исчисленная исходя из их цен, определяемых в порядке ст. 40 Налогового кодекса РФ с учетом сумм НДС и акциза.

Для доходов, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка 13%, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов (стандартных, социальных, имущественных и профессиональных).

Для доходов, в отношении которых предусмотрены налоговые ставки 9%, 30% и 35%, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению. При этом налоговые вычеты не применяются.

Все доходы, в отношении которых пп.2 - 4 ст.224 НК РФ не установлены особые налоговые ставки, облагаются по ставке 13% (п.1 ст.224 НК РФ). Налоговая ставка в размере 35% установлена в отношении доходов, указанных в п.2 ст.224 НК РФ.

Налоговая ставка в размере 30% устанавливается в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации (п. З ст.224 НК РФ).

Налоговая ставка в размере 9% устанавливается в отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов.

К числу доходов, в отношении которых применяется налоговая ставка 13%, относятся все доходы, не упомянутые отдельно в ст.224 НК РФ, в том числе:

доходы в виде материальной выгоды;

доходы, полученные по договорам страхования и договорам негосударственного пенсионного обеспечения.

Налогооблагаемые доходы граждан уменьшаются на налоговые вычеты. Главой 23 НК РФ предусмотрены следующие виды налоговых вычетов:

стандартные (ст. 218);

социальные (219);

имущественные (ст. 220);

профессиональные (ст. 221).

На налоговых агентов возложена обязанность по предоставлению только стандартных и профессиональных налоговых вычетов. За остальными вычетами граждане должны обращаться в налоговые органы по месту их жительства.

При определении размера налоговой базы налогоплательщику предоставляются следующие стандартные налоговые вычеты:

1.В размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода предоставляется:

лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

лицам, получившим инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, а также военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченные в этот период для выполнения работ, связанных с ликвидацией последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, включая взлетно-подъемный, инженерно-технический составы гражданской авиации, независимо от места дислокации и выполняемых ими работ;

лица, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения Чернобыльской АЭС;

военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий Чернобыльской АЭС;

инвалидам Великой Отечественной войны;

инвалидам I, II и Ш групп из числа: военнослужащих, получивших инвалидность вследствие ранения. Контузии или увечья, полученных при защите СССР, РФ или при исполнении иных обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; бывших партизан, а также других категорий инвалидов, приравненных по пенсионному обеспечению к указанным категориям военнослужащих.

2.В размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на следующие категории налогоплательщиков:

Героев Советского и Героев Российской Федерации, а также лиц, награжденных орденом Славы трех степеней;

участников Великой Отечественной войны, боевых операций по защите СССР из числа военнослужащих, проходивших службу в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав армии и бывших партизан;

инвалидов с детства, а также инвалидов I и II групп;

лиц, отдавших костный мозг за спасение жизни людей;

Героев Советского Союза и Героев Российской Федерации, а также лиц, награжденных орденом Славы трех степеней;

лиц, отдавших костный мозг для спасения жизни людей.

3.В размере 400 рублей за каждый месяц налогового периода - налогоплательщикам, которые не отнесены к льготным категориям. Данный вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка 13%) работодателем, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысил 20 000 рублей. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20 000 рублей, налоговый вычет не применяется;

4.В размере 600 рублей на каждого ребенка за каждый месяц налогового периода - налогоплательщикам, на обеспечении которых находится ребенок, являющимся родителями или супругами родителей. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителя, приемным родителям предоставляется вычет в размере 1200 руб.

Вычеты действуют до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка 13%) работодателем, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысил 40 000 рублей. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 40 000 рублей, налоговый вычет не применяется [23, с. 611].

Вычет на обеспечение ребенка начинает предоставляться родителям и супругам родителей- с месяца рождения ребенка; опекунам и попечителям – с месяца, в котором установлена опека; приемным родителям – с месяца вступления в силу договора о передаче ребенка на воспитание в семью.

Вычет действует до конца года, в котором ребенок достиг 18-летнего возраста, либо до конца года, в котором ребенок достиг 24-летнего возраста, при условии, что он является учащимся дневной формы обучения, аспирантом, ординатором, студентом, курсантом.

Но есть одно ограничение: «детский» вычет полагается только за период обучения ребенка в образовательном учреждении и учебном заведении, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке в период обучения.

На ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также на ребенка-инвалида I или II группы в возрасте до 24 лет, который является учащимся очной формы обучения, аспирантом, ординатором, студентом, размер вычета увеличивается вдвое.

Вычет на ребенка удваивается и в том случае, если его получателем является вдова (вдовец), одинокие родители, опекуны или попечители, приемные родители.

Если налогоплательщик имеет два разных основания для получения вычета в двойном размере, то вычет ему предоставляется в четырехкратном размере.

Стандартные вычеты на содержание ребенка предоставляются независимо от наличия у ребенка самостоятельных источников дохода и факта совместного проживания с родителями.

Стандартный налоговый вычет расходов на содержание детей предоставляется независимо от предоставления личного стандартного налогового вычета.

С 1 января 2001 года организации с доходов, полученных персоналом, уплачивают единый социальный налог (ЕСН). Этот налог предназначен для создания в стране необходимого резерва средств на государственное пенсионное обеспечение и медицинскую помощь населению.

Он представляет собой сумму платежей в государственные внебюджетные социальные фонды Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования.

Исчисление и уплата ЕСН регулируются главой 24 «Единый социальный налог» НК РФ.

С 1 января 2006 г. Федеральным законом от 06.12.2005 № 158-ФЗ изменено распределение ставок ЕСН, зачисленных в ФСС России и в бюджет Федерерального фонда обязательного медицинского страхования (п. 1 ст. 241 НК РФ). Общая ставка налога осталась прежней 26%, но ставка налога в отношении сумм, зачисляемых в ФСС России, уменьшена на 0,3%, а ставка налога в бюджет ФФОМС увеличена 0,3%.

Для различных категорий налогоплательщиков установлены различные ставки налога (ст. 241 НК РФ). Для обычных организаций и предпринимателей, которые выплачивают доходы своим работникам, установлены следующие ставки (таблица 1):

Таблица 1

Ставки единого социального налога

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Налоговая база на каждое  физическое лицо  нарастаю  щим итогом с начала года | Федеральный бюджет | ФСС  России | ФФОМС | ТФОМС | Итого |
| До 280000 руб. | 20% | 2,9% | 1,1% | 2% | 26% |
| От 280001 руб. до 600000 руб. | 56000 руб.+7,9% с суммы,  превышаю  щей 280000 руб. | 8120 руб. + 1% с суммы, превышаю  щей 280000 руб. | 3080 руб. + 0,6% с суммы, превышающей 280000 руб. | 5600 руб. + 0,5% с суммы, превышающей 280000 руб. | 72800 руб. + 10% с суммы, превышающей 280000 руб. |
| Свыше 600000 руб. | 81280 руб. + 2% с суммы, превышающей 280000 руб. | 11320 руб. | 5000 руб. | 7200руб. | 104800 руб. + 2% с суммы, превышающей 280000 руб. |

Одним из видов социальных гарантий для граждан, является обеспечение их пенсиями при достижении пенсионного возраста, при наступлении инвалидности, потере кормильца. Аккумулирование средств на выплату пенсий осуществляется за счет начислений работодателями соответствующих взносов, величина которых зависит от размера заработка работника.

В течение 2005-2007 гг. организации, которые производят выплаты своим работникам 1967 г. рождения и моложе, применяют ставки страховых взносов, которые установлены п. 1 части первой ст. 33 Закона № 167-ФЗ. Поэтому в 2006 г. организации, за исключением организаций, занятых в производстве сельскохозяйственной продукции, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, применяют следующие ставки взносов (таблица 2).

Таблица 2

Размеры страховых тарифов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| База для начисления страховых взносов на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года | Для лиц 1966 г. рождения и старше на финансирование страховой части трудовой пенсии | Для лиц 1967 г. рождения и моложе на финансирование | |
| Страховой части трудовой пенсии | Накопительной части трудовой пенсии |
| До 280000 руб. | 14% | 8% | 6% |
| От 280001 руб. до 600000 руб. | 39200 руб. + 5,5% с суммы, превышающей 280000 руб. | 28000 руб. + 3,9% с суммы, превышающей 280000 руб. | с суммы, превышающей 280000 руб. |
| Свыше 600000 руб. | 56800 руб. | 40480 руб. | 16320 руб. |

Начисление работодателями взносов на обязательное пенсионное страхование в России регулируется Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Обязанность организации страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлена Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Для определения выплат, на которые взносы не начисляются, применяется перечень выплат, на которые страховые взносы в ФСС не начисляются:

К таким выплатам относятся:

выходное пособие и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;

средняя зарплата на период трудоустройства при сокращении штатов или ликвидации организации;

государственные пособия на детей, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, погребение, пенсии и т. д., выплачиваемые за счет средств ФСС России;

отдельные виды материальной помощи;

единовременные выплаты при выходе на пенсию;

суммы командировочных расходов.

Размер тарифа зависит от класса профессионального риска и установлен в диапазоне от 0,2 до 8,5 %.

Класс профессионального риска – это уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей. Причем класс профессионального риска определяется по виду экономической деятельности.

Если организация ведет несколько видов экономической деятельности, то класс присваивается по тому виду, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме выпущенной продукции и оказанных услуг.

Некоторые организации имеют право уплачивать взносы в размере 60% установленного тарифа, а именно:

организации, которые выплачивают различные вознаграждения работникам инвалидам I, II, III групп;

Глава 2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в Добринском райпо

* 1. Организационно – экономическая характеристика Добринского райпо

Добринское районное потребительское общество, в соответствии с Законом Российской Федерации «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» - добровольное объединение граждан и юридических лиц, созданное по территориальному признаку на основе членств путем объединения его членами имущественных, паевых взносов для торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей его членов.

Граждане и (или) юридические лица, внесшие вступительный и паевой взнос и принятые в общество являются пайщиками. Добринское районное потребительское общество является некоммерческой организацией.

Полное официальное наименование - Добринское районное потребительское общество сокращенное наименование Добринское райпо.

Общество является юридическим лицом, действует на основании своего Устава (приложение 1), имеет в собственности имущество, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, в т.ч. арбитражном.

Общество, как юридическое лицо, считается созданным с момента его государственной регистрации. Оно имеет расчетный и иные счета в банках, самостоятельный баланс, печать, штамп, фирменные бланки и иные реквизиты.

Добринское райпо в своей деятельности руководствуется Гражданским кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации», другими Законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и международными принципами кооперации.

Организационно - правовой формой общества является потребительское общество. Общество создается на неопределенный срок. Общество является правопреемником по всем правам и обязанностям Добринского, Демшинского, Плавицкого, Талицкого, Хворостянского, Поселкового торговых предприятий, участка питания, производственно - заготовительного комбината.

Общество для своей деятельности имеет структурные подразделения (магазины, хлебозавод, закусочные, кафе, столовые, ПЗП, аптечные приемно-заготовительные пункты, ветеринарные аптеки и т.д.).

Юридический адрес общества: 399430 Липецкая область, Добринский район, п. Добринка, ул. Октябрьская, 19.

Целью Общества является удовлетворение материальных и иных потребностей его членов.

Для выполнения указанной цели Добринское райпо осуществляет:

оптовую, розничную торговлю, в т.ч. путем создания торговых баз, магазинов, коммерческих центров, ларьков, киосков;

производственную, строительную, посредническую фармацевтическую, ветеринарную, предпринимательскую благотворительную и иную деятельность, не запрещенную законом;

всемерное содействие развитию социально-бытовой и иной инфраструктуры,

производство и реализацию продукции промышленного, культурно-оздоровительного сельскохозяйственного назначения продовольственных, промышленных товаров;

другие виды деятельности не запрещенные законодательством РФ.

Членство в пайщики общества является добровольным. Пайщиками общества могут быть граждане, достигшие возраста шестнадцати лет и проживающие на территории Добринского района Липецкой области и (или) юридические лица всех форм собственности.

Источниками образования имущества общества являются: паевые взносы пайщиков; доходы от предпринимательской деятельности общества; доходы от размещения его собственных средств в банках ценных бумаг; имущество, поступившее при создании общества в его собственность; иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации. Имущество общества не распределяется по долям (вкладам) между пайщиками и работающими по трудовому договору (контракту) в обществе гражданами. Имущество, полученное в качестве паевого взноса, не возвращается.

Управление обществом осуществляют общее собрание уполномоченных, собрания пайщиков кооперативных участков, совет и правление общества.

Бухгалтерский учет ведется бухгалтерией Добринского райпо как отдельным ее структурным подразделением, возглавляемый главным бухгалтером, который несет ответственность за реализацию учетной политики и оставление налоговых деклараций. За работниками бухгалтерской службы обязанности закреплены согласно должностным инструкциям. Каждый работник бухгалтерии ознакомлен со своими обязанностями, что подтверждается личной подписью работника с указанием даты ознакомления. Лица, имеющие доступ к информации, содержащейся в регистрах бухгалтерского учета и внутренней бухгалтерской отчетности несут ответственность за ее разглашение в установленном законодательством порядке. Бухгалтерский учет осуществляется в соответствии с Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства финансов РФ от 29 июля 1998 г. № 34-Н, Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 г., единым Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 года № 94-н, положениями по бухгалтерскому учету и учетной политикой для целей бухгалтерского учета (приложение 2).

Факты хозяйственной деятельности оформляются с использованием первичных документов, согласно альбомам унифицированных форм, утвержденных Госкомстатом России. Операции, для которых отсутствуют формы первичных документов, оформляются документами, разработанными организацией в соответствии с требованиями, установленными законодательством по бухгалтерскому учету и налоговым законодательством.

Правила документооборота и технология обработки учетной информации определяется графиком, в котором указан перечень работ с указанием исполнителей и сроков их выполнения. На основе бухгалтерских данных составляется финансовая, статистическая отчетность. Финансовая отчетность организации составляется по формам, установленным Министерством финансов Российской Федерации. Статистическая отчетность организации составляется по форме и в сроки, установленные Госкомстатом России.

Основные показатели финансово – хозяйственной деятельности Добринского райпо представлены в таблице 3, которая дает возможность проанализировать деятельность за 2005 – 2007 годы. Данные, отраженные в таблице взяты из бухгалтерского баланса (ф.№1) (приложение 3,4,5), отчета о прибылях и убытках (ф.№2) (приложение 6,7,).

Анализируя данные таблицы можно сделать следующие выводы.

Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей) в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 26624 тыс. руб. или на 9,79%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом данный показатель увеличился на 56618 тыс. руб. или на 18,97%, а по сравнению с 2005 годом выручка увеличилась на 83242 тыс. руб. или на 30,63%. Результат такого хозяйствования – высокий уровень рентабельности. Так показатель рентабельности в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличился на 0,22, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 0,99.

Дебиторская задолженность в Добринском райпо включает задолженность за товары и услуги, срок оплаты которых не наступил или просрочен, задолженность по расчетам с бюджетом при переплате налогов и других обязательных платежей, с персоналом, подотчетными лицами, по полученным векселям. Она включает так же дебиторов по претензиям и спорным долгам.

Таблица 3

Основные показатели финансово – хозяйственной отчетности Добринского райпо за 2005 – 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение | | | |
| Абсолютное,  (+;-) | | Относительное,  (%) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г.  к  2005 г. | 2007 г. к  2006 г. | 2006 г. к  2005 г. | 2007 г. к 2006г. |
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей) | 271753 | 298377 | 354995 | 26624 | 56618 | 109,79 | 118,97 |
| Прибыль (убыток) от продаж | 4260 | 5335 | 9883 | 1075 | 4548 | 125,23 | 185,25 |
| Рентабельность (убыточность) от продаж | 1,57 | 1,79 | 2,78 | 0,22 | 0,99 | - | - |
| Дебиторская задолженность  (долгосрочная) | 1109 | 1164 | 1064 | 55 | -100 | 104,95 | 91,41 |
| Кредиторская задолженность | 16983 | 24840 | 30758 | 7857 | 5918 | 146,26 | 123,82 |
| Среднесписочная численность работников | 681 | 681 | 655 | - | -26 | 100 | 96,18 |
| Фонд заработной платы | 31995,7 | 35835,2 | 42578,7 | 3839,5 | 6743,5 | 112,0 | 118,81 |
| Средняя заработная плата | 3809,7 | 4305 | 5326 | 495,3 | 1021 | 113,0 | 123,7 |
| Производительность труда | 399,05 | 438,15 | 541,98 | 39,1 | 103,83 | 109,89 | 123,69 |

Так как дебиторская задолженность всегда отвлекает средства из обращения, то ее увеличение обозначает их неэффективное использование и ведет к напряженному финансовому состоянию.

Так в 2006 году по сравнению с 2005 годом сумма дебиторской задолженности (долгосрочной) увеличилась на 55 тыс. руб. или на 4,95%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом анализируемый показатель уменьшился на 100 тыс. руб. или 8,59%, а по сравнению с 2005 годом на 45 тыс. руб. или на 4,06%. В Добринском райпо необходимо усилить контроль финансовых служб за оборачиваемостью средств в расчетах, обеспечением своевременной инкассации дебиторской задолженности, контроль за покупателями платежной дисциплины.

Доля кредиторской задолженности в том числе, перед поставщиками и подрядчиками, перед персоналом организации, перед государственными внебюджетными фондами, по налогам и сборам, перед прочими кредиторами в совокупности в 2006 году по сравнению с 2005 годом возросла на 7857 тыс. руб. или на 46,26%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом данный показатель увеличился на 5918 или на 23,82%, а по сравнению с 2005 годом на 13775 тыс. руб. или на 81,11%. Увеличение кредиторской задолженности в Добринском райпо свидетельствует о нарушении расчетно – платежной дисциплины и является следствием несоблюдения организацией сроков оплаты товаров (работ, услуг) и расчетных документов.

Среднесписочная численность работников Добринского райпо в 2006 году по сравнению с 2005 годом не изменилась в 2007 году по сравнению с 2006 годом произошло уменьшение численности работников на 26 человек или на 3,82%, аналогичные изменения произошли по сравнению с 2005 годом.

Производительность труда работников Добринского райпо в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась 39,1 тыс. руб. или на 9,89%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом исследуемый показатель увеличился на 103,83 тыс. руб. или на 23,69%, а по сравнению с 2005 годом 142,93 тыс. руб. или на 35,8%. Увеличение производительности труда свидетельствует о том, что в Добринском райпо постоянно происходит повышение квалификации кадров, культурно – технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников.

Средняя заработная плата работников исследуемого предприятия в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 495,3 тыс. руб. В 2007 году по сравнению с 2006 годом исследуемый показатель увеличился 1021 тыс. руб..

Следствием этого является увеличение фонда заработной платы в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 39,1 или на 9,89%. В 2007 году по сравнению с 2006 годом увеличение составило 103,83 тыс. руб. или на 23,69%.

2.2 Документальное оформление по учету личного состава, труда и его оплаты

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы в Добринском райпо используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 г. № 26.

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1) (приложение 8) - применяется для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Составляется работником кадровой службы. В приказе указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.). Подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом приказ объявляют работнику (работникам) под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) (приложение 9) – заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Штатное расписание (форма № Т-3) (приложение 10) - применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавок и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным лицом.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5) (приложение 11) - используется для оформления и учета перевода работника (работников) на другую работу в организации. Заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку. На основании данного приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете, вносится запись в трудовую книжку.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т - 6) (приложение 12) и приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма № Т-6а) применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором (контрактом). Составляются работником кадровой службы или уполномоченным лицом, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику под расписку. На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме № Т-60 «Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику».

График отпусков (форма № Т-7) (приложение 13) предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков – сводный график. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работника. График отпусков визируется руководителем кадровой службы, руководителями структурных подразделений, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т-8) (приложение 14) применяется для оформления и учета увольнения работника (работников). Заполняются работником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку.

На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка – расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником».

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма № Т-9) применяется для оформления и учета направлений работника (работников) в командировки. Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом. В приказе о направлении в командировку указываются фамилии и инициалы, структурное подразделение, профессии (должности) командируемых, а также цели, время и места командировок.

При необходимости указываются источники оплаты сумм командировочных расходов, другие условия направления в командировку.

Командировочное удостоверение (форма № Т-10) является документом удостоверяющим время пребывания работника в служебной командировке. Выписывается в одном экземпляре работником кадровой службы на основании приказа (распоряжения) о направлении в командировку. В каждом пункте назначения делаются отметки о времени прибытия и выбытия, которые заверяются подписью ответственного должностного лица и печатью. После возвращения из командировке в организацию работникам составляется авансовый отчет с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы.

В Добринском райпо учет рабочего времени ведется в табелях учета использования рабочего времени. Табель открывается по структурным подразделениям и категориям работающих. Они необходимы не только для учета использования рабочего времени всех категорий работающих, но и для контроля за соблюдением персоналом установленного режима рабочего времени, расчетов с ним по заработной плате и получения данных по отработанному времени (приложение № 15).

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы. Табельный учет осуществляют бухгалтер, бригадир или мастер в табеле учета использования рабочего времени.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам определяют сумму заработка работников за месяц и производят из этой суммы необходимые удержания. В Добринском райпо эти расчеты производят с использованием отдельно расчетных ведомостей (форма № T-51) (приложение 16) и платежных ведомостей (форма № Т-53) (приложение 17).

В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

Аванс за первую половину месяца выдают по платежным ведомостям. Сумму аванса обычно определяют из расчета 40 % заработка по тарифным ставкам или окладам с учетом отработанных работниками дней.

Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр не выданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней сдают в банк на расчетный счет.

На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма № КО - 2) номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости. Вместе с выплаченной заработной платой работнику на руки выдается расчетный листок (приложение 18).

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации. Ведется работником бухгалтерии.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расходным кассовым ордерам, на которых делают пометку «Разовый расчет по заработной плате».

В Добринском райпо на каждого работника открывают лицевые счета (форма № Т-54), в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Форма № Т - 54 используется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат. На основании данного лицевого счета составляют расчетную ведомость по форме № Т - 51.

Записка - расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т - 61) (приложение 19) в Добринском райпо применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора (контракта). Составляется работником кадровой службы или уполномоченным лицом. Расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии.

В налоговых карточках (форма № 1 - НДФЛ, утвержденная приказом МНС. России от 11.11.00г. №БГ- 3- 08/379) в исследуемой организации ведется учет получаемых физическим лицом доходов, рассчитывается налоговая база и определяется сумма налога на доходы физических лиц.

В Добринском райпо применяется в основном повременная оплата труда по окладу, однако для работников общепита применяют повременно-премиальную по окладу, а для работников транспортного подразделения применяется повременная оплата труда по часовому тарифу.

Пример 1. Часовая тарифная ставка работника транспортного подразделения - 50 руб. В октябре 2007 г. при норме рабочего времени 176 часов он отработал 160 часов. Таким образом, ему надлежит выплатить 8000 руб.

Согласно действующему на предприятии Положению о премировании ему полагается премия за работу в размере 5% от суммы заработка.

Премия составит 400 руб. (8000 руб. x 5%).

В целом заработок работника за октябрь составит 8400 руб. (8000 + 400).

Пример 2. Согласно штатного расписания главному бухгалтеру Скобелевой Н.И..- установлен оклад в размере 16 000 руб. расчетный период – декабрь 2007 г. - 21 р.д. – фактически отработан полностью. Начислено за фактически отработанное время: 16 000 : 21 \* 21 = 16 000 руб.

Согласно ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ под совмещением должностей понимается выполнение работником у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительной работы как по иной, так и по такой же профессии (должности).

Дополнительная работа поручается работодателем работнику с его письменного согласия. Работник также в письменной форме должен согласиться со сроком выполнения дополнительной работы, ее содержанием и объемом.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению работника и работодателя с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Минимальный размер доплаты трудовым законодательством не установлен.

Пример3. Трудовым договором Швецову Д.Л. предусмотрено совмещение профессий водителя (основная профессия) и экспедитора (дополнительная профессия) с доплатой в размере 2500 руб. в месяц.

За месяц Швецову Д.Л. по основной профессии начислены следующие денежные суммы:

месячный оклад - 3400 руб.; оплата за работу в праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - 950 руб.; премия за прошлый месяц - 1000 руб.; премия за текущий месяц - 520 руб.

Заработная плата Швецова Д.Л. с учетом доплаты за совмещение должностей составит 8370 руб. (3400 + 950 + 1000 + 520 + 2500).

Оплата труда в период обучения, если профессиональное обучение производится без отрыва от работы производится в обычном порядке. При этом работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением (ч. 5 ст. 196 ТК РФ).

При прохождении работником профессионального обучения с отрывом от работы ему предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 187 ТК РФ

Пример 4. Согласно положению по оплате труда ревизору Ульяновой Т. Н. установлен оклад в размер 8 000 руб. Расчетный период сентябрь 2007 г. – 20 рабочих дней, фактически отработано 15 дней. Остальные 5 дней работник находился в ученическом отпуске, который был оплачен в предыдущем месяце – августе. Начислено за фактически отработанное время: 8 000 : 20 x 15 = 6000 руб.

Согласно ст. 107 ТК РФ выходные и нерабочие праздничные дни являются временем отдыха работников. Поэтому привлечение работников к труду в эти дни должно быть компенсировано работодателем соответствующей доплатой. Подробнее о выходных и праздничных днях и о привлечении работников к работе в выходные или праздничные дни см. с. 127.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается одинаково: не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 153 ТК РФ)

Конкретные размеры доплаты за работу в выходные и праздничные дни могут устанавливаться соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 2 ст. 135 и ст. 149 ТК РФ). Если этими документами размер доплаты не определен или установлен в меньшем размере по сравнению со ст. 153 ТК РФ, работа в выходной и праздничный день оплачивается по правилам ст. 153 ТК РФ.

Пример 5. Ведущему товароведу Сорокиной Т.Д. установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Месячный оклад работника - 5600 руб.

Сорокина Т.Д. отработала одну субботу 14 апреля 2007 г. На следующей неделе 16 апреля (понедельник) ей был предоставлен дополнительный день отдыха.

Таким образом, в апреле Сорокина Т.Д., отработав месячную норму рабочего времени, получит: оклад - 5600 руб.; одинарную дневную ставку - 266,67 руб. (5600 руб. : 21 день). Итого - 5866,67 руб.

Все трудящиеся имеют право на социальное обеспечение в случае временной нетрудоспособности.

Основными нормативными документами при исчислении пособий являются:

1.Федеральный Закон «О бюджете фонда социального страхования» на 2007 год № 234- ФЗ от 19.12.2006г.

2.Федеральный Закон от 29.12.2006г. № 255 «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

В соответствии с данными документами пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств фонда социального страхования в следующих случаях: при заболевании (травме); при санаторно-курортном лечении, если путевка выдана за счет средств Фонда соц. страхования; при заболевании члена семьи, если необходим уход за ним; при карантине, если работник отстранен СЭС, при карантине ребенка в детском саду; при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом; при протезировании с помещением в стационаре.

Основанием для начисления пособий является выданный лечебным учреждением больничный лист.

Размер пособия зависит от стажа и среднего заработка: до 5 лет – 60% заработка; от 5 – 8 лет – 80% заработка; свыше 8 лет – 100% заработка.

Размер пособия зависит от страхового стажа застрахованных лиц. Страховой стаж – это суммарная продолжительность, начиная с момента первого поступления на работу.

В основе расчета пособия лежит среднедневной заработок с учетом страхового стажа. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам) следующий:

1) средний дневной заработок для расчета пособия = сумма заработной платы работника (без учета выплат за счет прибыли) за 12 месяцев, предшествующих месяцу нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам / общее число календарных дней за 12 месяцев, предшествующих месяцу поступления нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам);

2) дневное пособие = средний дневной заработок для расчета пособия × % оплаты с учетом страхового стажа(60%, 80%, 100%);

3) исчисляется максимальный размер дневного пособия.

В настоящее время максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц не может превышать 17250 руб.(в 2007 году 16125 руб.). Если максимальный размер пособия меньше, чем пособие, рассчитанное из фактического заработка, то дальнейший расчет ведется исходя из максимально возможной величины. Размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве равен 100% средней заработной плате и максимальным размером не ограничивается.

4) определяется размер пособия: дневное пособие × количество календарных дней болезни (отпуска по беременности и родам)

При страховом стаже менее 6 месяцев пособие по временной нетрудоспособности (по беременности и родам) выплачивается в размере не более 1 МРОТ за полный календарный месяц.

Пособие выплачивается за первые 2 календарных дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с третьего дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда соц. страхования.

Пособие по беременности и родам в пределах 23400 руб.(в 2007 году 16125 руб.) за полный календарный месяц выплачивается полностью за счет средств ФСС. Вся сумма пособия облагается НДФЛ. Пособие по беременности и родам НДФЛ – не облагается. Пособие по больничному листу не облагается ЕСН и на страхование от несчастных случаев.

Пример 6. Сотрудник Добринского райпо продовец продовольственных товаров 3 категории Бочарова Н.И. находилась на больничном 16 дней (с 22.11.2007 г. по 07.12.2007 г). Листок нетрудоспособности был сдан в бухгалтерию для оплаты в декабре. Начисление сумм по данному больничному листку и удержание суммы налога на доходы физических лиц произведены в том же месяце. Порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности представлен в приложении 23.

В соответствии с Конституцией РФ и трудовым кодексом все трудящиеся имеют право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с трудовым кодексом минимальное количество дней отпуска – 28 календарных дней.

Основанием для начисления отпускных в Добринском райпо является приказ руководителя и график отпусков, утвержденный руководителем. Составляется записка – расчет о предоставлении отпуска. В основе расчета отпускных лежит средний заработок в расчетном периоде.

Расчетным периодом являются 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску (с первого по первое число).

Средний заработок исчисляется:

1) если весь расчетный период отработан полностью:

а) начисленная заработная плата за 12 месяцев + премии;

б) среднемесячная заработная плата = заработная плата + премии за 12 месяцев / 12;

в) среднедневная заработная плата = среднемесячная заработная плата / 29,4 (средне месячное число календарных дней);

г) сумма отпускных = среднедневная заработная плата × 28 дней.

2) если каждый из 12 месяцев отработан не полностью:

а) заработная плата за фактически отработанные дни + премии;

б) среднедневная оплата = заработная плата за фактически отработанные дни + премии / суммарное количество дней для полностью и не полностью отработанных месяцев (например, 10+15+29,4);

в) сумма отпускных = среднедневная оплата × 28 календарных дней.

Если в расчетном периоде не все дни отработаны полностью, то эти дни пересчитывают с применением коэффициента = 1,4 (7 / 5), то есть пятидневную рабочую неделю приравнивают к семидневной календарной неделе.

Пример 7: На основании приказа о предоставлении отпуска Гаврилову М.Д. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней с 9 января 2008 года по 5 февраля 2008 года. Расчет суммы отпускных представлен в приложении 24.

2.3 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический учет расчетов по оплате труда в Добринском райпо ведут на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», в развитие которого могут открывать соответствующие субсчета. По кредиту счета отражают суммы начисленной оплаты труда, премий, пособий по временной нетрудоспособности. Основанием для начисления оплаты труда, премий, пособий и других выплат служат табели учета отработанного времени, наряды на сдельную работу, рапорты о выработке, листки о простоях, листки нетрудоспособности и т. д. По дебету счета 70 учитываются выплаты работникам, сумма удержанного налога, своевременно не возвращенные подотчетными лицами авансы, суммы за причиненный материальный ущерб, за брак, в погашение задолженности по выданным займам, по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц. Сальдо по кредиту – показывает сумму невыплаченной заработной платы (задолженность предприятия работникам по оплате труда). В исключительных случаях может быть сальдо дебету – сумма выданной заработной платы больше начисленной.

Оплата труда работников Добринского райпо включается в состав расходов предприятия как одна из статей и ее начисление отражают:

ДТ231 КТ70 – 329757,37 руб. - начисление оплаты за труд водителям;

ДТ232 КТ 70 – 131267,79 руб. - начисление оплаты за труд работникам занятым строительством;

ДТ 291 КТ 70 – 36133,50 руб. - начисление оплаты за труд работникам ларьков;

ДТ 292 КТ 70 –20366,26 руб. - начисление оплаты за труд работникам рынка;

ДТ 442 КТ 70 – 1884701,39 руб. - начисление оплаты за труд работникам розничных торговых предприятий;

ДТ 443 КТ 70 – 106342,28 руб. - начисление оплаты за труд работникам общественного питания;

ДТ 444 КТ 70 – 39545,01 руб. - начисление оплаты за труд работникам заготовительной организаций;

Начисление пособий:

69/1 КТ 70 – 88561,33 руб. - начисление пособия по временной нетрудоспособности за счет фонда соц. страхования (кроме первых двух дней)

Удержания из зарплаты и выдача:

ДТ 70 КТ 68 – 346186,55 руб. - удержание НДФЛ;

ДТ 70 КТ 71 – 3500 руб. - удержание остатка неиспользованных подотчетных сумм;

ДТ 70 КТ 73/2 – 16430 руб. - удержание из заработной платы сумм по возмещению материального ущерба с согласия работника;

ДТ 70 КТ 76/4 – 18346,75 руб. - на сумму депонированной заработной платы;

ДТ 70 КТ 50 – 2271810,40 руб. - на сумму выданной из кассы.

Деньги на выплату заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности, премий и других выплат получают в банке.

Для получения заработной платы в банк представляются следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление в бюджет налоговых платежей, платежные поручения в пользу различных организаций и лиц, на суммы, удержанные из заработной платы работников по исполнительным листам.

Заработная плата в Добринском райпо выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а отпускные - не позднее, чем за один день до начала отпуска.

При увольнении работника все суммы, причитающиеся ему от организации, выплачиваются в день увольнения.

Заработная плата работникам Добринского райпо выдается в сроки, установленные коллективным договором, которые указываются в представляемых банку кассовых заявках. За первую половину месяца выдают аванс (обычно с 16 по 20 число текущего месяца). Если день выдачи заработной платы приходится на выходной (или праздничный) день, то она выплачивается накануне. По истечении срока выдачи заработной платы кассир в платежной ведомости против фамилий лиц, не получивших ее, в графе «Расписка в получении» делает отметку «Депонировано». В ведомости прописью указывают выданную и депонированную сумму. На сумму выданной по ведомости заработной платы бухгалтером выписывается расходный кассовый ордер, регистрируется в книге регистрации, передается в кассу и отражается в кассовой книге.

Сводка данных по расчетам с персоналом по оплате труда обобщает данные всех расчетно-платежных (расчетных) ведомостей, составленных за отчетный месяц в организации. Сводная ведомость используется при отражении на счетах бухгалтерского учета начислений по оплате труда, премий, пособий; удержаний налога с доходов физических лиц, перечислений и выплат.

Регистрационный журнал служит для определения общей суммы оборота всех операций за отчетный период и для контроля за отражением на счетах всех мемориальных ордеров. По счетам Главной книги составляется оборотная ведомость (приложение 22), а по ней - баланс.

Аналитический учет ведут на карточках или в книгах. Записи в них производят непосредственно по данным первичных документов, приложенных к мемориальным ордерам. В конце месяца на основе записей в аналитических счетах составляют оборотные ведомости аналитического учета, производят сверку итогов оборотов синтетических и аналитических счетов.

Сводные данные проверяют по главной книге (счета 70 и 69). Сальдо по этим счетам должны быть тождественны показателям баланса (форма №1) по статье «Кредиторская задолженность» раздела V пассива «Краткосрочные обязательства».

2.4 Синтетический и аналитический учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Взносы по единому социальному налогу (ЕСН) в размере 26% зачисляются в государственные внебюджетные фонды:

Пенсионный фонд;

Фонд социального страхования;

Фонды обязательного медицинского страхования.

Порядок начисления и уплаты взносов в эти фонды определяется главой 24 НК РФ. Плательщиками ЕСН признаются: лица, производящие выплаты физическим лицам: организации; индивидуальные предприниматели; физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями; индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой.

Налоговая база, определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных налогоплательщиками за налоговый период в пользу физических лиц. Налоговым периодом признается календарный год. Отчетными периодами по налогу признаются первый квартал, полугодие и девять месяцев календарного года.

Отчисления во внебюджетные фонды производятся от выплат и вознаграждений, начисляемых работникам. К таким выплатам и вознаграждениям относятся: заработная плата, различного рода доплаты, премии, материальная помощь, материальная выгода и др.

Некоторые выплаты не включаются в налогооблагаемую базу (государственные пособия, включая пособие по временной нетрудоспособности, единовременная материальная помощь, оказываемая работникам в связи со стихийными бедствиями и др.).

Взносы исчисляются по каждому фонду в отдельности по установленной ставке. Ставки дифференцированы в зависимости от налогооблагаемой базы, исчисляемой по каждому работнику.

Фонд социального страхования является внебюджетным фондом. Предприятия производят в него отчисления в размере 2,9 % от начисленной оплаты за труд работников до 280 000 руб. и + 1,1 % от суммы превышающей 280 000 руб., но из заработной платы эти отчисления не удерживают, а относят за счет издержек производства или обращения.

Средства данного фонда используются на следующие цели: выплату пособий по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; по уходу за ребенком до 1,5 лет; на рождение ребенка; на погребение; на приобретение путевок; на лечение в санаториях.

Предприятия имеют право расходовать средства данного фонда на местах, но в установленные сроки за все израсходованные суммы они должны отчитаться. Неиспользованную часть средств перечисляют ФСС.

Учет расчетов с ФСС в Добринском райпо ведется на счете 69-1. Данный субсчет – пассивный. По кредиту отражают – начисление, а по дебету – использование и перечисление.

ДТ231 КТ 691 – 9562,96 руб. – начислено в ФСС от оплаты за труд водителей;

ДТ232 КТ 691 -3806,77 руб.- начислено в ФСС от оплаты за труд работников занятым строительством;

ДТ 291 КТ 691 – 1047,87 руб. - начислено в ФСС от оплаты за труд работников ларьков;

ДТ 292 КТ 691 – 590,62 руб. - начислено в ФСС от оплаты за труд работников рынка

ДТ 442 КТ 691 – 54656,34 руб. - начислено в ФСС от оплаты за труд работников розничной торговли;

ДТ 443 КТ 691- 3083,93 руб. - начислено в ФСС от оплаты за труд работников общественного питания;

ДТ 444 КТ 691 – 1146,80 руб. - начислено в ФСС от оплаты за труд работников заготовительной организации.

Начиная с 2002 года, вступил в силу ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ». В связи с этим внесены изменения в ФЗ «О едином социальном налоге», а ФЗ от 20.07.2004 г. №70 – ФЗ внесены изменения в главу 24 часть II НК и в ФЗ №167 от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании».

В федеральный бюджет (20%) перечисляют от начисленной оплаты за труд заминусом налогового вычета по ЕСН, который перечисляется в пенсионный фонд. В пенсионный фонд перечисляют страховые взносы на финансирование страховой и накопительной части трудовой пенсии.

Таким образом, страховой взнос разделен на две части. За счет первой части финансируется страховая, а за счет второй – накопительная часть трудовой пенсии. Размер каждой из этих частей зависит от возраста и пола работника. То есть по каждому работнику ведется персонифицированный учет отчислений в ПФ. Сумма, перечисляемая в бюджет, определяется как разница между начисленной суммой (20%) и минус отчисления в пенсионный фонд. Перечисляют эти суммы по отдельным платежным поручениям.

Учет расчетов с бюджетом по данным отчислениям в Добринском райпо ведется на счете 69 субсчете «Расчеты с бюджетом по ЕСН», а также субсчете 2 «Расчеты с ПФ». На сумму отчислений составляют следующую проводку:

ДТ231 КТ 692 – 4166,03 руб. – начислено в ПФ от оплаты за труд водителей;

ДТ232 КТ 692 -18377,49 руб.- начислено в ПФ от оплаты за труд работников занятым строительством;

ДТ 291 КТ 692 – 5058,69 руб. - начислено в ПФ от оплаты за труд работников ларьков;

ДТ 292 КТ 692 – 2851,28 руб. - начислено в ПФ от оплаты за труд работников рынка

ДТ 442 КТ 692 – 263858,19 руб. - начислено в ПФ от оплаты за труд работников розничной торговли;

ДТ 443 КТ 692- 14887,92 руб. - начислено в ПФ от оплаты за труд работников общественного питания;

ДТ 444 КТ 692 – 5536,30 руб. - начислено в ПФ от оплаты за труд работников заготовительной организации.

На сумму, подлежащую перечислению пенсионному фонду:

ДТ 69 субсчет «Расчеты с бюджетом КТ 69/2 «Расчеты с ПФ» - 314735,90 руб.

С целью социальной защиты трудящихся производятся также отчисления в фонд обязательного медицинского страхования. Общий размер отчислений составляет:

При налогооблагаемой базе до 280 000 руб. 3,1 %, в том числе:

1,1 % - перечисляется в Федеральный фонд медицинского страхования;

2,0 % - в территориальный фонд МС.

Средства данного фонда используются на оплату услуг медицинских учреждений по стационарному лечению, амбулаторному лечению (кроме платных услуг).

На местах средства фонда не используются, а все перечисляются в ФМС. Учет расчетов с ФМС в Добринском райпо ведется на счете 69/3.

ДТ231 КТ 693 – 10222,48 руб. – начислено в ФОМС от оплаты за труд водителей;

ДТ232 КТ 693 -4069,30 руб.- начислено в ФОМС от оплаты за труд работников занятым строительством;

ДТ 291 КТ 693 – 1120,14 руб. - начислено в ФОМС от оплаты за труд работников ларьков;

ДТ 292 КТ 693 – 631,35 руб. - начислено в ФОМС от оплаты за труд работников рынка

ДТ 442 КТ 693 – 58425,74 руб. - начислено в ФОМС от оплаты за труд работников розничной торговли;

ДТ 443 КТ 693- 3296,61 руб. - начислено в ФОМС от оплаты за труд работников общественного питания;

ДТ 444 КТ 693 – 1225,90 руб. - начислено в ФОМС от оплаты за труд работников заготовительной организации.

В настоящее время в соответствии с ФЗ №179 от 22.12.2005 г. «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 г.» работодатели производят отчисления на данные цели.

Все отрасли распределяются на группы в зависимости от степени риска: там, где риск более высокий, там и процент отчислений выше. Существует 32 класса групп профессионального риска - процент отчислений – от 0,2 до 8,5 %

Эти отчисления перечисляют в ФСС и на отдельный счет 69/1 (на отдельный аналитический счет).

Пример. В марте 2007 года механику Попову А.В. (год рождения – 1975) начислено 4200 руб. работник имеет одного ребенка в возрасте 15 лет. Социальный вычет не действует.

Налогооблагаемая база: 4200 – 600 = 3600 руб.

Удержан НДФЛ: 3600 × 13% = 468 руб.

Итого к выплате: 4200 – 468 = 3732 руб.

Отчисления ЕСН:

В ФСС: 4200 × 2,9% = 121,8 руб.

В Федеральный бюджет: 4200 × 20% = 840 руб.

В Пенсионный фонд на финансирование страховой части трудовой пенсии: 4200 × 8% = 336 руб.

В Пенсионный фонд на финансирование накопительной части трудовой пенсии: 4200 × 6% = 252 руб.

Итого в Пенсионный фонд: 336 + 252 = 588 руб.

В Федеральный бюджет Добринское райпо перечислило: 840 – 588 = 252 руб.

В Фонд медицинского страхования: в Федеральный: 4200 × 1,1% = 46,2 руб.; в территориальный: 4200 × 2,0% = 84 руб.

Итого в ФМС: 46,2 + 84 = 130,2 руб.

В ФСС на страхование от несчастных случаев: 4200 × 0,2 % = 8,4 руб.

Общая сумма отчислений ЕСН = 121,8 + 840 + 130,2 + 8,4 = 1100,4 руб.

В бухгалтерском учете Добринского райпо по произведенным начислениям сформированы следующие бухгалтерские проводки:

ДТ 231 КТ 70 – начислена заработная плата в сумме 4200 руб.

ДТ 70 КТ 68 – начислена сумма НДФЛ - 468 руб.

ДТ 70 КТ 50 – на сумму выплаты - 3732 руб.

ДТ 231 КТ 691 – на сумму средств в ФСС - 121,8 руб.

ДТ 231 КТ 69 «Расчеты по ЕСН с бюджетом» - на сумму средств в Федеральный бюджет - 840 руб.

ДТ 69 «Расчеты с бюджетом» КТ 692 «ПФ» - на страховую часть - 336 руб.

ДТ 231 КТ 692 «ПФ» - на накопительную часть - 252 руб.

ДТ 231 КТ 693 «ФМС» - в Федеральный ФМС - 46,2 руб.

ДТ 231 КТ 693 «ФМС» - в территориальный ФМС - 84 руб.

ДТ 231 КТ 694 – на страхование от несчастных случаев - 8,4 руб.

Дт 68 КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма НДФЛ - 468 руб.

ДТ 691 КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма в Фонд социального страхования - 121,8 руб.

ДТ 69 «Расчеты с бюджетом по ЕСН» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма в Федеральный бюджет (840 руб. - 588 руб.) = 252 руб.

ДТ 692 «ПФ» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма на страховую часть - 336 руб.

ДТ 692 «ПФ» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма на накопительную часть - 252 руб.

ДТ 693 «ФМС» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма в Федеральный фонд медицинского страхования - 46,2 руб.

ДТ 693 «ФМС» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма в территориальный фонд медицинского страхования - 84 руб.

ДТ 694 «На страхование от несчастных случаев» КТ 51 – перечислена с расчетного счета сумма на страхование от несчастных случаев - 8,4 руб.

Глава 3. Экономический анализ затрат на оплату труда в Добринском райпо

3.1 Анализ численности, состава и движения работников

При анализе трудовых показателей используется группировка рабочих, специалистов по полу, возрасту, образованию, квалификации, разряду, стажу работы.

Одним из важнейших условий организации экономического анализа является прочная унифицированная база, источником которой будет учетная и не учетная информация. Эта информация должна быть достоверной, надежной, сопоставимой, с соблюдением преемственности и реальности, оперативной и важной для принятия решений.

Изучение расходов на оплату труда начинают с анализа численности работников, их состава и произошедших изменений. Всесторонний анализ выполнения плана численности и состава кадров, их использование занимает одно из центральных мест в системе анализа хозяйственной деятельности организаций и предприятий.

Рациональное использование промышленно – производственного персонала - непременное условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение планов.

При анализе численности работников определяют абсолютные и относительные отклонения фактической численности работающих по категориям; динамику ее изменения, состав кадров по образованию и стажу работы; текучесть кадров и ее причины.

В настоящее время предприятия и организации могут самостоятельно определять численность работников. Поэтому при анализе в первую очередь необходимо проверить правильность определения как в целом, так и по категориям работников. Для этого рассчитывают абсолютное и относительное отклонения.

К промышленно - производственному персоналу в Добринском райпо относят лиц, занятых трудовыми процессами - изготовление промышленной продукции, организация производства, управление предприятием.

К рабочим относятся лица, занятые непосредственно воздействием на предметы труда, их перемещением и перемещением продукции, обслуживанием средств труда и контролем за их работой и другими видами обслуживания производственного процесса.

В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и других служащих.

Исходной основой для рассмотрения и определения средней численности работников Добринского райпо является состав работников. Этот показатель включает всех работников принятых на постоянную и сезонную, а также временную работу, то есть, включая принятых и выбывших работников.

В списочном составе работников за каждый день должны быть учтены как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по причине болезни или командировки.

Произведем анализ численности работников Добринского райпо за 2005- 2007 годы, результаты которого отражены в таблице 4 (приложение 23).

Для анализа численности, состава и движения работников используется статистическая форма (приложения 24,25).

Из данных таблицы 4 следует, что общая численность работников в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшилась не изменилась, в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 26 человека или на 3,8% и по сравнению с 2005 годом общая численность работников уменьшилась на 26 человек или на 3,8 %. Самое большое уменьшение численности за исследуемый период произошло у работников промышленности. Их состав сократился в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 19 человек или на 15,7%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 4 человека или на 3,9%, а по сравнению с 2005 годом численность работников промышленности уменьшилась на 23 человека или на 19%. В заготовках произошло самое незначительное уменьшение численности работников. Так в 2006 году по сравнению с 2005 годом количество работников уменьшилось на 2 человека или на 9,1%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом изменений не произошло, а по сравнению с 2005 годом численность работников в заготовках сократилась на 2 человека ли на 9,1%.

Таблица 4

Анализ численности работников Добринского райпо за 2005- 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Среднесписочная численность работников | | | | | | Изменение (+;-) | | | |
| 2005 год | | 2006 год | | 2007 год | | 2006 г.  к 2005 г. | | 2007 г.  к 2006 г. | |
| чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % |
| Общая  численность работников в том числе: | 681 | 100 | 681 | 100 | 655 | 100 | - | - | -26 | 96,2 |
| Торговля | 354 | 52 | 379 | 55 | 374 | 57 | 25 | 107,1 | -5 | 98,7 |
| Заготовки | 22 | 3,2 | 20 | 3 | 20 | 3,1 | -2 | 90,9 | - | - |
| Промышлен-ность | 121 | 17,8 | 102 | 15 | 98 | 15 | -19 | 84,3 | -4 | 96,1 |
| Общепит | 90 | 13,2 | 82 | 12 | 78 | 11,9 | -8 | 91,1 | -4 | 95,1 |
| Транспорт | 67 | 9,8 | 67 | 10 | 59 | 9 | - | - | -8 | 88,1 |
| Аппарат  управления | 27 | 4 | 31 | 5 | 26 | 4 | 4 | 114,8 | -5 | 83,9 |

В торговле численность работников в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 25 человек или на 7,1%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом численность работников сократилась на 5 человек или на 1,3%, а по сравнению с 2005 годом увеличилась на 20 человек или на 5,6%. В общественном питании численность работников в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшилась на 8 человека или на 8,9%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 4 человек или на 4,9%, а по сравнению с 2005 годом численность работников общественного питания уменьшилась на 12 человек или на 13,4%. Количество работников транспорта в 2006 году по сравнению с 2005 не изменилось, в 2007 году по сравнению с 2006 годом произошло уменьшение на 8 человека или на 11,9%, а по сравнению с 2005 годом количество работников транспорта уменьшилось так же на 8 человек или на 11,9%. Изменение численности аппарата управления Добринского райпо увеличилось в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 4 человека или на 14,8%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом их численность сократилась на 5 человек или на 16,1%, а по сравнению с 2005 годом уменьшилась на 1 человека или на 3,7%.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для этого необходимо рассчитать:

Коэффициент оборота по приему = количество принятых / среднесписочная численность; (2)

Коэффициент оборота по выбытию = количество выбывших / среднесписочная численность; (3)

Коэффициента текучести кадров = выбыло работников по собственному желанию / среднесписочная численность; (4)

Коэффициент постоянства = лица проработавшие более года/ среднесписочная численность. (5)

Данные движения персонала Добринского райпо за 2006 – 2007 годы приведены в таблице 5.

Из данных таблицы видно, что в 2007 году по сравнению с 2006 годом было принято на 7 человек меньше.

Всего выбыло работников в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 19 человек больше, в том числе в связи с сокращением численности уменьшение составило 20 человек, а по собственному желанию уволилось меньше на 1 человека.

Коэффициент оборота по приему уменьшился за анализируемый период на 0,001, а коэффициент оборота по выбытию увеличился на 0,029. В целом коэффициент текучести кадров уменьшился на 0,001.

Таблица 5

Движение персонала Добринского райпо за 2006 - 2007 годы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | Отклонение, (+;-) |
| 2006 | 2007 | 2007 г.  к 2006 г |
| Принято работников всего, человек | 10 | 3 | -7 |
| Выбыло работников всего, человек в том числе: | 10 | 29 | +19 |
| в связи с сокращением численности | 8 | 28 | +20 |
| по собственному желанию | 2 | 1 | -1 |
| Среднесписочная численность | 681 | 655 | -26 |
| Коэффициент оборота по приему | 0,015 | 0,005 | -0,01 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 0,015 | 0,044 | 0,029 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,003 | 0,002 | -0,001 |
| Лица, проработавшие более года | 690 | 670 | -20 |
| Коэффициент постоянства | 1,01 | 1,02 | 0,01 |

Число лиц, проработавших более года в Добринском райпо в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилось на 20 человека в связи с этим коэффициент постоянства стал меньше на 0,01.

В целом работа Добринском райпо за анализируемый период была направлена на сокращение численности, что не характеризует деятельность исследуемой организации с лучшей стороны.

Так как в торговле задействована наибольшая численность работников Добринского райпо, то необходимо провести анализ динамики численности и структуры работников торговли за 2005 - 2007 годы в таблице 6. Данные для составления таблицы были взяты из статистической формы.

### Таблица 6

Динамика численности и структуры работников торговли Добринского райпо за 2005- 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | Изменение (+;-) | | | |
| 2005 | | 2006 | | 2007 | | 2006 г.  к 2005 г. | | 2007 г.  к 2006 г. | |
| уд. вес,  % | чел. | уд. вес,  % | чел. | уд. вес,  % | чел. | темп роста, % | чел. | темп роста, % | чел. |
| Работники  прилавка | 48,9 | 173 | 52,1 | 197 | 52,4 | 196 | 103,5 | 24 | 85,9 | -1 |
| Управленческий персонал | 1,7 | 6 | 2,1 | 8 | 2,1 | 8 | 133,3 | 2 | 100 | - |
| Вспомогательный персонал | 49,4 | 175 | 45,9 | 174 | 45,5 | 170 | 99,4 | -1 | 97,7 | -4 |
| Всего работников торговли | 100 | 354 | 100 | 379 | 100 | 374 | 107,1 | 25 | 98,7 | -5 |

Количество работников прилавка в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилось на 24 человека, что составило 103,5%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилось на 1 человека или на 14,1%, а по сравнению с 2005 годом произошло увеличение количества работников на 23 человека, что составило 113,3%. Численность управленческого персонала в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 2 человека или на 33,3%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом изменений не произошло, а по сравнению с 2005 годом численность управленческого персонала увеличилась на 2 человека или на 33,3%. Количество вспомогательного персонала 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшилось на 1 человека и составило 99,4%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом произошло уменьшение на 4 человека, что составило 97,7%, а по сравнению с 2005 годом численность работников вспомогательного персонала сократилась на 5 человек и составила 97,1%.

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод о том что в целом численность работников торговли в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась в динамике на 25 человек. В 2007 году по сравнению с 2006 годом произошло уменьшение численности на 5 человек или на 1,3%, а по сравнению с 2005 годом численность работников торговли увеличилась на 20 человек или на 5,6%.

3.2 Анализ использования рабочего времени

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени.

От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнения всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы предприятия.

Количество отработанных человеко - часов всеми работниками за год составляет фонд рабочего времени (Т), который зависит от численности работников (Ч), количества отработанных человеко – дней одним работником за год (Д') и средней продолжительности рабочего дня (П). Такую зависимость можно представить в виде формулы:

(6)



По данным статистической формы и табеля учета рабочего времени проанализируем состояние использования рабочего времени по данным Добринского райпо за 2005- 2007 годы в таблице 7.

По данным таблицы 7 видно, что фонд рабочего времени в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшился на 348017,1 человеко – часов, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 46136 человеко – часов, а по сравнению с 2005 годом уменьшился на 394153,1 человеко – часов.

Таблица 7

Использование рабочего времени Добринского райпо за 2005- 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение (+;-) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г.  к 2005 г. | 2007 г.  к 2006 г. |
| Среднесписочная численность работников (Ч) | 681 | 681 | 655 | - | -26 |
| Количество отработанных человеко - часов всеми работниками (Т) | 1693673,1 | 1345656 | 1299520 | -348017,1 | -46136 |
| Количество отработанных человеко - дней всеми работниками (Д) | 169569 | 168207 | 162440 | -1362 | -5767 |
| Количество отработанных человеко - часов одним работником (Г=П\*Д) | 1967,1 | 1976 | 1984 | 8,9 | 8 |
| Количество отработанных человеко - дней одним работником (Д′ = Д/Ч) | 249 | 247 | 248 | -2 | 1 |
| Средняя продолжительность рабочего дня  (П = Т/Д) | 7,9 | 8 | 8 | 0,1 | 8 |

Влияние факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом абсолютных разниц:

(7)



(8)



(9)



(10)



Рассчитаем влияние факторов на изменение фонда рабочего времени способом абсолютных разниц по данным Добринского райпо за 2005- 2007 годы:

2006 год по сравнению с 2005 годом:

ДТЧ = (681 - 681)\*249\*7,9 = -

ДТД, = (247 - 249)\*681\*7,9 = - 10759,8 чел. – час.

ДТП = (8 - 7,9)\*681\*247 = 16820,7 чел. – час.

ДT = - 10759,8 +16820,7 = 6060,9 чел. – час.

2007 год по сравнению с 2006годом:

ДТЧ = (655 - 681)\*247\*8 = -51376 чел. – час.

ДТД, = (248 - 247)\*655\*8 = 5240 чел. – час.

ДТП = (8 - 8)\*655\*248 = -

ДT = -51376 + 5240 = -46136 чел. – час.

2007 год по сравнению с 2005 годом:

ДТЧ = (655 - 681)\*249\*7,9 = -51144,6 чел. – час.

ДТД, = (248 - 249)\*655\*7,9 = -5174,5 чел. – час.

ДТП = (8 - 7,9)\*655\*248 = 16244 чел. – час.

ДT = -51144,6 – 5174,5 +16244 = -40075,1 чел. – час.

По результатам произведенных расчетов можно сделать следующие выводы.

В 2006 году по сравнению с 2005 годом среднесписочная численность работников не изменилась. В 2007 году по сравнению с 2006 годом и 2005 годом за счет уменьшения численности работников на фонд рабочего времени уменьшился на 51376 чел. – час. и на 51144,6 чел. – час. соответственно.

В результате уменьшения количества отработанных человеко – дней одним работником на 2 в 2006 году по сравнению с 2005 годом, фонд рабочего времени уменьшился на 10759,8 чел. – час., в 2007 году по сравнению с 2006 в результате увеличения количества отработанных человеко – дней одним на 1 фонд рабочего времени увеличился на 5240 чел. – час. Это говорит о том, что в Добринском райпо целодневные простои в 2007 году отсутствуют.

В результате уменьшения количества отработанных человеко – дней одним работником на 1 в 2007 году по сравнению с 2005 годом, фонд рабочего времени уменьшился на 5174,5 чел. – час. За счет увеличения средней продолжительности рабочего дня на 0,1 часа в 2006 году и в 2007 году по сравнению с 2005 годом фонд рабочего времени увеличился на 16820,7 чел. – час. и 16244 чел. – час. соответственно, в 2007 году по сравнению с 2006 годом фонд рабочего времени остался неизменным. Это говорит о том, что в исследуемой организации отсутствуют потери рабочего времени.

Для получения более полной информации об использовании рабочего времени рассчитывают величины соответствующих фондов времени.

Календарный фонд времени работников определяется:

а) суммированием списочного числа работников за все календарные дни периода;

б) умножением среднесписочного числа работников на начало календарных дней в том периоде, за который было определено среднее списочное число.

Структура календарного фонда времени работников по предприятию в целом включает в себя:

табельный фонд;

максимально возможный фонд рабочих человеко- дней, в составе которого явочный фонд и неявки.

Количество фактически отработанных человеко-дней получается вычитанием числа прогулов из явочного фонда.

Для изучения причин увеличения (уменьшения) рабочего времени в Добринском райпо за 2005 - 2007 годы составим баланс рабочего времени в таблице 8 по данным табеля учета рабочего времени.

По результатам составленного баланса можно сделать вывод о том, что календарный фонд времени в 2006 году по сравнению с 2005 годом остался неизменным, в 2007 году по сравнению с 2006 годом и 2005 годом уменьшился на 999360 человеко – дней.

Таблица 8

## Баланс рабочего времени Добринскогого райпо за 2005 - 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение (+;-) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г.  к 2005 г. | 2007 г.  к 2006 г. |
| Ресурсы рабочего времени (человеко -дни) | | | | | |
| Календарный фонд времени | 245160 | 245160 | 235800 | - | -999360 |
| Праздничные и выходные дни | 75591 | 76953 | 73360 | 1362 | -35933 |
| Табельный фонд | 169569 | 168207 | 162440 | -1362 | -5767 |
| Очередные отпуска | 6972 | 6916 | 18340 | -56 | 11424 |
| Максимально возможный фонд | 162597 | 161291 | 144100 | -1306 | -17191 |
| Использование рабочего времени (человеко -дни) | | | | | |
| Отработано | 169569 | 168207 | 162440 | -1362 | -5767 |
| Неявки по уважительным причинам всего, в том числе: | 2670 | 2270 | 2260 | -400 | -10 |
| отпуск по учебе | 180 | 150 | 110 | -30 | -40 |
| отпуск по беременности и родам | - | - | - | - | - |
| по болезни | 2250 | 1900 | 2000 | -350 | 100 |
| прочие неявки, разрешенные законом | 240 | 220 | 150 | -20 | -70 |
| Потери рабочего времени всего, в том числе: | 122 | 60 | 78 | -62 | 18 |
| неявки с разрешения администрации | 50 | 20 | 30 | -30 | 10 |
| Целодневные простои | 72 | 40 | 48 | -32 | 8 |
| Явочный фонд | 159805 | 158961 | 141762 | -844 | -17199 |
| Прогулы | 3 | - | 2 | -3 | 2 |
| Фактически отработано чел.–дни | 159802 | 158961 | 141760 | -841 | -17201 |

Данное уменьшение вызвано сокращением праздничных и выходных дней, а так же численности работников, что повлекло за собой снижение табельного фонда в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 1362 человеко – дней, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 5767 человеко – дней, а в 2007 году по сравнению с 2005 годом снижение табельного фонда составило 7129 человеко – дня.

Максимально – возможный фонд (плановый фонд) в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшился на 1306 человеко – дней, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 17191 человеко – дней, а в 2007 году по сравнению с 2005 годом уменьшился на 18497 человеко – дней.

На основе баланса рабочего времени можно рассчитать такие показатели как:

Коэффициент использования фонда времени = отработанные человеко –дни / плановый фонд (11)

По данным Добринского райпо за 2005 - 2007 годы коэффициент использования фонда времени составил:

В 2005 году:

169569 / 162597 = 1,04

В 2006 году:

168207 / 161291 = 1,04

В 2007 году:

162440 / 144100 = 1,13

Δ Коэффициент использования фонда времени в 2006 по сравнению с 2005 годом = 1,04 – 1,04 = -

Δ Коэффициент использования фонда времени в 2007 по сравнению с 2006 годом = 1,13 – 1,04 = 0,09

Δ Коэффициент использования фонда времени в 2007 по сравнению с 2005 годом = 1,13 – 1,04 = 0,09

На основании рассчитанных данных можно сделать вывод о том, что фонд рабочего времени на исследуемом предприятии используется не рационально. Для улучшения данного показателя необходимо увеличить количество отработанных человеко – дней.

Удельный вес явок = отработанные чел. – дни + целодневные простои / плановый фонд (12)

В 2005 году:

169569 + 72 / 162597 = 1,04

В 2006 году:

168207 + 40 / 161291 = 1,04

В 2007 году:

162440 + 48 / 144100 = 1,13

Δ Удельный вес явок 2006 по сравнению с 2005 годом = 1,04 – 1,04 = -

Δ Удельный вес явок в 2007 по сравнению с 2006 годом = 1,13 – 1,04 = 0,09

Δ Удельный вес явок в 2007 по сравнению с 2005 годом = 1,13 – 1,04 = 0,09

На основании рассчитанных данных можно сделать вывод о том что, несмотря на снижение численности, удельный вес явок остался неизменным, а это свидетельствует об уменьшении целодневных простоев и о снижении планового фонда рабочего времени.

Удельный вес неявок = Неявки / Плановый фонд (13)

В 2005 году:

2670/ 162597 = 1,02

В 2006 году:

2270/ 161291 = 1,01

В 2007 году:

2260/ 144100 = 1,02

Δ Удельный вес неявок 2006 по сравнению с 2005 годом = 1,01 – 1,02 = -0,01

Δ Удельный вес неявок в 2007 по сравнению с 2006 годом = 1,02 – 1,01 = 0,01

Δ Удельный вес неявок в 2007 по сравнению с 2005 годом = 1,02 – 1,02 = -

На основании рассчитанных данных можно сделать вывод о том что, на исследуемом предприятии в 2007 году возросло число неявок, несмотря на то, что среднесписочная численность работников уменьшилась.

3.3 Анализ производительности труда

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда.

Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить и реализовывать (в торговле) за единицу рабочего времени определенный объем продукции (товаров).

Производительность труда является главным показателем эффективности использования живого труда. Она исчисляется как отношение товарооборота к среднесписочной численности работников.

В процессе анализа производительности туда необходимо установить:

степень выполнения задания по росту производительности труда; напряженность задания по росту производительности труда за счет этого фактора;

факторы, влияющие на изменение показателей производительности труда;

рассчитать влияние основных факторов на производительность труда;

сравнить темпы роста производительности труда, численности работников и объема товарооборота;

определить какое влияние на прирост товарооборота оказало изменение производительности труда торговых работников и цен;

резервы роста производительности труда и мероприятия по их использованию.

Для того чтобы избежать искажений, динамика производительности труда рассчитывается в сопоставимых ценах.

Рост производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение. В результате роста производительности труда увеличивается совокупный валовой продукт, национальный доход, увеличивается заработная плата работников, снижаются издержки производства и обращения.

Рассмотрим динамику производительности труда в Добринском райпо за 2005 – 2007 годы по отраслям деятельности в таблице 9.

Данные таблицы показывают, что производительность труда в целом по райпо за последние три года имеет тенденцию к росту как в действующих, так и в сопоставимых ценах.

В целом по райпо производительность труда в 2006 году по сравнению с 2005 годом в действующих ценах возросла на 39,1 тыс. руб. или на 9,89%, а в сопоставимых на 0,47 тыс. руб. или на 10,12%; в 2007 году по сравнению с 2006 годом произошло увеличение в действующих ценах на 103,83 тыс. руб. или на 23,69%, а в сопоставимых на 143,66 тыс. руб. или на 33,71%, а по сравнению с 2005 годом производительность труда в действующих ценах увеличилась на 142,93 тыс. руб. или на 35,8%, а в сопоставимых на 144,13 тыс. руб. или на 33,86%.

Аналогичное увеличение наблюдается и по отдельным отраслям.

Производительность труда работников торговли в 2006 году по сравнению с 2005 годом в действующих ценах увеличилась на 53,76 тыс. руб. или на 9,16%, а в сопоставимых ценах уменьшилась на 2,76 тыс. руб. или на 0,47%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом в действующих ценах произошло увеличение производительности труда на 127,59 тыс. руб. или на 19,91%, а в сопоставимых на 29,61%, а по сравнению с 2005 годом в действующих ценах возросла на 181,35 тыс. руб. или на 30,88%, а в сопоставимых на 170,29 тыс. руб. или на 29,0%.

###### Таблица 9

Динамика производительности труда по отраслям деятельности Добринского райпо за 2005 – 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение (+;-) | | Темп роста (%) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г. к 2005г. | 2007 г.  к 2006г. | 2006 г. к 2005г. | 2007 г. к 2006г. |
| Производительность труда в целом по райпо | | | | | | | |
| в действующих ценах | 399,05 | 438,15 | 541,98 | 39,1 | 103,83 | 109,89 | 123,69 |
| в сопоставимых ценах | 399,05 | 399,52 | 543,18 | 0,47 | 143,66 | 110,12 | 133,71 |
| Производительность труда в торговле | | | | | | | |
| в действующих ценах | 52,1 | 56,3 | 65,5 | 4,2 | 9,2 | 108,06 | 116,34 |
| в сопоставимых ценах | 2,1 | 51,3 | 64,6 | -0,8 | 13,3 | 98,46 | 125,93 |
| Производительность труда в общепите | | | | | | | |
| в действующих ценах | 16,3 | 18,3 | 21,0 | 2 | 2,7 | 112,27 | 114,75 |
| в сопоставимых ценах | 16,3 | 16,69 | 20,69 | 0,39 | 4 | 102,39 | 123,97 |
| Производительность труда в производстве | | | | | | | |
| в действующих ценах | 23,3 | 24,7 | 24,7 | 1,4 | - | 106,01 | 100 |
| в сопоставимых ценах | 23,3 | 22,52 | 24,34 | -0,78 | 1,82 | 96,65 | 108,08 |

Производительность труда работников общественного питания в 2006 году по сравнению с 2005 годом в действующих ценах уменьшилась на 38,43 тыс. руб. или на 23,26%, а в сопоставимых на 49,61 тыс. руб. или на 30,03%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом данный показатель в действующих ценах увеличился на 125,79 тыс. руб. или на 99,23%, а в сопоставимых ценах на 133,34 тыс. руб. или в два раза, а по сравнению с 2005 годом производительность труда в действующих ценах увеличилась на 87,36 тыс. руб. или на 52,88%, а в сопоставимых на 83,73 тыс. руб. или на 50,69%.

Производительность труда производственных рабочих в 2006 году по сравнению с 2005 годом в действующих ценах уменьшилась на 7,29 тыс. руб. или на 2,81%, а в сопоставимых на 29,5 тыс. руб. или на 11,39%; в 2007 году по сравнению с 2006 году данный показатель в действующих ценах увеличился на 90,15 тыс. руб. или на 35,82%, а в сопоставимых на 107,44 тыс. руб. или на 46,82%,а в сравнении с 2005 годом производительность труда в действующих ценах возросла на 82,86 тыс. руб. или на 31,99%, а в сопоставимых на 77,94 тыс. руб. или на 30,09%.

Изменение производительности труда происходит под влиянием различных факторов. Поэтому в ходе дальнейшего анализа необходимо установить важнейшие факторы и исчислить их влияние на изменение производительности труда, то есть провести факторный анализ.

Для расчета влияния факторов на производительность труда используют различные методы:

метод разницы цепных подстановок;

индексный метод;

интегральный;

метод корреляционно - регрессивного анализа.

Методику факторного анализа рассмотрим на примере производительности труда в торговле. Чтобы рассчитать влияние факторов, сначала составим расчетную формулу, которая будет выражать связь между производительностью труда и факторами, влияние которых определяется.

Производительность труда работников торговли зависит от оборота розничной торговли и среднесписочной численности работников торговли. Используется расчетная формула:

(14)



где V - производительность труда работников торговли;

Т - оборот розничной торговли;

Ч - среднесписочная численность работников торговли.

Влияние факторов по методу цепных подстановок можно исчислить по формулам:

(15)



(16)



(17)



(18)



Исходные данные для факторного анализа производительности труда работников Добринского райпо за 2005 – 2007 годы оформлены в таблице 10.

#### Таблица 10

Исходные данные для факторного анализа производительности труда работников торговли Добринского райпо за 2005 – 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение (+;-) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г.  к 2005 г | 2007 г. к 2006 г |
| Оборот розничной торговли: |  |  |  |  |  |
| в действующих ценах | 18443,4 | 21337,7 | 24497 | 2894,3 | 3159,3 |
| в сопоставимых ценах | 18443,4 | 19442,7 | 24160,4 | 999,3 | 4717,7 |
| Численность работников торговли, в том числе: | 354 | 379 | 374 | 25 | -5 |
| Работники прилавка | 172 | 197 | 196 | 25 | -1 |
| Удельный вес работников прилавка | 48,59 | 51,98 | 52,41 | 3,39 | 0,43 |
| Производительность труда работников торговли |  |  |  |  |  |
| в действующих ценах | 52,1 | 56,3 | 65,5 | 4,2 | 9,2 |
| в сопоставимых ценах | 52,1 | 51,3 | 64,6 | -0,8 | 13,3 |
| Производительность труда работников прилавка, в том числе: |  |  |  |  |  |
| в действующих ценах | 106,3 | 108,4 | 125,1 | 2,1 | 16,7 |
| в сопоставимых ценах | 106,3 | 98,8 | 123,29 | -7,5 | 24,49 |

Расчеты и результаты факторного анализа оформлены в таблице 11. В целом по райпо наблюдается рост производительности труда работников торговли как в действующих так и в сопоставимых ценах.

Таблица 11

Расчет влияния факторов на изменение производительности труда торговых работников Добринского райпо за 2005 – 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | 2006 год по сравнению  с 2005 годом | | 2007год по сравнению  с 2006 годом | | 2007 год по сравнению  с 2005 годом | |
| Алгоритм  расчета | Влия-ние факто-ров  (т.р./  чел.) | Алгоритм  расчета | Влия-  ние факто-  ров (т.р./  чел.) | Алгоритм  расчета | Влия-  ние факто-  ров (т.р./  чел.) |
| За счет выручки | ДVT = 19442,7/354  –  18443,4/354 | +2,82 | ДVT =  24160,4/379  –  19442,7/379 | +12,45 | ДVT =  24160,4/354  -  18443,4/354 | +16,15 |
| Средне-списоч-ная числен-ность работ-ников  торговли | ДVЧ = 19442,7/379  – 19442,7/354 | -3,62 | ДVЧ =  24160,4/374  –  24160,4/379 | +0,85 | ДVЧ =  24160,4/374  -  24160,4/354 | -3,65 |
| Рознич-ные  цены | ДVР = 21337,7/379  –  19442,7/379 | +5 | ДVР =  24497/374  –  24160,4/374 | +0,9 | ДVР =  24497/374  -  24160,4/374 | +0,9 |
| Совокуп-ное влияние  факторов | 2,82-3,62+5 | 4,2 | 12,45+0,85+0,9 | 14,15 | 16,15-3,65+0,9 | 13,4 |

Как видно из данных таблицы 11, на рост производительности труда в 2006 году по сравнению с 2005 годом оказало влияние увеличение выручки и увеличение розничных цен, а сокращение среднесписочной численности работников повлияло на уменьшение роста производительности труда.

В целом влияние совокупных факторов составило 4,2 т.р./чел. В 2007 году по сравнению с 2005 годом физический объем проданных товаров вырос и соответственно произошло увеличение производительности труда на 12,45 т. р./чел., а по сравнению с 2005 годом на 16,15 т. р./чел. В 2007 году по сравнению с 2006 годом положительное влияние на производительность труда оказало увеличение среднесписочной численности работников торговли, так как производительность труда увеличилась на 0,85 т. р./чел., а по сравнению с 2005 годом за счет сокращения численности работников производительность труда уменьшилась на 3,65 тыс. руб. Увеличение розничной цены в 2007 году по сравнению с 2006 годом и 2005 годом способствовало повышению производительности труда на 0,9 тыс. руб.

На производительность труда работников торговли оказывает влияние и изменение удельного веса работников прилавка и их выработки.

Для расчета влияния этих факторов используем следующие формулы:

(19)



где V - производительность труда работников торговли,

d - удельный вес работников прилавка,

V’ - выработка работников прилавка.

(20)



(21)



Используя данные таблицы 11, исчислим влияние и изменение удельного веса работников прилавка и их выработки на производительность труда работников торговли:

В 2006году по сравнению с 2005 годом:

ΔVd = (51,98 - 48,59)\*108,4 /100 = 3,67 тыс.руб./чел.

В результате увеличения удельного веса работников прилавка, производительность труда работников увеличилась на 3,67 тыс. руб./чел.

ΔVV = (108,4 – 106,3)\*51,98/100 = 1,09тыс. руб./чел.

За счет увеличения выработки работников прилавка производительность труда работников торговли в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась незначительно - на 1,09 тыс. руб. /чел.

Совокупное влияние факторов равно:

3,67 + 1,09= 4,67 тыс. руб./чел.

В 2007 году по сравнению с 2006 годом:

ΔVd = (52,41 – 51,98)\*108,4/100 = 0,47тыс.руб./чел.

В результате увеличения удельного веса работников прилавка, производительность труда работников увеличилась на 0,47 тыс. руб./чел.

ΔVV = (125,1 – 108,4)\*52,41/100 = 8,75тыс. руб./чел.

За счет увеличения выработки работников прилавка производительность труда работников торговли в 2007 году по сравнению с 2006 годом увеличилась на 8,75 тыс. руб. /чел.

Совокупное влияние факторов равно:

0,47 + 8,75= 9,22 тыс. руб./чел.

В 2007 году по сравнению с 2005 годом:

ΔVd = (52,41 - 48,59)\*106,3/100 = 4,06 тыс.руб./чел.

В результате увеличения удельного веса работников прилавка, производительность труда работников увеличилась на 4,06 тыс. руб./чел.

ΔVV = (125,1 – 106,3)\*52,41/100 = 9,85 тыс. руб./чел.

За счет увеличения выработки работников прилавка производительность труда работников торговли в 2007 году по сравнению с 2005 годом на 9,85 тыс. руб. /чел.

Совокупное влияние факторов равно: 4,06 + 9,85 = 13,91 тыс. руб./чел.

Таким образом, повышение эффективности использования трудовых ресурсов торговли, можно обеспечить увеличением объема оборота розничной торговли, увеличением удельного веса работников прилавка и роста их выработки.

Для анализа темпов роста выручки от реализации, производительности труда и численности работников Добринского райпо за 2005 - 2007 годы составлена таблица 12.

#### Таблица 12

Анализ темпов роста выручки от реализации, производительности труда и численности работников Добринского райпо за 2005 – 2007 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Изменение | | | |
| Абсолютное откл. (+;-) | | Относительное отк. (%) | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2006 г. к  2005 г. | 2007 г. к  2006 г. | 2006 г. к  2005 г. | 2007 г. к  2006 г. |
| Выручка от реализации в сопоставимых ценах | 18443,4 | 19442,7 | 24160,4 | 999,3 | 4717,7 | 105,42 | 124,26 |
| Производительность труда на 1 человека в сопоставимых ценах | 52,1 | 51,3 | 64,6 | -0,8 | 13,3 | 98,46 | 125,93 |
| Среднесписочная численность | 354 | 379 | 374 | 25 | -5 | 107,06 | 98,68 |

Из данных таблицы 12 видно, что темп роста численности работников на исследуемом предприятии за анализируемый период ниже темпов роста выручки от реализации и производительности труда. Это говорит об эффективной организации трудового процесса и рациональном использовании трудовых ресурсов.

Наблюдается увеличение выручки от реализации в сопоставимых ценах в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 999,3 тыс. руб., что составляет 105,42%, в 2007 году по сравнению с 2006 годом происходит увеличение на 4717,7тыс. руб. или на 24,26%, а в сравнении с 2005 годом на 5717 тыс. руб. или на 30,99%. Производительность труда на одного человека в сопоставимых ценах в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшилась на 0,8 тыс. руб. или на 1,54%,в 2007 году по сравнению с 2006 годом наблюдается рост производительности труда на 13,3 тыс. руб. или на 25,93%, а по сравнению с 2005 годом производительность труда увеличилась на 12,5 тыс. руб. или на 23,99%.

3.4 Анализ фонда оплаты труда

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда или фонд заработной платы.

Фонд заработной платы – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а так же компенсаций, связанных с условиями труда.

Фонд оплаты труда - это часть совокупного общественного продукта, поступающего в денежном выражении в индивидуальное распоряжение трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

По своей структуре фонд заработной платы является довольно сложной составляющей издержек на содержание рабочей силы.

Фонд оплаты труда включает все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам, сдельным расценкам, оклады, премии (без учета выплачиваемых из фонда материального поощрения), доплаты и все виды надбавок.

В состав фонда оплаты труда входят следующие выплаты:

во - первых, денежные суммы, начисленные за выполненную работу рабочим и служащим списочного и не списочного состава;

во - вторых, денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с действующим законодательством за непроработанное время, то есть оплата дополнительных перерывов для кормления детей, доплата несовершеннолетним при установлении сокращенного рабочего дня, оплата рабочего времени, затраченного на выполнение государственных и общественных обязанностей. Сюда же входит оплата брака и простоев не по вине работника, а также заработная плата, сохраняемая за работниками, временно направленными на сельскохозяйственные работы.

В фонд оплаты труда включается оплата труда ежегодных (очередных) и дополнительных отпусков, предоставляемых бесплатно квартир, коммунальных услуг, стоимость натуральных выдач.

В фонд оплаты так же труда включаются суммы, начисленные за выполненную работу лицам по специальным договорам, например работникам потребительской кооперации выплаты комиссионных вознаграждений за заготовку сельскохозяйственной продукции и сырья. Сюда же относятся выплаты единовременных вознаграждений за выслугу лет, оплата районных коэффициентов к заработной плате и надбавок за вредность и особые условия труда.

Фонд оплаты труда – основная часть денежных доходов населения, систематически анализируется по стране в целом, по отраслям деятельности, по каждой организации, предприятию.

Фонд заработной платы

С переходом на новые условия хозяйствования вводятся:

различного рада доплаты и надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам);

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ;

доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (если он заболел, находиться в отпуске или командировке);

надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство, высококвалифицированным инженерно - техническим рабочим и служащим.

В фонд оплаты труда включаются все суммы, начисленные рабочим и служащим за соответствующий период (месяц, квартал, год), без вычета налогов и других удержаний, произведенных в соответствии с действующим законодательством.

Фонд оплаты труда отражается в статистической отчетности.

Для конкретной торговой организации фонд оплаты труда является одной из крупнейших статей издержек обращения, поэтому цель анализа - проверка выполнения плана по расходованию фонда оплаты труда в соответствии с выполнением плана товарооборота, его характеристика в динамике.

В связи с этим бухгалтерский учет труда и его оплаты должен быть организован таким образом, чтобы в течение года можно было организовать контроль за его использованием.

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.

Только при таких условиях создается возможность для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на предприятии имеет большое значение.

Для расчета фонда заработной платы используются формулы:

(22)



где ФЗП - фонд заработной платы;

Ч - среднесписочная численность работников;

СЗ - среднегодовая заработная плата одного работника.

(23)



где Q – общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде;

НЗП – норматив заработной платы на один рубль выпускаемой продукции.

Влияние этих факторов можно исчислить методом абсолютных разниц по формулам:

(24)



(25)



Для расчета влияния факторов можно использовать и интегральный метод:

(26)



(27)



Расчет влияния факторов на изменение фонда оплаты труда по совокупной деятельности Добринского райпо за 2007 год проведем в таблице 13.

Таблица 13

Расчет влияния факторов на изменение фонда оплаты труда по совокупной деятельности Добринского райпо за 2007 год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План | Факт | Абсолют.  отклонен  (+;-) | Алгоритм расчета влияния факторов | Влияние  (тыс. руб.)  (+;-) |
| Среднесписочная численность работников (Ч) | 681 | 655 | -26 | ΔФЗПЧ =  (655 – 681) \* 4305 | - 111930 |
| Среднегодовая заработная плата  (СЗ) | 4305 | 5326 | +1021 | ΔФЗПЧ =  (5326 – 4305) \* 655 | +668755 |
| Фонд оплаты труда (ФЗП) | 35835,2 | 42578,7 | +6743,5 | - 111930+668755 | 556825 |

По данным этой таблицы можно сделать следующие выводы.

Фактический фонд оплаты труда в 2007 году оказался больше планового на 6743,5тыс. руб.

В том числе за счет увеличения среднегодовой заработной платы фонд оплаты труда увеличился на 668755 тыс. руб.

А за уменьшения среднесписочной численности работников фонд оплаты труда уменьшился на 111930тыс. руб.

Фонд заработной платы должен быть обоснованным и достаточным для нормального функционирования предприятия.

Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает рентабельность.

В тоже время, недостаток фонда оплаты труда вызывает снижение заработной платы и может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам.

При обосновании норматива заработной платы предприятие должно учитывать планируемое изменение производительности труда, ожидаемый уровень инфляции и планируемое изменение реальной заработной платы работников.

Заключение

В системе экономических категорий труд, как целесообразная деятельность человека, занимает важное место. Это объясняется тем, что в процессе торговой, посреднической, производственной и иной деятельности производятся затраты живого труда, включаемые в издержки обращения и производства.

Трудовые отношения всех наёмных работников регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации. Приведенные положения свидетельствуют о важности осуществления социальных реформ. Необходимо переориентировать систему социальной защиты от оказания помощи на подготовку людей к труду, их вовлечения в производство и на стимулирование последнего. Однако многие вопросы совершенствования механизма социально – трудовых отношений требуют своего решения.

Во – первых, необходимо добиться существенного увеличения индивидуального вклада работников в решения этих проблем. Каждый, кто может трудиться, должен обеспечить себе старость, и зарабатывать средства на временную потерю здоровья или работы.

Во – вторых, за счет трудоспособных граждан общество должно содержать и тех, кто в силу каких – то причин не имеет возможности трудиться.

Таким образом, речь идет о создании механизма стимулирования индивидуальных накоплений и о важном элементе механизма стимулирования труда. Поэтому ряд важных причин послужил главной причиной выбора данной темы дипломной работы.

По результатам проведённого исследования можно сделать выводы:

Добринское районное потребительское общество, в соответствии с Законом Российской Федерации «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» - добровольное объединение граждан и юридических лиц, созданное по территориальному признаку на основе членств путем объединения его членами имущественных, паевых взносов для торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей его членов.

Целью общества является удовлетворение материальных и иных потребностей пайщиков.

Организация ведения бухгалтерского учета указана в учетной политике исследуемой организации.

Синтетический и аналитический учет осуществляется в соответствии с Планом счетов на счете 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» и 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Бухгалтерский учет частично компьюторизирован.

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы в Добринском райпо используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 г. № 26.

Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр не выданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней сдают в банк на расчетный счет. В налоговых карточках (форма №1 - НДФЛ, утвержденная приказом МНС России от 11.11.00г.№БГ- 3- 08/379) ведется учет получаемых физическим лицом доходов, рассчитывается налоговая база и определяется сумма налога на доходы физических лиц.

Изучение расходов на оплату труда начинают с анализа численности работников, их состава и произошедших изменений. Общая численность работников Добринского райпо в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшилась не изменилась, в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилась на 26 человека или на 3,8% и по сравнению с 2005 годом общая численность работников уменьшилась на 26 человек или на 3,8 %. Самое большое уменьшение численности за исследуемый период произошло у работников промышленности. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнения всех технико-экономических показателей. В исследуемой организации фонд рабочего времени в 2006 году по сравнению с 2005 годом уменьшился на 348017,1 человеко – часов, в 2007 году по сравнению с 2006 годом на 46136 человеко – часов, а по сравнению с 2005 годом уменьшился на 394153,1 человеко – часов. Производительность труда является главным показателем эффективности использования живого труда. Производительность труда в целом по райпо за последние три года имеет тенденцию к росту как в действующих, так и в сопоставимых ценах. Аналогичное увеличение наблюдается и по отдельным отраслям.

Одно из самых существенных преимуществ нового хозяйственного механизма - непосредственная зависимость оплаты труда от доходов, заработанных организациями и предприятиями. Создается фонд оплаты труда. Фонд оплаты труда – основная часть денежных доходов населения, систематически анализируется по стране в целом, по отраслям деятельности, по каждой организации, предприятию. Фактический фонд оплаты труда общества в 2007 году оказался больше планового на 6743,5тыс. руб. В том числе за счет увеличения среднегодовой заработной платы фонд оплаты труда увеличился на 668755 тыс. руб. А за уменьшения среднесписочной численности работников фонд оплаты труда уменьшился на 111930тыс. руб.

В современных экономических условиях хозяйствования оплата труда строится на принципе материальной заинтересованности каждого работника в результате своего труда, поэтому бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда занимает одно из центральных мест в работе бухгалтерии.

Список использованных источников

1.Семейный кодекс российской Федерации (в редакции Федерального закона от 15 ноября 1997 г. № 140-ФЗ).

2.Федеральный закон от 21 ноября 1996 №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в редакции от 30.06.2003 г.).

3.Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции от 29.12.2004 г. 198-ФЗ)

4.Федеральный закон от 29.12 2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации.

5.Федеральный закон от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».

6.Федеральный закон от 16.07.1999 №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

7.Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

8.Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 № 13 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» (в редакции от 06.02.2004 г.).

11.Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства РФ от 11.04. 2003 №213).

12.Постановление Росстата от 23.01.2007 № 11 « Об утверждении формы федерального государственного статистического наблюдения за распределением численности работников по размерам заработной платы за апрель 2007 года»

13.Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ: приказ Минфина РФ: (от 29.06.98 (в ред. от 18.09.2006)) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

14.Письмо Минтруда РФ, Минфина РФ «О порядке выплаты суточных работникам, направляемым в краткосрочные командировки за границу»: (от 17.05.96г) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

15.Письмо Минфина РФ «О порядке возмещения командированным работникам затрат за пользование постельными принадлежностями в поездах»: (от 12.05.02 ) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

16.Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета: приказ Минфина РФ (от 02.08.2004 (в ред. от 12.07.2006)) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

17.План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению: приказ Минфина РФ (от 31.10.2000 (в ред. от 18.09.2006)) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

18.Правило (стандарт) «Аудиторская выборка»: (одобренный Комиссией по аудиторской деятельности при Президенте РФ) 25.12.06 г.) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

19.Правило (стандарт) «Планирование аудита» (одобренный Комиссией по аудиторской деятельности при Президенте РФ пр. ЗГ 6 25.12.06 г.) справочно-правовая система Консультант Плюс.

20.Правило (стандарт) «Существенность и аудиторский риск» : (одобренный Комиссией по аудиторской деятельности при Президенте РФ пр. К 2 22.01.07 г.) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

21.Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) (утверждено Приказом Минфина РФ 6.07.1999 г. по состоянию на 18 сентября 2006) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

22.Положение по бухгалтерскому учету «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте» (ПБУ 3/2000), ([утверждено Приказом Минфина РФ 10 янв.2000 г.) Справочно-правовая система Консультант Плюс.

23.Астахов, В.П. Теория бухгалтерского учета: Учеб. пособие /В. П. Астахов. – Ростов н/Д, 2004.

24.Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: Учеб. для вузов /Ю.А. Бабаев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003

25.Бабченко, Т. Н. Бухгалтерский учет в организациях: Учеб. /Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н., Козлова Е.П. – М.: Финансы и статистика, 2002.

26.Баканов, М.И. Бухгалтерский учет в торговле /М.И. Баканов. – М.: Финансы и статистика, 2003.

27.Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие /Л. Е. Басовский, Е. Н. Басовская. – М.: Генфра-М, 2005.

28.Блинова, Т.В. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие /Блинова Т.В., Журавлев В.Н. – М.: ФОРУМ: Инфра-М, 2004.

29.Богаченко, В.М. Практикум по бухгалтерскому учету: Учеб. пособие /В. М. Богаченко, Н.Б. Донченко. – Ростов н/Д: Феникс, 2004.

30.Брыкова, Н.В. Автоматизация бухгалтерского учета: лабораторный практику / Н.В. Брыкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2006.

31.Вахрушин, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. пособие /М. А. Вахрушин. – М.: Омега-Л, 2005.

32.Гейц, И.А. Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с физическими лицами: Учеб. пособие / И.В. Гейц. – М.: Дело и сервис, 2003.

33.Глушков, И.Е. Бухгалтерский (налоговый, финансовый, управленческий) учет на современном предприятии: Эффективная настольная книга бухгалтера /Глушков И.Е., Киселева Т.В. – М.: «КноРус», Новосибирск: «Экор-книга», 2004.

34.Гущина, И.Э. Расчеты по оплате труда /И.Э. Гущина. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003.

35.Головизина, А.Т. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. пособие /Головизина А.Т., Архипова О. И. – М.: ТК Велби, 2003.

36.Дубров, А. И. Компонентный анализ и эффективность в экономике: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2007.

37.Дудченко, О.Н. Зарплата: расчет и учет: Учебно-практическое пособие /О. Н. Дудченко. – М.: Издательство Экзамен, 2005.

38.Емельянова, М.В. Теоретические основы экономического анализа: Учеб. пособие /М.В. Емельянова. – Белгород: Кооперативное образование, 2004.

39.Заработная плата в 2006 году. /Н.З. Ковязина, гл. ред. – М.: АКДИ «Экономика и жизнь», 2006.

40.Камышанов, П.И. Бухгалтерский финансовый учет: Учеб. пособие /П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. – М.: Омега-Л, 2006.

41.Кожинов, В.Я. Основы бухгалтерского учета /В.Я. Кожинов. – М.: СПС «Гарант», 2004.

42.Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие /Н. П. Кондраков. – М.: Инфра-М, 2004.

43.Климова, М.А. Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение/ М.А. Климова– М.: РИОР, 2005.

44.Крылов, Э.И. Бухгалтерский учет и анализ деятельности торговой организации: Практ. Пособие / Крылов Э. И., Власова В. М., Дьякова Ю. Н. – М.: КНОРУС, 2005.

45.Кочинев, Ю.Ю. Аудит: Учеб. пособие / Ю.Ю. Кочинев. - 3-е изд. - М.: Высшее образование, 2006. - 384 с.

46.Макарьева, В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: Учеб. пособие /В. И. Макарьева. – М.: Финансы и статистика, 2004.

47.Павлова, Л.Н. Финансы предприятий /Л.Н. Павлова. – М.: Финансы. «ЮНИТИ», 2003.

48.Парушина, Н.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и с подотчетными лицами: / Н.В Парушина // Аудитор, 2006. - №1. - С.20- 29.

49.Раицкий, К.А. Экономика организации (предприятия): Учеб. для вузов /К.А. Раицкий. – М.: Издательско-торговая компания «Дашков и К», 2003.

50.Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: Учеб. /Г.В. Савицкая. – М.: Инфра-М, 2004.

51.Семенова, М.В. Проверяем правильность начисления налога на прибыль: / М.В. Семенова // Бухгалтерский учет, 2006. - 13. - С.12- 19.

Соколов, Ю.А. Счет 71. Операции с подотчетными лицами: бухгалтерский и налоговый учет / Ю.А.. Соколов 41.Шишкоедова, Н.Н. Учет расчетов с персоналом. Расчеты с подотчетными лицами и расчетами по прочим операциям: Учеб. пособие / Н.Н. Шишкоедова. - М.: Вершина, 2005. -192с.

52.Тумасян, Р.З. Бухгалтерский учет: Учебно-практическое пособие /Р.З.

Тумасян. – М.: Омега-Л, 2006.