

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал ФГАОУ ВО
«Сибирский федеральный университет»
институт
«Экономика и менеджмент»
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
И. В. Панасенко
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика
код – наименование направления

Совершенствование системы оплаты труда (на примере ИП Русаков А.А.)
тема

Руководитель

подпись, дата

доцент к.э.н.
должность, ученая степень

И. В. Панасенко
инициалы, фамилия

Выпускник

подпись, дата

Е. С. Трубачева
инициалы, фамилия

Абакан 2017

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме
Совершенствование системы оплаты труда (на примере ИП Русаков А.А.)

Консультанты по
разделам:

Теоретическая часть
наименование раздела

подпись, дата

А. С. Боргояков
инициалы, фамилия

Аналитическая часть
наименование раздела

подпись, дата

Т. И. Островских
инициалы, фамилия

Проектная часть
наименование раздела

подпись, дата

инициалы, фамилия

Нормоконтролер

подпись, дата

Н. Л. Сигачева
инициалы, фамилия

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретическая часть. Теоретические основы оплаты труда.....	5
1.1 Сущность и функции заработной платы.....	5
1.2 Формы и системы оплаты труда	9
1.3 Учет расчетов с персоналом по оплате труда	23
2 Аналитическая часть. Анализ финансово-хозяйственной деятельности ИП Русакова А. А.....	38
2.1 Характеристика торговой компании.....	38
2.2 Анализ баланса.....	39
2.3 Анализ финансовой устойчивости и ликвидности	42
2.4 Анализ рентабельность и деловой активности ИП Русаков А. А.....	53
2.5 Управленческий анализ.....	56
2.6 Заключительная оценка деятельности.....	60
3 Проектная часть. Совершенствование организации учета оплаты труда работников организации ИП Русаков А. А.....	61
3.1 Описание рекомендаций по совершенствованию оплаты труда.....	61
3.2 Расчет эффективности предлагаемых мероприятий.....	67
Заключение	80
Список использованных источников.....	82
Приложение А–И	

ВВЕДЕНИЕ

Проблема оплаты труда – одна из главных в экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Заработная плата отражает для компании часть себестоимости, для работника – это средство достойной жизни, для государства – источник налогов и формирования фондов социального страхования. В связи с этим, учет труда и заработная плата является важной составной частью бухгалтерского учета компании. От того, насколько эффективно организован данный участок работы в бухгалтерии, зависит материальная заинтересованность работников в повышении результативности как своей деятельности, так и всей компании в целом.

Заработная плата считается важнейшим средством увеличения заинтересованности работников в результатах собственного труда, его производительности, повышении объемов произведенной продукции, усовершенствования её качества и ассортимента и, соответственно, одним из элементов расходов компании. Торговая компания самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников.

Целью выпускной квалификационной работы бакалавра является совершенствование организации учета оплаты труда работников торговой компании "West" ИП Русаков А. А.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть характеристику торговой компании ИП Русаков А. А.;
- провести обзор состояния нормативно-правовой системы регулирования учета заработной платы;
- исследовать организацию учета оплаты труда;

- провести анализ труда и заработной платы;
- провести анализ показателей по труду и заработной плате;
- предложить рекомендации по совершенствованию организации учета оплаты труда в торговой компании ИП Русакова А. А. на основе анализа.

Объектом для исследования выпускной квалификационной работы является торговая компания "West" ИП Русаков А. А..

Предмет исследования – организация учета оплаты труда работников ИП Русаков А. А. торговая компания "West".

Данными для написания выпускной квалификационной работы послужила документация по учету оплаты труда работников компании за 2014-2016гг. ИП Русаков А. А..

Теоретической основой исследования являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым проблемам; законодательство Российской Федерации; публикации в периодической печати, а также материалы собственных исследований.

Методической основой написания квалификационной работы служат методы анализа и синтеза, обобщения и аналогии, временного, структурного экономического анализа, экспертной оценки, методы группировки и сопоставления, рейтинговая оценка и ранжирование, расчет относительных и средних величин, элементы метода бухгалтерского учета, аудиторские процедуры и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех глав. В первой главе проведен обзор состояния нормативно-правовой системы регулирования учета заработной платы организации. Во второй главе проведен анализ труда и заработной платы, учета расчетов по оплате труда в ИП Русаков А. А. В третьей главе на основе анализа даны рекомендации по совершенствованию организации учета оплаты труда работников торговой компании.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Сущность и функции заработной платы

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ «Каждый имеет право: на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы». В соответствии с Конституцией РФ нормы международного права являются неотъемлемой частью правовой системы Российской Федерации. То есть также «участвуют» в регулировании трудовых отношений. Среди федеральных законов в сфере труда особое место отводится Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ). ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Современные учёные дают несколько определений понятия оплаты труда. С точки зрения В. Р. Захарьина, понятие «оплата труда» включает обязанности работодателя, связанные, во-первых, с обеспечением установления выплат за труд и, во-вторых, с их осуществлением. Первую

свою обязанность работодатель реализует при заключении коллективного договора, соглашения, принятии локальных актов, регулирующих оплату труда, при подписании трудовых договоров, т.е. в таких отношениях, как социально-партнерские и трудовые. Вторая обязанность исполняется работодателем только в трудовых отношениях, и эта обязанность корреспондирует праву работника на получение выплат за труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором и локальными актами. Таким образом, понятие оплаты труда как системы отношений вовсе не означает, что это вид иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, поскольку они не указаны.

Деятель И. М. Алиев трактовал понятие «оплата труда», как систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. В развитой рыночной экономике Ю. П. Кокин охарактеризовал заработную плату, как цену, выплачиваемую работнику за использование его труда, величину, которая определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

С появлением рынка труда и наемной рабочей силы как товара происходят значительные изменения в сущности заработной платы и ее понятии. Заработная плата, являющаяся основным законным источником удовлетворения духовных и материальных потребностей работников и членов их семей, представляет важнейшую экономическую и юридическую категорию. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных доплат, премий, социальных льгот и надбавок), начисленных в валютной и натуральной

формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (праздничные дни, ежегодный отпуск и пр.).

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата считается основной статьей его дохода, средством увеличения благосостояния, как собственного, так семьи в целом. Из этого становится очевидным, что заработная плата осуществляет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой издержки производства. Поэтому эти расходы работодатель стремится уменьшить, особенно в расчете на единицу изделия.

Важнейший принцип организации труда – это хорошее качество труда и его производительность. Нельзя платить работнику лишь за пребывание на рабочем месте, как и довольствоваться низкой эффективностью труда. Для рациональной организации и оплаты труда необходимо придерживаться нижеследующих принципов:

- 1) отношение к работе и качество труда находится в зависимости от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проведенной работой. Если оплата в большей степени определяется не зависящими от конкретного работника обстоятельствами, то она имеет возможность быть предпосылкой неудовлетворенности и даже демобилизующим фактором;

- 2) оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на его рабочем месте, а ещё и с вкладом работника в общие результаты деятельности компании на

конкретном отрезке времени. Индивидуализация в оплате труда необходима до определенных пределов – до тех пор пока она не приводит к смещению в худшую сторону взаимоотношений в коллективе и не вызывает общего ощущения неудовлетворенности;

3) обязанность работника за собственный труд на благо компании предполагает ответственность перед работником. Положительные условия работника не должны проходить мимо внимания администрации, они должны непременно награждаться;

4) организация учета труда по группам. Для этого вся численность работников распределяется на две группы: рабочие и служащие. Из группы служащих выделяются следующие категории: руководители, специалисты и другие работники, относящиеся к данной группе. Категория «рабочие» классифицируется по профессиям и разрядам с установлением поразрядных тарифных ставок; «служащие» – по специальностям и должностям с установлением должностных окладов.

Сущность заработной платы выражается в следующих функциях заработной платы, которые отражены в таблице 1.1.

Таблица 1.1– Функции заработной платы

Название	Содержание
Воспроизводственная	- обеспечение работников и их семей необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы и воспроизводства будущих поколений
Стимулирующая	- обеспечение мотивации к высокопроизводительному труду и проявление во взаимосвязи оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников
Регулирующая	- регулирование спроса и предложения на рынке труда и обеспечивает оптимизацию размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям и предприятиям
Учетная	- мера участия живого труда в процессе формирования стоимости продукта, его долю в совокупных издержках производства
Социальная	- одной из форм признания общественной значимости вида трудовой деятельности, личных трудовых заслуг работника, признаком его социального положения

Посмотрев таблицу 1.1 можно сделать вывод о том, что носителем воспроизводственной функции выступает работник, стимулирующей – работодатель и регулирующей – государство.

Общую сумму средств в валютной и натуральной формах, распределяемых между работниками компании в соответствии с количественными и качественными результатами труда, предопределяют как фонд заработной платы (ранее он назывался фондом оплаты труда).

Учет средств этого фонда производится во всех хозяйствах страны в соответствии с нормативными актами, которые издаются соответствующими федеральными органами.

Основным документом по определению состава средств фонда заработной платы и выплат социального характера служит Инструкция Госкомстата РФ от 10 июля 1995 г. №89 «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера». На нее ссылаются государственные и внебюджетные, а так же налоговые органы Российской Федерации. В ней подробно изложены структура, состав заработной платы и выплат, не являющихся заработной платой.

Подводя итоги данного подпункта отметим, что заработная плата – это важнейшая экономическая категория, которая призвана объединить воедино интересы работника, предпринимателя и государства. Связь заработной платы работников с качественными и количественными результатами их труда осуществляется с помощью форм, а так же систем заработной платы.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Экономическая сущность системы оплаты труда применительно к рыночной экономике состоит в том, что она увязывает стоимость рабочей силы (заработную плату) с показателями качества и результатами труда работника на его рабочем месте.

Компания имеет право самостоятельно разрабатывать положения об оплате труда, размеры тарифных ставок, штатное расписание, положения о премировании, окладов, различного вида выплат.

При этом существует ряд правил, соблюдение которых государство гарантирует всем работникам без исключения независимо от того, в организации какой формы собственности они работают. Следовательно, эти правила обязательны для всех работодателей.

Статьей 130 ТК РФ в систему государственных гарантий включены:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- 3) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 4) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 6) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 7) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 8) ответственность работодателя за нарушении требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- 9) сроки и очередность выплаты заработной платы.

При этом минимальная заработная плата (далее – МРОТ) определяется как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы

за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Иными словами, МРОТ определяет минимальный размер тарифной ставки первого разряда в бюджетных компаниях, применяющих Единую тарифную сетку, и минимальный размер оклада в иных компаниях.

МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

Сумма МРОТ относительно разных лет отражена в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Минимальный размер оплаты труда

Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда	Сумма минимального размера оплаты труда (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший минимальный размер оплаты труда
с 1 июня 2011 г.	4611	ст. 1 Федерального закона от 01.06.2011 N 106-ФЗ
с 1 января 2013 г.	5205	ст. 1 Федерального закона от 03.12.2012 N 232-ФЗ
с 1 января 2014 г.	5554	ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 N 336-ФЗ
с 1 января 2015 г.	5965	ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 N 408-ФЗ
с 1 января 2016 г.	6 204	ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 N 376-ФЗ

Заработная плата каждого работника находится в зависимости от его квалификации, сложности исполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным объемом не ограничивается.

Трудовой кодекс РФ в качестве форм оплаты труда рассматривает способ выплат заработной платы. Однако для целей организации оплаты

труда, расчета сумм оплаты труда и ведения бухгалтерского учета под формой оплаты труда понимается принцип расчета заработной платы.

Классификация основных традиционных форм и систем оплаты труда представлена на рисунке 1.1

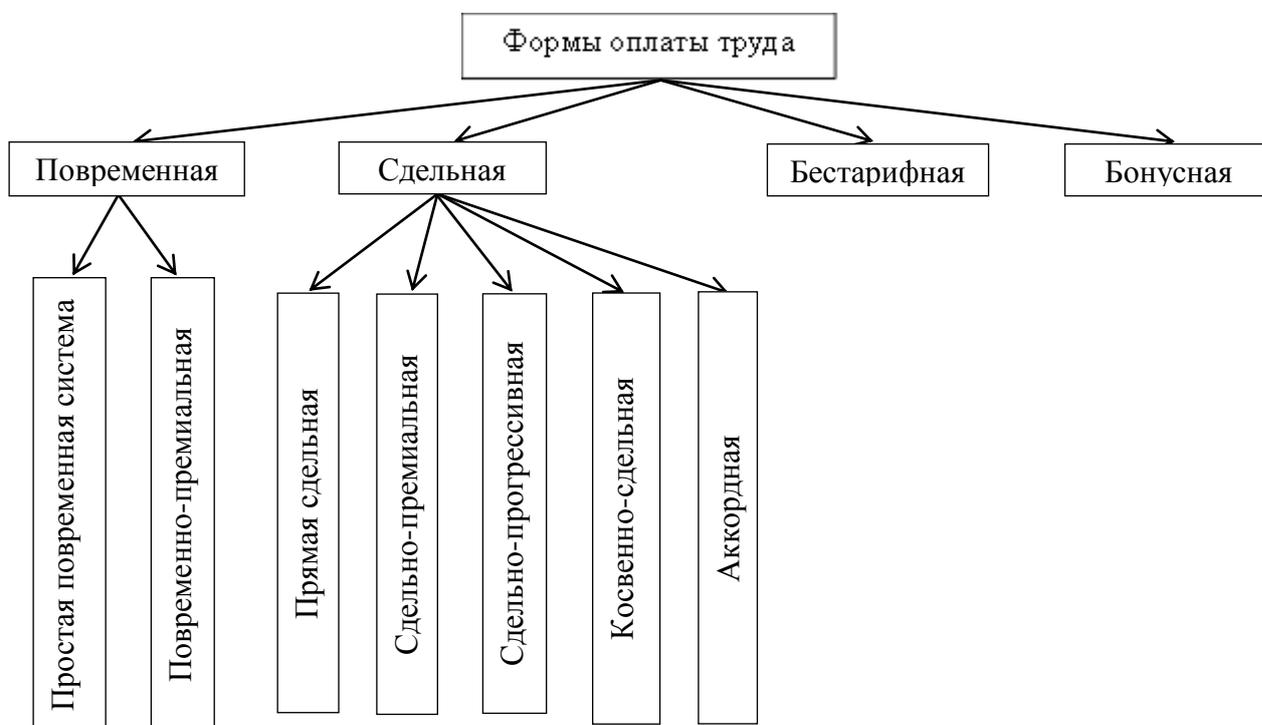


Рисунок 1.1 – Формы и системы оплаты труда

Формы оплаты труда отражают два принципиальных подхода к организации расчетов с работниками в зависимости от способа регистрации результатов их труда. Выделяются две формы оплаты труда.

1. Повременная форма – система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. Повременная форма заработной платы может реализовываться в виде следующих систем оплаты: простая повременная; повременно-премиальная.

- простая повременная система. Она предусматривает оплату труда за время работы по часовым тарифным ставкам или месячным окладам;

- повременно-премиальная. Она включает в себя: простую, довременную оплату и премии (за высокое качество работ, за перевыполнение плана и т.д.). Премии рассчитываются в процентах к окладу или устанавливаются в твердой сумме.

При повременной форме оплаты труда работнику может назначаться тарифная ставка или оклад.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Для расчета заработка при повременной оплате труда достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Заработок работника определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

2. Сдельная форма – система оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. При данной форме оплаты труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки,

соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки, а также может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

В рамках сдельной формы оплаты труда выделяют следующие системы оплаты труда:

- прямая сдельная, при которой сумма сдельной заработной платы определяется умножением количества произведенной продукции (выполненных работ) на расценку за соответствующую единицу продукции (работ);

- сдельно-премиальная включает прямую сдельную заработную плату и премии (за перевыполнение норм выработки, продажи, за экономию сырья, за повышенное качество продукции и т.д.) в процентах или твердой сумме к сдельной заработной плате;

- сдельно-прогрессивная включает прямую сдельную заработную плату и премии по прогрессивной шкале к прямой заработной плате (чем больше степень достижения результатов, тем больший процент или сумма премии начисляется работнику);

- косвенно-сдельная, при которой заработная плата обслуживающих рабочих определяется как процент к заработку основных рабочих;

- аккордная определяется исходя из заданного комплекса работ и их общей стоимости; применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

Системы оплаты труда включают тарифные ставки (оклады), премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные законодательством.

3. Тарифная система – это совокупность государственных нормативов, посредством которых осуществляется дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложности (квалификации, ответственности) и условий труда (интенсивности, тяжести),

а также особенностей народнохозяйственного значения отдельных отраслей и районов.

Элементы тарифной системы:

- тарифные сетки;
- районные коэффициенты;
- тарифные ставки;
- тарифно-квалификационные справочники.

Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Тарифная система обретает законченный вид, будучи дополненной районными коэффициентами, доплатами и надбавками.

Районный коэффициент представляет собой показатель относительного увеличения заработной платы работников с учетом вещественной структуры потребления и разницы в ценах в зависимости от природно-климатической зоны.

Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц). Различают часовую, дневную и месячную тарифные ставки.

Тарифная ставка 1-го разряда – это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, установленного законом.

Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки 1-го разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Тарифные коэффициенты также являются элементом тарифной системы. Они показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и других разрядов выше ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяются разряды работ и присваиваются разряды рабочим. Порядок тарификации определяется локальными нормативными актами компании.

К элементам тарифной системы относятся также доплаты и надбавки тарифного характера, т.е. установленные в связи со спецификой данного вида труда (сферы его приложения) и действующие практически постоянно.

Доплаты – это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Доплата к заработной плате – это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда.

Надбавка к заработной плате – это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в

определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.).

В практике предприятий и организаций внебюджетного сектора экономики широко распространено премирование по результатам работы, которое является одним из факторов регулирования уровня заработной платы работников.

В настоящее время предприятия имеют полную самостоятельность в разработке и утверждении положений о премировании работников за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.

Системы премирования работников обязаны осуществлять задачи усиления стимулирующей роли премий в достижении прогнозных показателей по росту объемов производства продукции, её реализации, повышению качества и производительности труда, увеличению прибыли, рентабельности, снижению себестоимости продукции, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов с учётом возможностей реального воздействия соответствующих групп работников на усовершенствование названных показателей.

Для целей бухгалтерского и статистического учета расходы на оплату труда подразделяются на основную и дополнительную заработную плату. Характеристики основной и дополнительной заработной платы представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Основная и дополнительная заработная плата

Основная заработная плата	Дополнительная заработная плата
- заработная плата за отработанное время или выполненную работу; - доплаты и компенсации связанные с режимом работы и условиями труда; - премии.	- доплаты за работу в ночное время; - бригадирам; - оплата всех видов отпусков; - выполнение государственных обязанностей; - выплаты социального характера.

Для стимулирования роста производительности труда и повышения качества работы П. Э. Шлендер выделяет следующие виды надбавок:

- надбавки к тарифным ставкам рабочих за профессиональное мастерство;

- надбавки к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих за высокие достижения в труде (за выполнение особо важной работы);

- надбавки к тарифным ставкам за выслугу лет;

- доплаты за совмещение профессий (должностей);

- доплаты за расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполнения работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- другие элементы оплаты труда (оплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, ночное время, оплата при простое и др.) регулируются трудовым кодексом РФ [50, с. 48-50].

Тарифная система оплаты труда является традиционным методом организации оплаты труда. Однако в современных условиях большинство предприятий и организаций применяют также и бестарифные модели.

4. Бестарифная модель организации оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад или тарифная ставка, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Коэффициент трудового участия (КТУ) представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, увеличения зон обслуживания и подмены отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины,

выполнения более сложных и ответственных работ. Шкала с конкретными размерами КТУ устанавливается руководителем производственного подразделения по согласованию с комитетом профсоюза.

В качестве базового значения КТУ применяется 1 (единица). Фактический КТУ работнику может устанавливаться равным, большим или меньшим базового в зависимости от его индивидуального трудового вклада в общие результаты работы бригады.

Применение такой системы целесообразно только в тех случаях, когда имеется реальная возможность учесть результаты труда работника при наличии единого интереса и ответственности каждого члена коллектива. Поэтому бестарифная система, как правило, применяется на малых предприятиях, в сфере торговли и услуг.

В практической деятельности организаций, применяющих бестарифную систему оплаты труда, часто возникают вопросы, особенно при применении гарантийных статей ТК РФ (оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата времени простоя), поскольку размер гарантийных выплат увязывается со ставкой (окладом). В силу этого применяются смешанные системы, сочетающие в себе элементы тарифной и бестарифной моделей оплаты труда.

5. Бонусная система оплаты труда схожа с повременно-премиальной. Заработная плата при бонусной системе также состоит из двух частей: оклада и премии. Однако размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для работников торговли или сферы услуг, от эффективности деятельности которых зависит размер прибыли предприятия.

Решение затронутых вопросов организации заработной платы и другие меры, связанные с увеличением стимулирующей роли заработной платы, обязаны быть отражены в соглашениях между нанимателем и работником,

заключаемых на различных уровнях. При этом основным условием для восстановления стимулирующей функции заработной платы является рост эффективности экономики страны в целом.

Обязанность работодателя выплачивать компенсационные доплаты, условия выплаты и их минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством.

Вопросы оплаты труда регулируются в компании следующими документами:

- 1) коллективным договором или соглашением;
- 2) локальными нормативными актами;
- 3) трудовыми договорами.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в компании и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.

Правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений установлены также Федеральным законом от 11.03.1992г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»[17].

Локальный нормативный акт – это документ, содержащий нормы трудового права, разрабатываемый работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и действующий «внутри» компании. Локальными нормативными актами могут быть правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, положение о премировании (материальном стимулировании) и иные подобные документы.

Локальный акт принимается работодателем самостоятельно, а в случаях, установленных законодательством (или коллективным договором), с учетом мнения представительного органа работников. Так, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзного органа при установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда являются существенными условиями трудового договора (т.е. оговариваются в договоре в обязательном порядке) и должны включать: размер тарифной ставки или должностного оклада работника; доплаты, надбавки, поощрительные выплаты. Кроме того, в трудовом договоре следует указать порядок оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и

праздничные дни и др.), определить место и сроки выплаты заработной платы; отразить форму оплаты труда – в денежной форме или в сочетании денежной и не денежной форм.

Таким образом, рассмотренные формы заработной платы базируются либо на повременной, либо на сдельной системе. Для закрепления за заработной платой стимулирующей функции, в процессе выбора системы оплаты труда, следует учесть так называемый «эффект адаптации», согласно которому всевозможные изменения в системе оплаты труда с целью повышения её эффективности, в том числе, и связанные с увеличением уровня заработной платы, могут стать недейственными в течение недлительного времени – до двух месяцев. Так как у каждой из рассмотренных систем оплаты труда есть свои особенности, определяющие её достоинства и недочёты, выбор и введение системы оплаты труда остается за компанией. Лишь в данном случае при оплате труда каждого работника может быть учтено всё многообразие внешних и внутренних факторов, воздействующих на компанию.

1.3 Учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета в торговой компании, так как воздействует на структуру и состав издержек, а соответственно и на финансовый результат хозяйственной деятельности.

Ускорение социально-экономического развития компании в первую очередь взаимосвязано с увеличением творческой активности работников. Решению данной задачи служит система организации заработной платы работников, и прежде всего рабочих. Устанавливая каждую категорию рабочих в конкретные организационно-экономические условия, она формирует тем самым материальную заинтересованность в достижении конкретных производственных результатов. Учет труда и заработной платы

должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

В отсутствии хорошо налаженного учета невозможно контролировать численность персонала организации, использование рабочего времени, правильное начисление сумм оплаты труда и удержаний, а также расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами.

Перед учетом труда и расчетов с персоналом стоят задачи:

- учет личного состава работников и использования ими рабочего времени;
- правильное начисление сумм оплаты труда и удержаний из причитающихся работникам сумм и перечисление их по назначению;
- контроль и учет расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами;
- своевременное и правильное осуществление всех расчетов с персоналом торговой компании по оплате труда;
- точное начисление заработной платы каждому работающему в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
- правильное распределение начисленной заработной платы, т.е. отнесение ее на объекты затрат в соответствии с местом и характером работы;
- контроль за расходованием фонда оплаты труда, соблюдением установленных штатов и должностных окладов;
- составление статистической отчетности по труду и заработной плате.

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда регулируется нормативно-правовыми актами.

Для учета личного состава компании, учета отработанного времени и других показателей по труду, расчетов с работающими по начислению и выплате заработной платы компании используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 30 октября 1997 г. №71а.

Начисление заработной платы за отработанное время

Хозяйственные операции по начислению заработной платы отражены в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Хозяйственные операции по начислению заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства	Д 20 (23, 29)	К 70
Начислена зарплата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).	Д 25 (26)	К 70
Начислена зарплата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров).	Д 44	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым в строительстве (реконструкции) объекта основных средств.	Д 08	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов	Д 91-2	К 70
Начислена заработная плата работникам за счет созданного ранее резерва.	Д 96	К 70
Начислена заработная плата сотрудникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов (например, внедрение в производство нового вида продукции).	Д 97	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных событий (если организация понесла убытки в результате чрезвычайных событий (пожара, наводнения и др.), то необходимо начислить заработную плату работникам, ликвидирующим последствия таких событий).	Д 91-2	К 70
Начислены дивиденды сотрудникам организации	Д 84	К 70

Начисление заработной платы отражайте по кредиту счета 70, а корреспондирующий с ним счет выбирается исходя из того, в каком подразделении работает сотрудник, которому вы начисляете зарплату, и какие работы он выполняет.

Начисление заработной платы за неотработанное время

В некоторых случаях компания должна выплатить работникам те или иные суммы за неотработанное время. К таким выплатам, в частности, относятся:

- отпускные;
- пособия по временной нетрудоспособности.

Отпускные начисляют исходя из среднего заработка работника и на те же счета, что и заработную плату работникам. Порядок расчета среднего заработка утвержден постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922.

За время очередного отпуска работнику должна быть выплачена средняя заработная плата. Для расчета суммы, причитающейся работнику за отпуск, а также компенсации за неиспользованный отпуск используется величина среднего дневного заработка за последние 12 календарных месяцев:

$$S_o = S_d * D_o, \quad (1.1)$$

где S_o – средняя заработная плата, причитающаяся за отпуск;

S_d – средний дневной заработок за последние 12 календарных месяцев;

D_o – количество дней отпуска.

Сумма S_d рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3:

$$S_d = ЗП \text{ за расчетный период} / 12 / 29,3, \quad (1.2)$$

Число 29,3 – это среднемесячное число календарных дней в году. Аналогичные изменения внесены Постановлением Правительства РФ от 10.07.2014 № 642 в Положение N 922[24].

Данное число (29,3) рассчитывается следующим образом:

(365 календарных дней - 14 праздничных дней) / 12 месяцев, (1.3)

Для расчета отпускных фактическое количество календарных дней в году, т.е. високосный он или нет, значения не имеет.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) со 2 апреля 2014 г..

Если отпуск начался до 2 апреля, но при этом его часть выпадает на период после 2 апреля, то расчет отпускных до 2 апреля производится с применением среднемесячного числа календарных дней 29,4, а за остальные дни – с применением среднемесячного числа календарных дней 29,3.

Отпускные начисляют исходя из того, в каком подразделении работает уходящий в отпуск сотрудник и какие работы он выполняет:

Д 20 (23, 25, 26, 29, 08, 44) – К 70 – начислены отпускные работникам организации.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают за счет средств Фонда социального страхования России. При начислении такого пособия в учете делают записи, отраженные в таблице 5.

Таблица 1.5 – Хозяйственные операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	Д 69-1	К 70
Начислено работнику пособие за счет средств социального страхования	Д 69-1-1	К 70
Удержан налог на доходы с суммы пособия.	Д 70	К 68 «НДФЛ»

Первые три дня болезни работника оплачивает фирма, остальные дни оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования.

Расчетный период для начисления пособия – два полных календарных года (с 1 января по 31 декабря), предшествующих году наступления страхового случая.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности включаются все выплаты по всем местам работы, на которые были начислены взносы в ФСС РФ. Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности представлены в таблице 1.6.

Таблица 1.6 – Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности

Год	Сумма облагаемого взносами лимита (руб., в месяц)
2009	415 000
2010	415 000
2011	463 000
2012	512 000
2013	568 000
2014	624 000
2015	670 000
2016	718 000

В таблице 1.6 мы видим, что с 2011 года сумма пособия за полный календарный месяц не может быть меньше величины МРОТ (с учетом страхового стажа работника). Если сотрудник работал неполный месяц, то МРОТ пересчитывают пропорционально отработанному времени. С 1 января 2016 года МРОТ составляет 6204 рублей (в 2015 году он был равен 5965 руб.).

Таким образом, сумма пособия рассчитывается как сумма начисленного за расчетный период заработка деленная на 730 дней и умноженное на количество больничных дней.

Учет удержания из заработной платы

- 1) Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Сумму налога на доходы физических лиц, удерживаемую из заработной платы работника, отражается проводкой:

Д 70 – К 68 Субсчет «Расчеты по НДФЛ» – удержан налог на доходы физических лиц из заработной платы работников.

2) Удержания в Фонд социального страхования

Из заработной платы работника могут удерживаться суммы, подлежащие уплате в Фонд социального страхования.

Такие удержания осуществляются, когда компания приобретает для сотрудников санаторно-курортные путевки и часть их стоимости оплачивают сами работники.

В настоящее время за счет средств обязательного социального страхования оплачивают путевки сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Работодатель оплачивает путевки за счет собственных средств, а затем уменьшает на их стоимость сумму взносов, подлежащую уплате в ФСС РФ. Использовать можно только 20% суммы взносов за прошедший календарный год, уменьшенных на расходы, связанные с социальным страхованием.

Типовые проводки при покупке, выдаче, списании путевок отражены в таблице 1.7.

Таблица 1.7 – Хозяйственные операции при покупке, выдаче, списании путевок

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Перечислены денежные средства на оплату путевок санаторно-курортному учреждению	Д 76	К 51
Оприходованы путевки	Д 50-3	К 76
Выданы путевки работникам организации	Д 73	К 50-3
Путевка частично или полностью оплачена за счет средств ФСС России.	Д 69-1-1	К 73

Стоимость путевки, оплаченной за счет средств ФСС России, не облагают налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами, в том числе, взносами на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Учет хозяйственных операций при оплате путевки работником отражены в таблице 1.8.

Таблица 1.8 – Учет хозяйственных операций при оплате путевки работником

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Операции, если часть стоимости путевки, которая превышает установленную норму, оплачивается работником или удерживается из его заработной платы, а также оплаченной организацией		
Часть стоимости путевки, превышающая установленный норматив, оплачена работником (удержана из его заработной платы).	Д 50-1 (70)	К 73
Часть стоимости путевки, превышающая установленный норматив, оплачена за счет средств организации	Д 91-2	К 73
Удержан НДФЛ со сверхнормативной стоимости путевки	Д 73	К 68«НДФЛ»
Операции, если на производстве произошел несчастный случай, в результате которого работник получил увечье или профессиональное заболевание, то страховые выплаты пострадавшему начисляют за счет средств социального страхования		
Начислено пособие пострадавшему работнику	Д 69-1-2	К 70
Выдано пособие из кассы организации	Д 70	К 50-1

3) Удержание средств, ранее выданных под отчет

Для осуществления текущей деятельности выдаются работникам денежные средства под отчет. Если у работника остались неизрасходованные средства, выданные ему ранее под отчет, то он должен вернуть их в кассу организации.

Если же до истечения срока представления авансового отчета выданные работнику суммы зачтены в счет заработной платы, необходимо сделать проводку:

Д 70 – К 71 – выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы.

Если работник необоснованно потратил или не вернул в срок подотчетную сумму, то данная сумма удерживается из его заработной платы проводкой:

Д 70 – К 94 – удержаны из заработной платы работника невозвращенные (потраченные необоснованно) денежные средства, ранее выданные под отчет.

4) Возмещение материального ущерба

Часто в процессе инвентаризации обнаруживается недостача материально-производственных ценностей. Если сумма недостачи превосходит общепризнанные нормы естественной убыли, то она возмещается за счет материально ответственных лиц.

Сумма недостачи может быть удержана из заработной платы работников. На сумму, подлежащую удержанию, делается запись:

Д 70 – К 73-2 – удержаны из заработной платы работника суммы материального ущерба.

5) Удержание платежей по личному страхованию работников

Если заключаются договоры на страхование работников, суммы платежей по таким договорам могут удерживаться из их заработной платы:

Д 70 – К 76-1 – удержаны из заработной платы работника платежи по личному страхованию.

6) Удержания по исполнительным листам

Организация должна удерживать из заработной платы работников суммы по исполнительным листам, поступившим в организацию (например, алименты):

Д 70 – К 76-4 – удержаны средства из заработной платы работников по исполнительным листам.

Удержания по исполнительным документам производятся по правилам:

- алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах и после удержания НДФЛ

- на 1 ребенка – 25%

- на 2 детей – 33%

- на трех и более детей – 50% (размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения);

- размер алиментов на родителей по решению суда;

- прочие удержания по решению суда.

Учет выплаты заработной платы

Заработная плата работникам может выплачиваться как в денежной, так и в натуральной форме.

Основные черты и типовые проводки, касающиеся форм выплаты заработной платы, отражены в таблице 1.9.

Таблица 1.9 – Формы выплаты заработной платы

Выплата заработной платы в денежной форме	Выплата заработной платы в натуральной форме
– выплачивать наличными деньгами из кассы; – перечислять безналичным путем на счета сотрудников с рублевого или специального банковского счета вашей организации.	– продукция собственного производства; – товары; – иные ценности.
Проводки:	
Д 70 – К 50 (51, 55) – выплачена из кассы (перечислена с расчетного или специального банковского счета) заработная плата работникам организации.	Д 70 – К 90-1 – выдана сотрудникам организации продукция собственного производства (товары) в счет погашения задолженности по оплате труда.
Д 70 – К 50 (51, 55) – выплачены из кассы (перечислены с расчетного или специального банковского счета) премии (пособия, доходы (дивиденды) от участия в уставном капитале организации)	Д 70 – К 91-1 – выданы работникам организации материальные ценности в счет погашения задолженности по оплате труда.

работникам организации.	
-------------------------	--

Законодательством предусмотрена выплата заработной платы два раза в месяц. Если фирма не соблюдает это условие, то ее могут оштрафовать на сумму от 30 000 до 50 000 рублей, а должностных лиц на сумму до 5 000 рублей.

При невозможности в течение налогового периода удержать у работника НДФЛ налоговый агент обязан не позднее 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом, письменно сообщить в свою налоговую инспекцию и налогоплательщику о невозможности удержать налог, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неудержанного налога.

Учет депонированной заработной платы

После получения денежных средств в банке на выплату заработной платы компания обязана выдать ее работникам в течение пяти рабочих дней. Если работник не явился для получения заработной платы, то сумма невыплаченных средств депонируется.

Хозяйственные операции отражения заработной платы, не выплаченной в срок, отражены в таблице 1.10

Таблица 1.10 – Хозяйственные операции депонирования

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Депонирована не полученная работниками заработная плата	Д 70	К 76 «Расчеты по депонированным суммам»
Закрывается расчетно-платежная ведомость на общую сумму депонируемой зарплаты	Д 70	К 76
Возврат денег на расчетный счет банка предприятия на эту же сумму.	Д 51	К 50
Получение ранее депонированной заработной платы		
Получение средств с расчетного счета в банке на оплату депонентов;	Д 50	К 51
Списание выданной заработной платы с депонента	Д 76	К 50

Также оформляются и другие неполученные работником по различным причинам суммы (премии, выплаты, пособия и т.д.).

Своевременно не полученную работниками заработную плату предприятия обязаны хранить на расчетном счете в течение 3-х лет и выдавать ее по первому требованию работника. При сдаче депонированной заработной платы на расчетный счет в назначении платежа указывается «депонированная заработная плата», что также обязывает банковское учреждение учитывать данные средства отдельно.

В случае смерти работника неполученная ко дню его смерти заработная плата оформляется следующей проводкой:

Д 76 – К 99 «Прибыли и убытки», и выдается совместно проживающим с ним членам семьи, а также лицам, находившимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего.

Учет страховых взносов во внебюджетные фонды

Суммы начисленных страховых взносов отражается по дебету тех же счетов бухгалтерского учета, на которых отражается начисление заработной платы работникам вашей организации. После начисления заработной платы сразу же отражается начисление страховых взносов по кредиту субсчетов счета 69, хозяйственные операции которого перечислены в таблице 1.11.

Таблица 1.11 – Хозяйственные операции начисления страховых взносов

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	Д 20 (23, 25, 26, 29, 44, ...)	К 69-1-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	Д 20 (23, 25, 26, 29, 44, ...)	К 69-3-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в	Д 20 (23, 25, 26, 29, 44, ...)	К69-2«Расчеты по

Пенсионный фонд		пенсионному обеспечению»
-----------------	--	-----------------------------

Установлено, что с 1 июля 2013 года страхователи, находящиеся на УСН, ЕНВД и ЕСХН, должны вести учет расчетов с ФСС РФ по правилам бухучета, а именно отражать:

- 1) суммы начисленных и уплаченных страховых взносов, пеней и штрафов;
- 2) величину расходов, произведенных на выплату страхового обеспечения;
- 3) суммы подлежащих уплате в ФСС (полученных от ФСС) средств обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Таким образом, те, кто совмещает общую систему налогообложения и ЕНВД, больше не ведут отдельный учет расходов по суммам страховых взносов.

Для большинства фирм общая сумма страховых взносов составляет 30%. Для каждого внебюджетного фонда предусмотрены тарифы, отраженные в таблице 1.12.

Таблица 1.12 – Тарифы для внебюджетных фондов

База для начисления страховых взносов	рассчитывается в процентах		
	Пенсионный фонд Российской Федерации	Фонд социального страхования Российской Федерации	Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
В пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов	22	2,9	5,1
Свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов	10	0	5,1

Некоторые страхователи должны перечислять страховые взносы по дополнительному тарифу. Тариф дополнительных страховых взносов установлен частями 1 и 2 статьи 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ.

Размеры дополнительных тарифов до 1 января 2014 года определяли по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Ее результаты действуют до 31 декабря 2018 года.

В 2016 году предельная база для начисления страховых взносов в ПФР составляет 796 000 рублей, в ФСС – 718 000 рублей.

Как только доход работника в календарном году превысит предельную величину, то с суммы превышения взносы платить нужно по пониженным ставкам только в Пенсионный фонд. Это правило касается компаний, которые не относятся к "льготникам". Если же фирма имеет льготу по уплате взносов, то с сумм превышения предельной базы, взносы не уплачивают.

Ежемесячные обязательные платежи по страховым взносам уплачиваются:

- не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, если отчетность представлена на бумажном носителе(т.е. не позднее 15 мая, 15 августа, 15 ноября и 15 февраля следующего года соответственно);

- не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом, если отчетность представлена в электронной форме(т.е. не позднее 20 мая, 20 августа, 20 ноября и 20 февраля следующего года соответственно).

- если последний день уплаты выпадет на нерабочий день, то крайним сроком платежа будет ближайший следующий за ним.

Хозяйственные операции начисления страховых взносов отражены в таблице 1.13.

Таблица 1.13 – Хозяйственные операции начисления страховых взносов

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Начислены страховые взносы с заработной платы работников, занятых на строительстве объекта основных средств (ФСС, ФФОМС, ПФР)	Д 08	К 69-1-1 (69-2, 69-3-1)
Начислены страховые взносы во внебюджетные фонды с сумм оплаты труда работников, занятых в ликвидации последствий чрезвычайных событий	Д 91-2	К 69-1-1 (69-2, 69-3-1,)

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний	Д 08 (20, 23, 25, 26, 28, 29, ...)	К 69-1-2
Перечислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в Фонд социального страхования	Д 69-1-2	К 51
Начислены пени и штрафы за нарушение порядка исчисления и уплаты страховых взносов (против уплаты которых нет возражений)	Д 99 «Прибыли и убытки»	К 69

С 1 января 2014 года порядок взыскания взносов на «травматизм», включая недоимку, штрафы и пени, осуществляется в порядке аналогичном взысканию страховых взносов, уплачиваемых в ПФР и ФСС.

С 1 января 2014 года отчисления в Пенсионный фонд не требуется распределять на страховую и накопительную часть пенсии. Теперь эта обязанность закреплена за Пенсионным фондом, который должен вести учет взносов застрахованных лиц в соответствии с выбранным каждым лицом вариантом пенсионного обеспечения (0% или 6% на финансирование накопительной пенсии) на основе данных персонифицированного учета.

После окончания отчетного периода отчитываются по начисленным и уплаченным взносам. Отчетный период – это I квартал, полугодие, девять месяцев и год.

Таким образом, государственные внебюджетные фонды общественного назначения представляют собой многофункциональную экономическую систему. Они позволяют государству обретать дополнительные финансовые ресурсы, что в свою очередь делает возможным выплату пенсий, пособий и других социальных льгот гражданам РФ.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ 2 АНАЛИЗ ФИНАНСОВО - ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИП РУСАКОВ А. А.

2.1 Характеристика торговой компании

Компания имеет организационно-правовую форму в виде индивидуального предпринимателя Русакова Андрея Анатольевича.

Индивидуальный предприниматель признается учрежденное одним или несколькими лицами общества, уставный капитал которого разделен на доли, определенные учредительными документами. Обладает обособленным имуществом на праве собственности, имеет самостоятельный баланс, расчетные и иные счета в отечественных банках, в том числе валютный счет, имеет эмблему, печать и штамп со своим наименованием.

Компания зарегистрирована 21 мая 2004 года регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №23 по Красноярскому краю. Исполняющий обязанности директора торговой компании – Русаков Андрей Анатольевич. Торговая компания находится по адресу 660012, Красноярский край, Красноярск г, Борисевича ул, дом № 4"К". Основной вид деятельности по следующим направлениям: оптовая торговля в специализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки. Компания является эксклюзивным дистрибутором в Красноярске, Красноярском крае и республике Хакасия плодоовощной и фруктовой консервации следующих торговых марок: «Грин Рей», «Лютик», «Балено», «Дядя Ваня», «Скатерть-самобранка», «Крестьянский бочонок», «Булгарконсерв», а также мясной консервации: «Хаме», «Гатчинский Консервный завод», МПК «Салют», «Золотой петушок», сгущенного молока производства «Рогачевского МКК» и эксклюзивным представителем производителей макаронных изделий «Щебекинские», «Мальтальяти», шоколадной пасты «Алиса», рыбной

консервации «Беринг». Также компания является дистрибуторами плодоовощной консервации «Бондюэль», «Верес», «Помидорка», «6 Соток», блюд быстрого приготовления «Доширак», «Кинг Лион», сахара под маркой «Чайкофский», круп и муки ТМ «Пассим», ТМ «Алтайская сказка», масел марок «Золотая семечка», «Аведов», «Злато», «100 рецептов», рыбной консервации «Рыбный остров», соков «Славный» и «Фруктовик».

Торговой компании присвоен ИНН 246400072442, ОГРНИП 304246414200084. Количество учредителей - 3. Средняя выручка компании составляет 46 675 500руб. Торговая компания И.П. Русакова А.А зарегистрирована 21 мая 2004г с уставным капиталом, который составляет 255 000руб.

2.2 Анализ баланса

Сравнительный аналитический баланс можно получить из исходного баланса путем уплотнения отдельных статей и дополнения его показателями структуры, динамики и структурной динамики. Оценка данных сравнительного аналитического баланса – это, по сути, предварительный анализ финансового состояния, позволяющий судить о платеже, кредитоспособности и финансовой устойчивости торговой компании, характере использования финансовых ресурсов.

Аналитический баланс полезен тем, что сводит воедино и систематизирует те расчеты, которые обычно осуществляет аналитик при ознакомлении с балансом. Этот баланс фактически включает показатели как горизонтального, так и вертикального анализа. Непосредственно из аналитического баланса можно получить ряд важнейших характеристик финансового состояния организации. К ним относятся:

- 1)общая стоимость имущества компании, отраженная
- 2)в итоговой строке баланса;

3)стоимость иммобилизованных (внеоборотных) активов, равная итогу раздела I баланса;

4)стоимость мобильных (оборотных) средств, равная итогу раздела II баланса;

5)стоимость материальных оборотных средств (запасов);

6)величина собственных средств организации, равная итогу раздела III баланса;

7)величина заемных средств, равная сумме итогов разделов IV и V баланса;

8)величина собственных оборотных средств, равная разнице итогов разделов III и I баланса.

Сравнительный аналитический анализ включает в себе сведение воедино вертикального и горизонтального анализов.Вертикальный анализ (структурный анализ) предполагает представление финансового отчета в виде относительных показателей. Такое представление информации позволяет определить удельный вес каждой статьи баланса в его общем итоге, т.о. мы можем получать представление о структуре баланса.

Важные черты вертикального анализа:

- переход к относительным показателям позволяет проводить сравнительный анализ компании с различной отраслевой принадлежностью или другими специфическими отличиями;
- относительные показатели сглаживают влияние инфляционных процессов, которые могут существенно искажать абсолютные показатели финансовой отчетности, тем самым затрудняют их сопоставление в динамике.

Горизонтальный анализ заключается в построении аналитической таблицы, в которой рассчитываются абсолютные показатели изменения отдельных статей баланса, а также темпы роста этих показателей.Для проведения горизонтального анализа следует провести расчеты, в которой должны быть представлены результаты расчетов как абсолютных, так и относительных показателей.

Аналогично может быть выполнен горизонтальный анализ других форм бухгалтерской отчетности. Горизонтальный и вертикальный анализ взаимно дополняют друг друга. Поэтому на практике нередко строят аналитические таблицы, характеризующие как структуру отчетной бухгалтерской формы, так и динамику отдельных ее показателей.

Таблица 2.1 - Сравнительный аналитический баланс

Показатели	Номера строк баланса	Сумма, тыс. руб.		Удельный вес		Изменения			
		2015 год	2016 год	2015 год	2016 год	В абсолютных величинах, тыс. руб.	В удельных весах	К началу года, %	К изменению валюты баланса (ВВ), %
АКТИВ									
Материальные внеоборотные активы	1150	14 882,0	10 822,0	82,61	48,31	-4 060	-34,30	-27,28	-92,55
Запасы	1210	1 432,0	571,0	7,95	2,55	-861	-5,40	-60,11	-19,62
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	672,0	1 441,0	3,73	6,43	769	2,70	114,29	17,52
Финансовые и другие оборотные активы	1240	1 028,0	9 567,0	5,71	42,71	8 539	37,00	830,61	194,64
БАЛАНС	1600	18 014,0	22 401,0	100,00	100,00	4 387	0,00	24,35	100,00
ПАССИВ									
Капитал и резервы	1370	(1 036)	1 320,0	-5,75	5,89	2356368	11,65	-227,42	53,71
Краткосрочные заемные средства	1510	568,0	7 211,0	3,15	32,19	6643329	29,04	1169,60	151,43
Кредиторская задолженность	1520	18 482,0	13 869,0	102,60	61,91	-4612619	-40,68	-24,96	-105,14
БАЛАНС	1700	18 014,0	22 401,0	100,00	100,00	4387078	0,00	24,35	100,00

Для торговой компании характерны следующие изменения. Увеличился баланс почти на 25%, сумма составляет 4 387 000руб., при условии уменьшения кредиторской задолженности так же на 25% (4 612 619 руб.) и увеличения краткосрочных заемных средств на 30%(6 643 329руб). Так же увеличился рост денежных средств и финансовых и других оборотных активов на 114,29%(769 000руб.) и 830,61%(8 539 000руб). Соответственно происходит уменьшение запасов(861 000руб) и материальных внеоборотных активов(4 060 000руб). Благодаря

отрицательному значению на начало года капитала происходит его уменьшение на 228%, но с учетом того, что в общей сумме за год капитал составлял 2 356 368руб. Что позволило вывести его из отрицательного значения и вывести его на положительный уровень.

2.3 Анализ финансовой устойчивости и ликвидности

Финансовая устойчивость является залогом выживаемости и основой прочного положения предприятия. Этот анализ основан на сопоставлении запасов и затрат с различными источниками их финансирования. Все показатели представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Анализ финансовой устойчивости

тыс.руб.

№ п/п	Показатели	2015 г.,	2016 г.,	Источник финансирования – Запасы и затраты	Источник финансирования – Запасы и затраты
1	Собственные оборотные средства (СОС)	13846,0	12142,0	13442,0	21138,0
2	Функционирующий капитал (ФК)	13846,0	12142,0	13442,0	21138,0
3	Общая величина источников (ВИ)	18014,0	22401,0	17610,0	31397,0
4	Запасы и Затраты (ЗЗ)	404,0	-8996,0		

Существуют 4 типа финансовой устойчивости ЗЗ:

I. СОС – ЗЗ ≥ 0

ФК - ЗЗ ≥ 0 абсолютная устойчивость

ВИ - ЗЗ ≥ 0

II. СОС – ЗЗ < 0

ФК - $ЗЗ \geq 0$ нормальная финансовая устойчивость

ВИ - $ЗЗ \geq 0$

III. СОС – $ЗЗ < 0$

ФК - $ЗЗ < 0$ неустойчивое финансовое состояние

ВИ - $ЗЗ \geq 0$

IV. СОС – $ЗЗ < 0$

ФК - $ЗЗ < 0$ кризисное финансовое состояние

ВИ - $ЗЗ < 0$

На основе данных представленных в таблице 4, можно сделать вывод об абсолютной финансовой устойчивости компании.

$СОС - ЗЗ = 12\,142\,000 \text{ руб.} - (-8\,996\,000 \text{ руб.}) = 21\,138\,000 \text{ руб.}$

$ФК - ЗЗ = 12\,142\,000 \text{ руб.} - (-8\,996\,000 \text{ руб.}) = 21\,138\,000 \text{ руб.}$

$ВИ - ЗЗ = 22\,401\,000 \text{ руб.} - (-8\,996\,000 \text{ руб.}) = 31\,397\,000 \text{ руб.}$

Такой тип финансовой устойчивости характеризуется тем, что все запасы компании покрываются собственными оборотными средствами, т.е. торговая компания не зависит от внешних кредиторов, отсутствием неплатежей и причин их возникновения, отсутствием нарушений внутренней и внешней финансовой дисциплины.

Для дальнейшего анализа рассчитанные показатели финансовой устойчивости отображены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Показатели финансовой устойчивости

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Рекомендуемое значение
-------------------------	---------	---------	------------------------

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	-18,39	15,97	$U1 \leq 1$
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	-5,06	-0,82	$U2 \geq 0,6 - 0,8$
Коэффициент финансовой независимости	-0,06	0,06	$U3 \geq 0,5$
Коэффициент финансирования	-0,5	0,06	$U4 \geq 1$
Коэффициент финансовой устойчивости	-0,5	0,06	оптимальное- 0,8-0,9; тревожное - ниже 0,75

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств характеризует структуру финансовых ресурсов компании. Рассчитывается как частное от деления суммы заемных средств на сумму собственного капитала и составляет 15,97, таблицы 2.3.

Коэффициент автономии (коэффициент концентрации собственного капитала) характеризует долю средств, вложенных собственниками предприятия в общую стоимость имущества. Данный коэффициент имеет значение -0,82, то есть не входит в зону допустимого значения.

Коэффициент финансовой устойчивости отражает тревожную ситуацию для компании. Требуется от руководства компании управленческое решение для выхода из сложившейся ситуации.

Коэффициент финансирования показывает, в какой степени активы компании сформированы за счет собственного капитала, и насколько компания независимо от внешних источников финансирования. В 2016 году отчетного периода данный коэффициент равен 0,06, что намного дальше от ее допустимого значения.

Платежеспособность компании – это его способность в полном объеме и в срок рассчитываться по своим обязательствам.

Платежеспособность означает наличие у компании денежных средств и их эквивалентов, достаточных для расчетов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения. Таким образом, основными признаками платежеспособности являются:

а) наличие в достаточном объеме средств на расчетном счете;

б) отсутствие просроченной кредиторской задолженности.

Для оценки платежеспособности компании следует оценить ликвидность бухгалтерского баланса, которая определяется как степень покрытия обязательств компании ее активами. Анализ ликвидности деятельности компании представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4- Анализ ликвидности

АКТИВ	Сумма, тыс. руб.		ПАССИВ	Сумма, тыс. руб.		Платежный излишек (+), недостаток (-)	
	2015 г.	2016 г.		2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.
Наиболее ликвидные активы (А1)	1700,0	11008,0	Наиболее срочные обязательства (П1)	18482,0	13869,0	-16782,0	-2861,0
Быстро реализуемые активы (А2)	-	-	Краткосрочные обязательства (П2)	568,0	7211,0	-568,0	-7211,0
Медленно реализуемые активы (А3)	1432,0	571,0	Долгосрочные обязательства (П3)	-	-	1432,0	571,0
Трудно реализуемые активы (А4)	14882,0	10822,0	Устойчивые обязательства (П4)	(1036)	1320,0	15918,0	9502,0
БАЛАНС	18014,0	22401,0	БАЛАНС	18014,0	22401,0	0	0

Говоря о ликвидности предприятия, имеют в виду наличие у внеоборотных средств в размере, теоретически достаточном для погашения краткосрочных обязательств хотя бы и с нарушением сроков погашения, предусмотренных контрактами. Количественно ликвидность характеризуется специальными относительными показателями – коэффициентами ликвидности. Для этого активы баланса необходимо сгруппировать по степени ликвидности, а пассивы - по срокам погашения (таблица 2.4).

Наиболее ликвидные активы (А1=1240 +1250)

— В 2015 году А1= 1 700 000 руб.

— В 2016 году А1=11 008 000 руб.

Наиболее срочные обязательства(П1= 1520)

— В 2015 году П1= 18 482 000 руб.

— В 2016 году $\Pi_1=13\ 869\ 000$ руб.

1. Неравенство: $A_1 < \Pi_1$

Быстро реализуемые активы ($A_2=1230-5501$ (5521)) - отсутствуют

Краткосрочные обязательства (Π_2)

– В 2015 году $\Pi_2 = 568\ 000$ руб.

- В 2016 году $\Pi_2= 7\ 211\ 000$ руб.

2. Неравенство: $A_2 < \Pi_2$

Медленно реализуемые активы ($A_3= 1210+1220+5501$ (5521) +1260)

— В 2015 году $A_3= 1\ 432\ 000$ руб.

— В 2016 году $A_3= 571\ 000$ руб.

Долгосрочные обязательства ($\Pi_3 = 1400 +1530$)- отсутствуют.

3. Неравенство: $A_3 \geq \Pi_3$

Трудно реализуемые активы($A_4=1100$)

— В 2016 году $A_4=14\ 883\ 000$ руб.

— В 2015 году $A_4=18\ 822\ 000$ руб.

Устойчивые обязательства ($\Pi_4= 1300$)

— В 2015 году $\Pi_4= - 1\ 036\ 000$ руб.

— В 2016 году $\Pi_4= 1\ 320\ 000$ руб

4. Неравенство: $A_4 \geq \Pi_4$

Рекомендуемые соотношения сопряженных групп активов и пассивов, характеризующие абсолютно (т. е. на 100%) ликвидный бухгалтерский баланс, следующие:

$$A_1 \geq \Pi_1, A_2 \geq \Pi_2, A_3 \geq \Pi_3, A_4 \leq \Pi_4.$$

Невыполнение двух из приведенных выше соотношений говорит о том, что бухгалтерский баланс является ликвидным лишь на 50%. Следует подчеркнуть, что добиться абсолютно ликвидного баланса сложно, но возможно путем оптимизации основных финансовых потоков коммерческой компании. Для дальнейшего анализа нам необходимо рассчитать коэффициенты платежеспособности компании.

Коэффициент L1 – «общий показатель ликвидности» - дает общую оценку ликвидности компании, и он должен быть равным единице.

$$L_1 = \frac{A1 + 0,5A2 + 0,3A3}{П1 + 0,5П2 + 0,3П3}$$
$$L_1 = \frac{1700 + 0,3 * 1432}{18482 + 0,5 * 568} = 0,11$$

Коэффициент L2 – «коэффициент абсолютной ликвидности» - показывает, какую часть краткосрочной задолженности компании может погасить в ближайшее время за счет денежных средств. Рекомендуемое значение от 0,2 – 0,7.

$$L_2 = \frac{\text{ден.сред} - \text{ва} + \text{крат.фин.вложения}}{\text{Текущие обязательства}}$$
$$L_{2H} = \frac{1700}{18482 + 568} = 0,09$$
$$L_{2K} = \frac{11008}{13869 + 7211} = 0,52$$

Коэффициент L3 – «коэффициент «критической» оценки» показывает, какую часть краткосрочной задолженности компания может немедленно погасить за счет средств на различных счетах за счет краткосрочных ценных бумаг и поступлений по счетам. Показатель обычно равен от 0,7 – 0,8, но желательно 1,3 -1,5.

$$L_3 = \frac{\text{ден.сред} - \text{ва} + \text{тек.фин.вложения} + \text{краткосроч.ДЗ}}{\text{Текущие обязательства}}$$
$$L_{3H} = \frac{1700}{18482 + 568} = 0,09$$
$$L_{3K} = \frac{11008}{13869 + 7211} = 0,52$$

Коэффициент L4 – «коэффициент текущей ликвидности» показывает, какую часть текущих обязательств можно погасить, мобилизовав все оборотные средства. Рекомендуемое значение не менее 2, min значение = 1

$$L_4 = \frac{\text{оборотные активы}}{\text{Текущие обязательства}}$$
$$L_{4H} = \frac{1700 + 1432}{18482 + 568} = 0,16$$

$$L_{4K} = \frac{11008 + 571}{13869 + 7211} = 0,55$$

Коэффициент L_5 – «коэффициент маневренности функционирующего капитала» показывает, какая часть функционирующего капитала обездвижена в прогнозных запасах. Уменьшение показателя в динамике – положительный факт.

$$L_5 = \frac{\text{медленно.реализуемые.активы}}{\text{оборот.активы} - \text{текущие обязательства}}$$

$$L_{5H} = \frac{1432}{(1700 + 1432) - 18482} = -0,09$$

$$L_{5K} = \frac{571}{(11008 + 571) - 13869} = -0,25$$

Коэффициент L_6 показывает долю оборотных средств в активах. Рекомендуемое значение $> 0,5$ в зависимости от отраслевой принадлежности.

$$L_6 = \frac{\text{оборот.активы}}{\text{валюта.баланса}}$$

$$L_{6H} = \frac{1700 + 1432}{18014} = 0,17$$

$$L_{6K} = \frac{11008 + 571}{22401} = 0,52$$

Коэффициент L_7 – «коэффициент обеспеченности собственными средствами» - показывает величину собственных оборотных средств в оборотных активах и характеризует наличие оборотных средств у компании, необходимых для его финансовой устойчивости. Коэффициент не должен быть $< 0,1$.

$$L_7 = \frac{\text{собствен.капитал} - \text{внеоборот.активы}}{\text{оборот.активы}}$$

$$L_{7H} = \frac{-1036 - 14882}{1700 + 1432} = -5,08$$

$$L_{7K} = \frac{1320 - 10822}{11008 + 571} = -0,82$$

Коэффициент L_8 – «коэффициент восстановления платежеспособности» характеризует способность торговой компании восстановить свою платежеспособность в течение ближайших 6 месяцев.

Рекомендуемое значение ≥ 1 . Рассчитывается, если не выполняется хотя бы одно из двух условий:

$$1. L_4 \geq 2$$

$$2. L_7 \geq 0,1$$

$$L_8 = \frac{L_{4к} + \frac{6}{t} (L_{4к} - L_{4н})}{2} \geq 1$$

$$L_8 = \frac{0,49 + \frac{6}{6} (0,49 - 0,17)}{2} = 0,405$$

Коэффициент L_9 – «коэффициент утраты платежеспособности» определяет возможность утраты платежеспособности в течение трех ближайших месяцев. Рекомендуемое значение ≥ 1 . Рассчитывается, если оба условия выполнены:

$$3. L_4 \geq 2$$

$$4. L_7 \geq 0,1$$

$$L_9 = \frac{L_{4ф} + \frac{3}{t} (L_{4ф} - L_{4н})}{2} \geq 1$$

Расчет ликвидности компании представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5 - Расчет ликвидности компании

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	Рекомендуемое значение
Общий показатель ликвидности	0,11	0,11	L1 - 1
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,09	0,52	L2 > 0,2-0,7
Коэффициент критической оценки	0,09	0,52	допустимое $\approx 0,7-0,8$; желательно L3 = 1,5
Коэффициент текущей ликвидности	0,16	0,55	необходимое значение - 1; оптимальное-не менее - 0,2, по методике ФУДН 2

Коэффициент маневренности функционирующего капитала	-0,09	-0,25	уменьшение показателя в динамике – положительный факт
Доля оборотных средств в активах	0,17	0,52	зависит от отраслевой принадлежности организации
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	-5,08	-0,82	не менее 0,1
Коэффициент восстановления платежеспособности организации	0,405		более 1,0
Коэффициент утраты платежеспособности организации	-		более 1,0

Коэффициент L1 – «общий показатель ликвидности» - дает общую оценку ликвидности компании. Так как данный коэффициент меньше 1, можно сказать о не способности организации погашать текущие обязательства за счет оборотных активов

Коэффициент L2 – «коэффициент абсолютной ликвидности» - показывает, какую часть краткосрочной задолженности организация может погасить в ближайшее время за счет денежных средств. Данный коэффициент находится в пределах рекомендуемых значений от 0,2-0,7 на конец отчетного периода. Такое значение коэффициента объясняется высоким уровнем денежных средств и их недостатком в начале периода.

Коэффициент L3 – «коэффициент «критической» оценки» показывает, какую часть краткосрочной задолженности организация может немедленно погасить за счет средств на различных счетах за счет краткосрочных ценных бумаг и поступлений по счетам. Показатель обычно равен от 0,7 – 0,8, но желательно 1,3 -1,5. По данным из таблицы 3, видно, что коэффициент не

находится в допустимом диапазоне. Следовательно, на текущий год организация не в состоянии погасить краткосрочные задолженности за счет средств на расчетных счетах и ценных бумаг.

Коэффициент $L4$ – «коэффициент текущей ликвидности» показывает, какую часть текущих обязательств можно погасить, мобилизовав все оборотные средства. Коэффициент текущей ликвидности ($L4=0,55$) не пересек минимальный порог значения и находится не на желаемом уровне. Все это объясняется незначительным количеством оборотных средств. Рекомендуемое значение не менее 2, \min значение = 1.

Коэффициент $L5$ – «коэффициент маневренности функционирующего капитала» показывает, какая часть функционирующего капитала обездвижена в прогнозных запасах. Уменьшение показателя в динамике – положительный процесс. По расчетам наблюдается уменьшение показателя (на $L5н=-0,09$ $L5к=-0,25$).

Коэффициент $L6$ показывает долю оборотных средств в активах. Рекомендуемое значение $> 0,5$ в зависимости от отраслевой принадлежности. Значение данного коэффициента на дату составления отчетности составило 0,52 с незначительной динамикой роста.

Коэффициент $L7$ – «коэффициент обеспеченности собственными средствами» - показывает величину собственных оборотных средств в оборотных активах и характеризует наличие оборотных средств у предприятия, необходимых для его финансовой устойчивости. Коэффициент не должен быть $< 0,1$. По данным проведенного анализа у данного коэффициента отрицательное значение, что свидетельствует не значительной устойчивости предприятия.

Коэффициент $L8$ – «коэффициент восстановления платежеспособности» характеризует способность предприятия восстановить свою платежеспособность в течение ближайших 6 месяцев. Рекомендуемое значение ≥ 1 . Рассчитывается, если не выполняется хотя бы одно из двух условий:

$$1 \quad L_4 \geq 2$$

$$2 \quad L_7 \geq 0,1$$

Данный коэффициент был рассчитан, т.к. оба условия были не выполнены: $L_4 = 0,55$, $L_7 = -0,82$ т.е. неравенства неверные. Коэффициент восстановления платежеспособности равен 0,405.

Коэффициент L_9 – «коэффициент утраты платежеспособности» определяет, возможна ли для данной организации угроза утраты платежеспособности в течение трех ближайших месяцев. Рекомендуемое значение ≥ 1 . Рассчитывается, если оба условия выполнены:

$$3 \quad L_4 \geq 2$$

$$4 \quad L_7 \geq 0,1$$

Коэффициент утраты платежеспособности не рассчитывается, т.к. не выполняются все необходимые условия для его расчёта.

2.4 Анализ рентабельность и деловой активности компании

Цель анализа рентабельности - оценить способность компании приносить доход на вложенный в компанию капитал. От уровня рентабельности зависит инвестиционная привлекательность компании, величина дивидендных выплат. Характеристика рентабельности компании базируется на расчете трех основных показателей - рентабельности всего капитала, собственного капитала и акционерного капитала.

Показатели рентабельности представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Показатели рентабельности

рассчитывается в процентах

№ п/п	Наименование показателя	2015 год	2016 год
1	Рентабельность продаж	3,5	7,4
2	Бухгалтерская рентабельность от обычной деятельности	1,38	16,05
3	Чистая рентабельность	-2,25	5,81
4	Экономическая рентабельность	-6,58	10,3
5	Рентабельность собственного капитала	-8,56	19,4

Частные показатели			
6	Валовая рентабельность	202,59	208,6
7	Затратоотдача	-3,32	-5,67
8	Рентабельность перманентного капитала	114,5	178,5
9	Коэффициент устойчивости экономического роста	114,5	178,5

Рентабельность всего капитала всех активов показывает, сколько чистой прибыли без учета стоимости заемного капитала приходится на рубль вложенного в компанию капитала. Рентабельность продаж используется в качестве основного индикатора для оценки финансовой эффективности компаний, которые имеют относительно небольшие величины основных средств и собственного капитала. Оценка рентабельности продаж позволяет более объективно взглянуть на состояние дел. Рентабельность продаж за 2016 год существенно возросла и составила 7,4. Уровень показателя – Чистая рентабельность является главным объектом внимания менеджеров торговой компаний, поскольку рентабельность совокупного капитала аккумулирует в себе структуру и движение всех видов производственных и финансовых ресурсов компании, издержек производства и обращения, размеры, структуру и соответствие рыночному спросу выпускаемой продукции или выполняемых работ (услуг). Чистая рентабельность отражает достигнутый в торговой компании баланс экономических интересов внутренних и внешних участников бизнеса. В 2015 году отчетного периода чистая рентабельность была равна -2,25, за год данный показатель вырос и составляет 5,81.

Экономическая рентабельность показывает величину прибыли, которую получит торговая компания на единицу стоимости капитала (всех видов ресурсов компании в денежном выражении, независимо от источников их финансирования). Экономическая рентабельность, так же имеет положительную динамику, и на конец отчетного года равен 10,3.

Рентабельность собственного капитала ($K_{рск}$) - по сути главный показатель для стратегических инвесторов. Он позволяет определить эффективность использования капитала, инвестированного собственниками

торговой компании. Произошел незначительный рост данного показателя, в 2016 году отчетного периода рентабельность собственного капитала принял значение 19,4, а в 2015 году отчетного периода он составил -8,56.

Затратоотдача показывает, сколько валовой прибыли от продажи приходится на 1 000 рублей затрат. По данным таблицы, мы видим уменьшение затратоотдачи на 2,35, что составило на конец отчетного периода -5,67.

Рентабельность постоянного капитала показывает эффективность использования капитала, вложенного в деятельность торговой компании на длительный срок. Рентабельность постоянного капитала увеличился за 2016 отчетный период и составил 178,5.

Коэффициент устойчивости экономического роста показывает, какими темпами увеличивается собственный капитал за счет финансово-хозяйственной деятельности. Данный коэффициент имеет положительную динамику и в 2016 году отчетного периода составляет 178,5.

Показатели деловой активности представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Анализ деловой активности

№ п/п	Наименование коэффициента	2015 г.,	2016 г.
А. Общие показатели оборачиваемости			
1	Коэффициент общей оборачиваемости актива (ресурсоотдача)	1,81	2,93
2	Коэффициент оборачиваемости оборотных (мобильных) средств	3,5	16,86
3	Фондоотдача	3,75	3,55
4	Коэффициент отдачи собственного капитала	3,16	3,81
Б. Показатели управления активами			
5	Оборачиваемость материальных средств (запасов), об.	12,89	3,95
6	Оборачиваемость денежных средств, об.	9,96	4,65
Б. Показатели управления активами			

7	Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	2,92	2,86
8	Срок погашения кредиторской задолженности, дни	124,84	127,76

Общие показатели оборачиваемости наглядно представляют в таблице 2.7 скорость оборота тех или иных показателей. Опираясь на данные показатели можно говорить об эффективности использования средств. Если обратить внимание на динамику ресурсоотдачи, то можно увидеть значительно сокращение скорости оборота актива от 2,93 в 2015 году до 1,81 в 2016 году отчетного периода, что является положительным результатом для торговой компании. Такая же тенденция наблюдается и у коэффициента оборачиваемости оборотных средств, на начало отчетного периода коэффициент был равен 16,86, в 2016 году 3,5. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств показывает, число оборотов, которые оборотные средства совершают за плановый период. Замедление оборачиваемости приводит к увеличению потребности компании в оборотных средствах.

Ускорение оборачиваемости оборотных средств может быть достигнута за счет использования следующих факторов:

- опережающий темп роста объемов продаж по сравнению с темпом роста оборотных средств;
- совершенствование системы снабжения и сбыта;
- снижение материалоемкости и энергоемкости продукции;
- повышение качества продукции и ее конкурентоспособности;
- сокращение длительности производственного цикла и др.

Увеличение коэффициента фондоотдачи за отчетный период, что говорит о повышении использования ресурсов компании. В 2016 году данный показатель равен 3,75, что незначительно превышает показатель 2015 года (3,55).

Что же касается показателей управления активами, наблюдается различная динамика, данных показателей. На конец года срок погашения

кредиторской задолженности составляет 125 дней, это меньше, чем на начало отчетного периода (128). В компании отсутствует дебиторская задолженность, поскольку оплата производится во время и сразу.

2.5 Управленческий анализ

Управленческий анализ - это анализ деятельности компании с целью принятия оптимальных управленческих решений, в ходе которого решаются следующие основные задачи, а именно мониторинг развития деятельности для выявления неиспользованных возможностей повышения конкурентоспособности компании. Анализ основных экономических показатели хозяйственной деятельности торговой компании представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Анализ основных экономических показатели компании

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение		Темп роста, %	
				2015- 2014	2016- 2015	2015/ 2014	2016/ 2015
Объем реализации продукции, тыс. руб.	59422,0	58081,0	44605,0	-1341,0	- 13476,0	97,74	76,80
Выручка от продажи товаров, продукции, услуг, тыс.	59422,0	58081,0	44605,0	-1341,0	- 13476,0	97,74	76,80
Товарооборот в розничных ценах, тыс. руб.	52718,0	54168,0	44056,0	1450,0	- 10112,0	102,75	81,33
Товарооборот в оптовых ценах, тыс. руб.	47973,0	48751,0	38329,0	778,0	- 10422,0	89,39	70,76
Издержки обращения, тыс. руб.	4745,0	5417,0	5727,0	672,0	310,0	13,36	10,57
Валовый доход	5219,0	5958,0	6300,0	739,0	342,0	14,69	11,63
Прибыль от продаж, тыс.	6704,0	3913,0	549,0	-2791,0	-3364,0	58,37	14,03
Прибыль до налогообложения	2465,0	637,0	3003,0	-1828,0	2366,0	25,84	471,43
Чистая прибыль, тыс. руб.	7543,0	4094,0	6411,0	-3449,0	2317,0	54,28	156,59
Среднегодовая численность персонала, чел.	33,0	29,0	22,0	-4,0	-7,0	87,88	75,7

в том числе производственный персонал	23,0	21,0	14,0	-2,0	-7,0	91,30	66,7
Фонд заработной платы персонала, тыс. руб.	3551,0	3834,0	4304,0	283,0	470,0	107,96	112,27
в том числе производственный персонал	2059,0	2223,0	2496,0	164,0	273,0	107,96	112,27
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб. ФЗП/12/кол-во раб.	12430,0	12200,0	13690,0	-230,0	1500,0	98,15	112,27
Среднемесячная заработная плата одного рабочего, руб.	7460,0	8820,0	14860,0	1360,0	6040,0	118,24	168,4

Окончание таблицы 2.8

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение		Темп роста, %	
				2015- 2014	2016- 2015	2015/ 2014	2016/ 2015
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	9558,0	16912,0	12882,0	7354,0	-4030,0	177,0	76,17
Рентабельность продаж, % (прибыль от продаж/выручка)	0,11	0,07,0	0,01	-0,05	-0,06	59,72	18,27
Производительность труда одного рабочего, тыс. руб. (выручка/кол- во раб.)	2584,0	2766,0	3186,0	182,0	420,3	107,0	115,2
Фондоотдача, руб./руб. (выручка/ОПФ)	6,22	3,43,0	3,46	-2,78	0,03	55,24	100,82
Рентабельность основных производственных фондов,% (чистая прибыль/ОПФ)	79,0	24,0	50,0	-55,0	26,0	30,67	205,57

На основе проведенного анализа основных экономических показателей (таблица 2.8), можно сделать вывод о снижении практически всех показателей деятельности компании.

Выручка в 2016 году, по сравнению с 2015 годом снизилась на 13476 тыс. руб.(23%), а по отношению с 2014 годом снизилась на 14917 тыс. руб.(25%).

Товарооборот в оптовых ценах в 2016 году, по сравнению с 2015 годом снизилась на 10112 тыс. руб. (19%), а по сравнению с 2014 годом снизилась на 8662 тыс. руб.(16%).

Товарооборот в оптовых ценах в 2016 году, по сравнению с 2015 годом снизилась на 10422 тыс. руб. (27%), а по сравнению с 2014 годом снизилась на 9644 тыс. руб.(25%).

Издержки обращения в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличились на 310 тыс. руб. (5%), а по сравнению с 2014 годом увеличились на 982 тыс. руб.(17%).

Валовый доход в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличились на 342 тыс. руб. (5%), а по сравнению с 2014 годом увеличились на 1081 тыс. руб.(17%).

Прибыль от продаж в 2016 году, по сравнению с 2015 годом снизилась на 3364 тыс. руб. (86%), а по сравнению с 2014 годом снизилась на 6155тыс. руб.(92%).

Прибыль до налогообложения в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличилась на 2366 тыс. руб. (79%), а по сравнению с 2014 годом увеличилась на 538тыс. руб.(18%).

Чистая прибыль в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличилась на 2317 тыс. руб. (36%), а по сравнению с 2012 годом уменьшилась на 1132 тыс. руб.(15%).

Численность персонала в 2016 году, по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 7чел. (24%), а по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 11чел.(33%). В том числе, производственный персонал в 2016 году, по сравнению с 2015 годом уменьшился на 7чел. (33%), а по сравнению с 2014 годом увеличилась на 9чел.(39%).

Фонд заработной платы персонала в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличился на 470 тыс. руб. (11%), а по сравнению с 2014 годом увеличился на 753 тыс. руб.(18%). В том числе, фонд заработной платы производственного персонала в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличился на 273 тыс. руб. (12%), а по сравнению с 2014 годом увеличился на 437 тыс. руб.(21%).

Среднемесячная заработная плата одного работника в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличилась на 1500 тыс. руб. (12%), а по сравнению с 2014 годом увеличилась на 1260 тыс. руб.(10%). Среднемесячная заработная плата одного работника производственного персонала в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличилась на 6040 тыс. руб. (68%), а по сравнению с 2014 годом увеличилась на 7400 тыс. руб.(98%).

Производительность труда одного работника производственного персонала в 2016 году, по сравнению с 2015 годом увеличилась на 420,2 тыс. руб. (15%), а по сравнению с 2014 годом увеличилась на 602 тыс. руб.(23%).

Рентабельность продаж в 2016 году, по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 5%, а по сравнению с 2014 годом уменьшилась еще на 6%. Рентабельность является основным показателем эффективной работы компании. Это свидетельствует о том, что продукция реализуется по заниженной цене по сравнению со средней по отрасли.

2.6 Заключительная оценка деятельности

Проанализировав торговую компанию можно сделать вывод о том, что неотъемлемым условием процесса в компании является оформление каждой хозяйственной операции соответствующим документом. Как правило, в торговой компании за отчетный период совершается множество хозяйственных операций и оформляется большое количество различных по своему содержанию и форме первичных документов.

Правильно организованная система работы с первичными документами является гарантией нормальной работы торговой компании, защитой от злоупотреблений со стороны третьих лиц и наложения штрафов контролирующими органами. Поэтому первичный документ - это важная составляющая процесса учета.

В торговой компании составляется финансовая отчетность, финансовая отчетность становится главным источником информации для принятия обоснованных управленческих решений.

ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЁТА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ИП РУСАКОВ А. А.

3.1 Описание рекомендаций по совершенствованию оплаты труда

Для усиления стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности работы ИП Русаков А. А. необходимо разработать положение о премировании работников компании.

Обеспечение повышения размера доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате должно осуществляться за счёт проведения таких мероприятий как:

- тщательного анализа и пересмотра (других) выплат за выполненную работу и отработанное время (совместительство, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, ученические, расширение зоны обслуживания и другие), повышение требований к условиям их установления;

- совершенствования нормирования труда на основе всестороннего анализа его состояния по видам работ и профессиям работников и пересмотра устаревших норм труда;

- пересмотра размеров и условий установления доплат за совмещение профессий (должностей) и надбавок к тарифным ставкам и окладам рабочих за профессиональное мастерство.

В этих целях должны быть повышены требования к условиям их установления: уточнение показателей, шкал дифференциации размеров доплат и надбавок, а также улучшен порядок их применения; пересмотра систем премирования работников компании.

Пересмотренные системы премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих должны быть ориентированы на решение задач по усилению стимулирующей роли премий в достижении показателей, обеспечивающих эффективность работы компании, и, прежде всего, рост рентабельности, объёмов реализации продукции, а также выполнение компанией в целом планов повышения производительности труда, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов с учётом влияния соответствующих групп работников на данные показатели.

Это означает, что премирование производится не за устранение каких-либо неполадок, срывов, а за создание условий, не допускающих их возникновения, а также сочетание коллективной и личной ответственности за результаты работы.

Принцип динамичности увеличивает стимулирующую роль всей системы оплаты труда на предприятии. Размер премии может изменяться каждый месяц, в зависимости от выполнения соответствующих показателей премирования. Периодичность проведения улучшения состава заработной платы – не реже, чем один раз в полугодие.

Важно проводить поэтапное повышение тарифной ставки I разряда в зависимости от роста объёмов производства продукции, наличия прибыли от реализации, рентабельности производства продукции. Например, проводить аттестационные тесты для повышения должностей продавцов: «Продавец», далее «Продавец 2 категории» и самый высший – «Продавец 1 категории».

Абсолютная зависимость факта премирования от дисциплины труда перечеркивает значение стимулов к успешному выполнению трудовой функции. Ситуация, когда премия сотруднику может быть не начислена либо начислена в меньшем размере при наличии даже незначительного дисциплинарного проступка, приводит к потере у него интереса к улучшению показателей работы.

При этом премирование предполагает деятельность, нацеленную на исполнение повышенных относительно нормы показателей, а дисциплина труда – на надлежащее (добросовестное) исполнение работником трудовых обязанностей. Соблюдение правил поведения при осуществлении трудовой функции, непременно, имеет значение, но оно отнюдь не свидетельствует о служебном рвении работника и достижении высоких производственных результатов. В противном случае разрешено было бы премировать просто за отсутствие нарушений дисциплины труда, и в итоге мы получили бы поощрение работника в связи с выполнением обычных трудовых обязанностей, за что ему и так выплачивается оклад (или должностной оклад, тарифная ставка). Таким образом, следует отказаться от включения даже в условия премирования (не говоря уже о показателях премирования) соблюдение работником дисциплины труда.

Положение о премировании работников ИП Русаков А. А. представлено в приложении Ж.

В таблице 3.1 представлены суммы о поощрении работников.

Таблица 3.1 – Месячная премия работников ИП Русаков А. А.

ФИО	Структурное подразделение	Должность	Сумма, руб.
Андриянова И.И.	Продовольственный отдел	Продавец 1 категории	2 337,72
Антонова В.В.	Работник зала	Грузчик	3437,5
Антонова Л.В.	Продовольственный отдел	Продавец	1925
Астраханцева С.В.	Продовольственный отдел	Продавец 1 категории	2337,72
Бородаенко Ю.С.	Продовольственный отдел	Продавец 1 категории	2337,72
Калинина В.К.	Продовольственный отдел	уборщица	1237,5
Микула Л.Н.	Продовольственный отдел	Продавец 1 категории	2337,72

Полибина В.А.	Работник зала	грузчик	3437,5
Похабов А.В.	Работник зала	администратор	2927,6
Храповицкая Е.Н.	Продовольственный отдел	администратор	3639,9
Чупреева В.В.	Работник зала	Грузчик	3437,5
Шелапугина Л.И.	Продовольственный отдел	продавец	1925
Яковлева Е.В.	Работник зала	уборщица	802,84
Якубовская Ж.Н.	Продовольственный отдел	Продавец 2 категории	2181
Всего			31964,5

Таким образом, месячная премия (таблица 3.1) некоторых работников ИП Русаков А. А. способствовала большему стимулированию работников в выполнении плана сверх норм, что увеличивает качество выполняемой работы. Перевыполнение плана способствует уменьшению испорченных товаров на списание, улучшению опрятности зала, увеличению производительности труда, а, следовательно, и выручки компании.

Расходы компании на оплату труда работников торговой компании формируют расходы по обычным видам деятельности. Таким образом, если выплата премии связана с производственным процессом, то начисленная премия будет включаться в состав расходов по обычным видам деятельности. Если выплата премии не связана с производственным процессом (например, выплата премий к юбилею или другой праздничной дате), то начисленная премия будет включаться в состав внереализационных расходов.

При выплате премий за счет нераспределенной прибыли необходимо учитывать положения гражданского законодательства. Вопросы распределения прибылей общества с ограниченной ответственностью находятся в исключительной компетенции общего собрания участников общества. Аналогичная норма предусмотрена для акционерных обществ. Таким образом, использование нераспределенной прибыли на выплату премий без согласия участников (учредителей) или акционеров организации не допускается. Решение о расходовании нераспределенной прибыли оформляется на основании протокола общего собрания участников (учредителей) или акционеров компании.

В соответствии с Планом счетов учет расчетов с работниками компании по всем видам оплаты труда, в том числе по премиям, осуществляется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". К данному счету могут быть открыты следующие субсчета: 70-1 "Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации"; 70-2 "Расчеты с совместителями"; 70-3 "Расчеты по договорам гражданско-правового характера".

В бухгалтерском учете на данный момент начисление и выплата премий будет отражаться следующим образом:

Д 91-2 – К 70 – начислена ежемесячная премия, разовая премия к праздничной дате и выполнения условий фиксированной премии.

Д 70 – К 50,(51) – выплачена премия работникам из кассы (перечислено с расчетного счета).

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику компании.

В следующем году, при повышении производительности труда и выручки компании, сумма начисленной премии может:

- включаться в состав расходов по обычным видам деятельности;
- включаться в состав внереализационных расходов;
- выплачиваться за счет нераспределенной прибыли организации.

Для выплаты премиальных за счет нераспределенной прибыли ИП Русаков А. А. на общем собрании учредителей в начале года должен определиться фиксированный размер нераспределенной, который будет направлен выплату премий в фиксированном размере. Это поможет систематизировать и упорядочить выплату премий в фиксированном размере.

Начисление премий в фиксированном размере в бухгалтерском учете будет отражаться проводкой:

Д 84 – К 70 – начислена премия за счет нераспределенной прибыли.

Так же начисление ежемесячных премий начислять из фонда заработной платы ООО «Гермес-44». Это поможет равномерно включать

расходы на оплату премий в расходы на оплату труда и оптимизировать налоговую нагрузку.

В бухгалтерском учете на начисление и выплата ежемесячных премий будет отражаться проводкой:

Д 44 – К 70 – начислена премия работникам, занятым продажей (упаковкой, хранением, доставкой) продукции.

Так же проведение корпоративов за счет средств компании и начисление дополнительных премий (ежеквартальные премии, в связи с юбилейными датами, за многолетний труд в торговой компании в связи с выходом на пенсию) будет оплачиваться за счет чистой прибыли ИП Русаков А. А. и начисляться проводкой:

Д 91-2 – К 70 – начислена ежеквартальная и дополнительная премия, начислены расходы на корпоратив.

Таким образом, разрабатывая систему премирования для продавцов, не стоит выбирать простые и очевидные решения. Сначала нужно понять, как происходит процесс продаж, что предпочитают клиенты и какова роль сотрудников. И только после этого можно назначать основные и дополнительные критерии премирования. Сотрудники торгового зала фактически увеличивают стоимость товара за счет своего поведения – правильной аргументации, презентации продукта, контакта с покупателем. Продавец должен быть заинтересован в увеличении продаж, мотивирован и для этого должна быть разработаны разные формы материального стимулирования.

Система материального поощрения работника является мощным стимулом и всегда благотворно сказывается на производительности и эффективности труда. Поэтому рекомендуем работодателям воспользоваться правом, предоставленным ст.144 ТК РФ и разработать в ИП Русаков А. А. систему премирования работников.

Последствия очевидны:

- ИП Русаков А. А. обеспечит привлечение и сохранение высококвалифицированного персонала;
- стремления каждого работника к увеличению выработки на своем рабочем месте и, как следствие, достижение целей, стоящих перед компанией в целом.

3.2 Расчет эффективности предлагаемых мероприятий

С целью повышения эффективности работы по учету расчетов с персоналом по оплате труда ИП Русаков А. А. необходимо рассмотреть процесс начисления заработной платы, который компьютеризирован в компании.

В торговой компании используется система «1С: Предприятие 8.0», которая является универсальной системой для автоматизации на ИП Русаков А. А., учета расчетов с персоналом по оплате труда и всех участков бухгалтерского учета, а также необходима для периодических расчетов компании, анализа, планирования и решения текущих финансовых вопросов.

В «1С: Предприятие 8.0» начисление заработной платы может производиться по различным формам оплаты труда, как и требуется в компании.

В ИП Русаков А. А. для анализа хозяйственной деятельности, в частности трудовых ресурсов и средств на оплату труда рекомендуем использовать также MicrosoftExcel.

Excel доступен для начинающего пользователя, он обеспечивает эффективную обработку больших объемов информации. С помощью Excel можно ввести в ячейку формулу, обеспечивающую подсчет суммарного итога, а также ввести в ячейку формулу, обеспечивающую анализ информации и значительно экономит время.

Excel можно использовать как мощный генератор для самостоятельного создания любых исходных и отчетных форм ввода

информации, для разработки шаблона расчетов по введенным данным и создания любых отчетных форм. Это позволяет легко интегрировать в систему любые новые методики финансового анализа и разрабатывать собственную систему исходных и оценочных показателей, не ограничиваясь только материалами публичной отчетности.

Таким образом, данная программа позволяет наглядно представить себе картину деятельности компании за выбранный период времени с помощью таблиц, графиков и диаграмм. Комплекс расчетных таблиц используется для проведения внутривозвратного управленческого анализа.

Для демонстрации работы MicrosoftExcel рассмотрим пример учета НДФЛ за 2016 год, с учетом вычетов на детей, а также ведение табеля учета рабочего времени на ИП Русаков А. А..

В торговой компании ИП Русаков А. А. сотрудница Кандратьева Т.Б. имеет одного ребенка. Сумма дохода работницы за январь – апрель, июль и октябрь – декабрь составляет 13 280 рублей. В мае, июне, августе и сентябре с учетом отпускных и больничных сумма дохода составляет 22 720,3 руб., 3 494,7 руб., 20 061,5 руб., 6 640 руб. соответственно. Ставка налога на доход физических лиц составляет 13%. Сумма вычетов на одного ребенка равна 1400 рублей.

Пример расчета НДФЛ с учетом вычетов на детей Кандратьевой Т.Б. представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Расчет НДФЛ за 2016 год с учетом вычетов на детей

Месяц налогового периода	Сумма дохода, (руб.)	Сумма дохода нарастающим итогом, (руб.)	Сумма вычета, (руб.)	Сумма вычета нарастающим итогом, (руб.)	Налоговая база	Налоговая база нарастающим итогом	Налог к начислению (НДФЛ), 13%	НДФЛ нарастающим итогом
Январь	13280	13280	1400	1400	11880	11880	1544,4	1544,4
Февраль	13280	26560	1400	2800	11880	23760	1544,4	3088,8
Март	13280	39840	1400	4200	11880	35640	1544,4	4633,2

Апрель	13280	53120	1400	5600	11880	47520	1544,4	6177,6
Май	22720,3	75840,3	1400	7000	21320,3	68840,3	2771,6	8949,2
Июнь	3494,7	79335,1	1400	8400	2094,8	70935,1	272,3	9221,6
Июль	13280	92615,1	1400	9800	11880	82815,1	1544,4	10766
Август	20061,5	112676,6	1400	11200	18661,5	101476,6	2426	13192
Сентябрь	6640	119316,6	1400	12600	5240	106716,6	681,2	13873,2

Окончание таблицы 3.2

Месяц налогового периода	Сумма дохода, (руб.)	Сумма дохода нарастающим итогом, (руб.)	Сумма вычета, (руб.)	Сумма вычета нарастающим итогом, (руб.)	Налоговая база	Налоговая база нарастающим итогом	Налог к начислению (НДФЛ), 13%	НДФЛ нарастающим итогом
Октябрь	13280	132596,6	1400	14000	11880	118596,6	1544,4	15417,6
Ноябрь	13280	145876,6	1400	15400	11880	130476,6	1544,4	16962
Декабрь	13280	159156,6	1400	16800	11880	142356,6	1544,4	18506,4
ВСЕГО		159156,6		16800		142356,6		18506,4

Примечание: 16800<159156,57– следовательно, сумма вычетов не превышает сумму доходов (таблица 3.2).

Сумма доходов (159 156,57 руб.) не превышает предельной суммы доходов в год (280 000 руб.), установленной законодательством. Сумма вычетов в налоговом периоде равна 16800 руб. (1400 руб. *12 мес.) и не превышает сумму доходов (159156,57 руб.). По итогам 2014 г. у работницы не возникает переплаты по НДФЛ. Следовательно, разницы, которая не должна перенестись на следующий год, не возникает.

Для наглядности сравнения суммы вычетов в налоговом периоде и суммы доходов создан график, с помощью специальной вставки в Microsoft Excel, изображенный на рисунке 3.1.

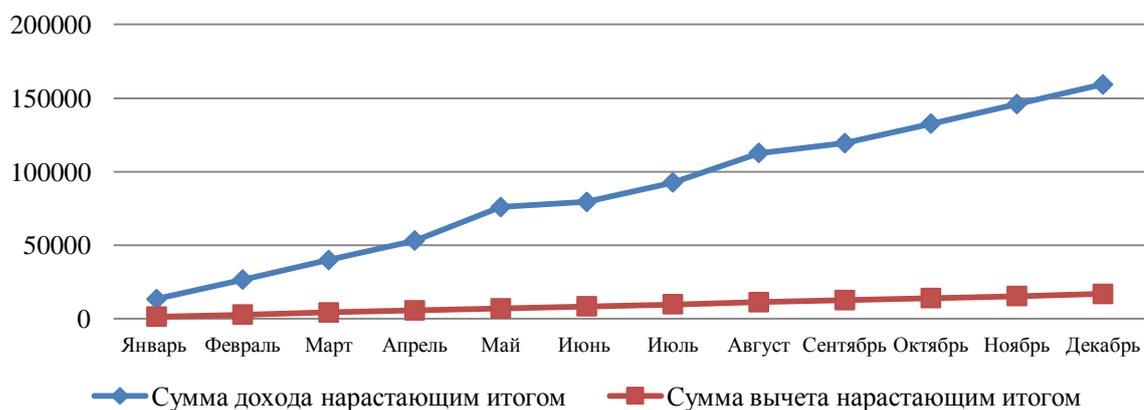


Рисунок 3.1 – Сравнение суммы вычетов в налоговом периоде и сумм доходов

Также в торговой компании ИП Русаков А. А. ведется учет отработанного времени каждым работником в табеле, от правильного заполнения которого зависит расчет зарплаты каждого работника.

Коммерческие организации могут использовать самостоятельно разработанную форму табеля, которую должен утвердить руководитель организации Трутнева И.Л. Или могут воспользоваться унифицированными формами N Т-12 или N Т-13, которые можно дополнить графами и строками для внесения сведений, отражающих особенности учета рабочего времени исходя из специфики деятельности компании. В этом случае форма табеля также должна быть утверждена руководителем компании.

Рассмотрим заполнение табеля учета рабочего времени работников в разных случаях на примере формы N Т-13.

Стандартные коды, которые могут использоваться компанией ИП Русаков А. А. представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Стандартные коды табеля учета рабочего времени на ИП Русаков А. А.

Буквенный код	Цифровой код	Характеристика
Я	01	Продолжительность отработанного времени в часах
Н	02	Продолжительность отработанного времени с 22.00 до 6.00
РВ	03	Продолжительность отработанного времени в нерабочий праздничный день
К	06	Дни одновременного нахождения в однодневной командировке и работы по месту постоянной работы
ОЖ	15	Дни нахождения в отпуске по уходу за ребенком
Б	19	Дни по больничному листу
В	26	Неотработанные нерабочие дни, дни еженедельного и междурайсового отдыха
ОТ	–	Дни отпуска
НН	–	День неявки по невыясненным причинам
Уволен	–	Дни после увольнения работника до окончания месяца

В таблице учета рабочего времени работников ИП Русаков А. А., представленным в таблице 3.4, приведены условия, рассмотренные ниже.

1 Если работник отпросился с работы

Если работник в течение дня работал 6 часов, а остальное время (2 часа) по уважительной причине с согласия руководителя был освобожден от работы, то в таблице учета рабочего времени указывается: в верхней графе буквенный код "Я" или цифровой "01", а в нижней – продолжительность отработанного времени в часах ("6"). Неотработанные часы не отражаются и не оплачиваются.

2 Работник заболел в отпуске

Дни болезни были отражены в таблице как дни отпуска. О том, что работник заболел, обнаружится только после того, как он выйдет на работу. Поэтому необходимо исправить таблицу, отразив в ней дни болезни. Основанием для исправления таблицы будет представленный работником листок нетрудоспособности.

Условия, отраженные в таблице 3.4: На ИП Русаков А. А. Антонова Л.В., находилась в отпуске с 07.11.2015 по 20.11.2015, заболела. 21.11.2015 она на работу не вышла и не сообщила, что продлевает отпуск. Поэтому в таблице до момента её выхода на работу была отражена неявка по невыясненным причинам с использованием буквенного кода "НН". После выхода на работу 01.12.2015 она представила больничный с 09.11.2015 по 18.11.2015.

Если же табель с неправильными записями будет еще не закрыт, то можно просто его переписать, указав правильные коды.

3 Переработка при ненормированном рабочем дне

Переработка при таком режиме работы не оплачивается, а компенсируется только предоставлением дополнительного оплачиваемого

отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней. Причем право на дополнительный отпуск возникает у работника, замещающего должность, включенную в перечень должностей работников организации с ненормированным рабочим днем, независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Поэтому можно не отражать время переработки. То можно указать только время, отработанное в пределах нормы часов за рабочий день.

Если необходимо иметь документальное подтверждение переработки при ненормированном рабочем дне, то можно включить в таблицу самостоятельно разработанный код для учета такой переработки (буквенный код «НРД»). Тогда в графе под ним отражается продолжительность переработки

4 Выход на работу с декретного отпуска

Если работница находится в отпуске по уходу за ребенком, то на нее ведется табель как и на обычного сотрудника, ведь трудовые отношения с ней не прекращаются. Каждый календарный день такого отпуска помечается в таблице буквенным кодом "ОЖ" или цифровым "15". Графу под кодом заполнять не нужно. Если же сотрудница работает в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени, то, помимо отпуска, в таблице нужно отражать отработанное время с использованием буквенного кода "Я" или цифрового "01" и указанием в графе под кодом отработанного времени. Условия, отраженные в таблице 3.4: Работница ИП Русаков А. А. Кандратьева Т.Б., находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, с 01.11.2015 (после того как ему исполнилось полтора года) вышла на работу на условиях неполного рабочего времени по графику: вторник, среда, четверг – по 4 часа в день. Организация работает в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. В соответствии с табелем за первую половину октября сотруднице нужно выплатить зарплату пропорционально отработанному времени – за 28 часов.

Поскольку ребенку уже исполнилось полтора года, пособие ей не выплачивается.

5 Работник заболел, после того как отработал часть дня

Если работнику выдан больничный за отработанный полностью или частично день, в таблице нужно отразить:

- отработанный день – буквенным кодом "Я" либо цифровым "01" с указанием в графе под кодом продолжительности отработанного времени;

- день на больничном – буквенным кодом "Б" либо цифровым "19".

Графу под кодом не заполняете.

Поэтому за отработанный день, совпадающий с датой начала освобождения от работы по больничному, работник может получить:

- (или) зарплату пропорционально отработанному в этот день времени.

Окладнику полагается часть оклада пропорционально отработанным в этот день часам;

- (или) пособие по временной нетрудоспособности.

Если зарплата за отработанное время больше, чем размер дневного пособия, работнику имеет смысл выбрать зарплату. Поэтому работник должен написать заявление с указанием, какую выплату ему начислить за такой день. Решение работника никак не повлияет на заполнение таблицы.

Если работник выберет за отработанный день зарплату, то оплачиваемый за счет средств работодателя период (3 календарных дня) тоже сдвигается. То есть работодатель должен оплатить по больничному: второй, третий и четвертый дни освобождения от работы.

6 Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени

Количество часов, отработанных сверхурочно, при суммированном учете рабочего времени определяется по итогам учетного периода, установленного вашей компанией. Если внутри учетного периода продолжительностью более месяца в одном из месяцев количество

отработанных по графику часов превышает норму рабочих часов по производственному календарю, то превышение не нужно отражать как сверхурочную работу. Если учетный период составляет месяц, то переработка на одной неделе компенсируется недоработкой на другой так, чтобы по итогам месяца выйти на норму рабочего времени по производственному календарю. Если же по итогам работы за учетный период получится, что сотрудник отработал больше нормы по производственному календарю, то такую переработку надо приказом руководителя признать сверхурочной работой. Вносить изменения в таблицу не нужно.

7 Работа в выходные и праздники по графику

Если работникам выходные дни предоставляются по скользящему графику, а не в субботу и воскресенье, то рабочие дни по графику, попадающие на субботу и воскресенье, отражаются в таблице как обычные рабочие дни буквенным кодом "Я" или цифровым "01", а не как работа в выходной день с использованием буквенного кода "РВ" или цифрового "03". В графе под кодом необходимо указать количество отработанных часов.

Если рабочий день такого работника попадает на нерабочий праздничный день, то в таблице он отражается как работа в нерабочий праздничный день кодом "РВ" либо цифровым "03" с указанием в графе под кодом продолжительности отработанного в такой день времени.

8 Внутреннее совместительство

При внутреннем совместительстве работнику нужно присвоить два табельных номера и дважды вписать его в таблицу – как основного работника и как совместителя.

Норма рабочего времени для совместителя не может превышать 4 часов в день, а также половину нормы рабочего времени за месяц или другой учетный период. В остальном табель заполняется по общим правилам.

Условие, отраженные в таблице 30: Калинина В.К. работает на условиях внутреннего совместительства 5 дней в неделю, с понедельника по

пятницу, по 4 часа. По основной работе она занята 8 часов в день с понедельника по пятницу.

9 Однодневная командировка с выходом на работу

Если в день нахождения в однодневной командировке сотрудник успел поработать еще и по месту постоянной работы, то такой день нужно отражать не только как день командировки с использованием буквенного кода "К" и цифрового "06" без заполнения графы под кодом (так как переработка в командировке все равно не оплачивается), но и как обычный отработанный день с использованием буквенного кода "Я" или цифрового "01" с указанием в графе под кодом количества отработанных часов. За отработанные в такой день часы работнику (в том числе окладнику) нужно выплатить зарплату, а также средний заработок за день командировки.

10 Работник уволился до окончания месяца

В случае увольнения работника до окончания месяца графы за дни после увольнения можно оставить просто незаполненными. Но если вы боитесь их случайно заполнить, можете написать в этих графах "Уволен". Правильное заполнение табеля помогает подтвердить соблюдение требований трудового законодательства к продолжительности рабочего времени, а также начислить зарплату. Отсутствие же учета рабочего времени является нарушением трудового законодательства, за которое трудовая инспекция при проверке может вынести предупреждение или оштрафовать:

- организацию – на сумму от 30 000 до 50 000 руб.;
- руководителя компании и предпринимателя – на сумму от 1000 до 5000 руб.

Таблица 3.4 – Табель учета рабочего времени

№ п/п	ФИО, должность	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца															Отработано за месяц		Неявки по причинам			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	х	15д	мес.	код	дни (ч)	
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	х	дни часы				
1	Адриянова И.И., продавец 1 категории	00171	в	я	в	рв	в	в	в	в	в	в	я	я	в	в	я	х	5	12			
				п		п							п	п			п	х	55				
			я	в	в	я	я	в	в	я	я	в	в	я	я	в	в	х	7	132			
			п			п	п			п	п			п	п			х	77				
2	Антонова Л.В., Грузчик	00172	я	я	я	я	в	в	от-б	х	4	4	Б	8 (48)									
			8	8	8	8												х	32		ОТ	7 (56)	
			-от-б	-от-б	-от-б	от	от	нн-от	нн-от	нн-от	нн-от	нн-от	-в-от	-в-от	нн-от	нн-от	нн-от	х	0	32			
																		х	0				
3	Кандратьева Т.Б, администратор	00173	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	х	7	14			
			я	я	я	в	в	в	в	я	я	я	в	в	в	в	я	х					
			4	4	4					4	4	4					4	х	28				
			ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	ож	х	7	56		
			я	я	в	в	в	в	я	я	я	в	в	в	в	я	я	х					
4	4					4	4	4					4	4	х	28							
4	Калинина В.К, уборщица	00174	я	я	я	рв	в	в	я	я	я	в	в	в	в	я	я	х	9	17			
			8	8	8	8			8	8	8					8	8	х	72				
			в	в	я	я	я	я	в	в	в	я	я	я	в	в	я	х	8	136			
					8	8	8	8					8	8	8			8	х		64		

Окончание таблицы 3.4

№ п/п	ФИО, должность	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																Отработано за месяц		Неявки по причинам	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	х	15д	мес.	код	дни (ч)
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	х	дни			
																			часы			
5	Калинина В.К., уборщица	00013	я	я	я	РВ			я	я	я					я	я	х	9	17		
			4	4	4	4			4	4	4					4	4	х	36			
			в	в	я	я	я	я	в	в	в	я	я	я	в	в	я	х	8	68		
					4	4	4	4				4	4	4			4	х	32			
6	Микула Л.Н., продавец 1 категории	00175	в	в	в	РВ	я	в	в	в	я	я	в	в	в	я	я	х	6	12		
						4	20				4	20				4	20	х				
						н	н				н	н				н	н	х	72	144		
						2	6				2	6				2	6	х	24			
			в	в	в	я	я	в	в	в	я	я	в	в	в	я	я	х	6		48	
						4	20				4	20				4	20	х				
						н	н				н	н				н	н	х	72	24		
			2	6				2	6				2	6	х							
7	Письменная О.А., заведующая секцией	00176	в	в	в	в	в	в	я	я	в	в	я	я	я	я	я	х	7	17		
									4	4			4	4	4	4	4	х	28			
			в	в	я	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	х	10	68	
		4	4	4	4	4				4	4	4	4	4		х	40					
8	Стальмак Л.Л., Продавец 1 категории	00177	я	от	х	1	3	от	9 (99)													
			11															х	11			
			от	от	от	от	от	от	от	в	в	я	я	в	в	в	я	х	2	33		
												11	11				4	х	22			

77

Окончание таблицы 3.4

№ п/п	ФИО, должность	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца															Отработано за месяц		Неявки по причинам				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	х	15д	мес.	код	дни (ч)		
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	х	дни					
																		часы						
9	Чупреева Ю.В., продавец 1 категории	00178	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	х	0	0	ОЖ	13 (136)	
																				х				0
			ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	ОЖ	х	0	0		
																				х	0			
10	Якубовская Ж.Н., продавец	00179	в	я	в	я	я	в	в	в	я	в	в	в	я	я	в	х	6	10	УВ	2 (22)		
				11		11	11				11				11	11		х	66					
			в	я	я	в	в	я	я	УВ	УВ	х	4	110										
				11	11			11	11											х	44			
11	Яшуто Г.Д., продавец 2 категории	00180	я	я	я	в	в	я	я	я	в	в	от	от	от	от	от	х	6	9	от	9 (99)		
			11	11	11			11	11	11									х				66	
			от	от	от	от	от	от	от	от	от	от	от	я	я	в	в	я	х	3	99			
														11	11			11	х	33				

78

В таблице 3.4 представлен пример составления табеля учета рабочего времени сотрудником торговой компании ИП Русаков А. А. на основании условий, перечисленных выше.

Таким образом, с помощью создания в Excel табеля учета рабочего времени и расчета НДФЛ улучшена система учета расчетов по оплате труда, что позволяет наглядно отобразить и сравнить показатели деятельности торговой компании за выбранный период времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата является основным законным средством удовлетворения материальных и духовных потребностей работников. Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В теории менеджмента понятие оплаты труда занимает важное место среди других инструментов, позволяющих организации реализовывать функцию стимулирования в отношении своего персонала. Однако, как показал проведенный анализ научной литературы, разные авторы по-разному определяют этот термин.

В выпускной квалификационной работе бакалавра за основу принято следующее определение оплаты труда – совокупность средств, выплаченных работникам в денежной и натуральной форме как за отработанное время выполненную работу, так и в установленном законодательством порядке за неотработанное время.

ИП Русаков А. А. занимается розничной торговлей продуктами. Организация учета оплаты труда торговой компании ИП Русаков А. А. ведется бухгалтерией на основе Рабочего плана счетов ИП Русаков А. А..

В результате анализа основных технико-экономических показателей ИП Русаков А. А. сделан вывод о том, что практически все результативные показатели эффективности работы компании за 2016 год отчетного периода уменьшились вследствие снижения покупательского спроса на продукты. Выручка уменьшилась на 23% за счет уменьшения товарооборота в розничных ценах на 19%, в оптовых ценах – на 23% за счет увеличения издержек обращения на 5%.

За отчетный год произошло уменьшение прибыли от продаж на 86%. Чистая прибыль увеличилась за отчетный период на 36% за счет прочих доходов от сдачи неиспользованного оборудования в аренду.

В ИП Русаков А. А. произошло сокращение персонала на 7 человек. Удельный вес рабочих в общей численности работников уменьшился на 11%, что повлекло за собой уменьшение количества отработанных часов всеми рабочими на 33% изданное изменение повлекло за собой увеличение среднемесячной заработной платы одного работника на 12%. Общая среднегодовая выработка персонала возросла на 12%, данные изменения произошли благодаря увеличению среднечасовой выработки рабочего на 15%.

В ходе анализа труда и заработной плате выявлено, что ИП Русаков А. А. имеет ряд проблем в сфере планирования и организации процесса оплаты труда:

- низкая стимулирующая роль заработной платы;
- несовершенная система организации фонда оплаты труда;
- отсутствует система премирования сотрудников;
- не создается резерв на оплату отпусков.

Для решения указанных проблем были предложены следующие мероприятия:

- организовать учет премирования работников на предприятии;
- сформировать резерв на оплату отпусков;
- использовать программу MicrosoftExcel для расчета НДФЛ и составления табеля учета рабочего времени.

Реализация указанных мероприятий усилит стимулирующую роль заработной платы в повышении эффективности работы предприятия в целом, повысит качество организации учета фонда оплаты труда, позволит равномерно включать расходы на оплату отпусков в расходы на оплату труда, а также оптимизировать налоговую нагрузку.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

2 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995), (ред. 23.05.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

4 Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000 № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 13.04.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

6 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 02.06.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

7 Федеральный закон от 01.03.2008 N 18-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях повышения размеров отдельных видов социальных выплат и стоимости набора социальных услуг" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

8 Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

9 Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

10 Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

11 Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об основах обязательного социального страхования" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

12 Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

13 Федеральный закон от 28.06.2013 N 134-ФЗ (ред. от 29.06.2015) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части противодействия незаконным финансовым операциям" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

14 Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

15 Федеральный закон от 21.07.2014 N 216-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О страховых пенсиях" и "О накопительной

пенсии" [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.base.consultant.ru>.

16 Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.base.consultant.ru>.

17 Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.base.consultant.ru>.

18 Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

19 Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

20 Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об аудиторской деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

21 Федеральный закон от 03.12.2012 N 219-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов" [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.base.consultant.ru>.

22 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

23 Приказ Минтруда России от 13.06.2013 N 256н "О внесении изменений в Порядок учета страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пеней и штрафов, расходов на выплату страхового обеспечения и расчетов по средствам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 ноября 2009 г. N 908н" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.07.2013 N 28948) Источник публикации "Российская газета", N 154, 17.07.2013 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

24 Приказ Минфина России от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.04.2015) "О формах бухгалтерской отчетности организаций" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 N 18023) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

25 Приказ Минфина России от 19.11.2002 N 114н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Учет расчетов по налогу на прибыль организаций" ПБУ 18/02" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2002 N 4090) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

26 Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

27 Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 32н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Доходы организации" ПБУ 9/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1791) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

28 Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

29 Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

30 Приказ Минфина РФ от 19.11.2002 № 114н «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету «Учет расчетов по налогу на прибыль организаций» (ПБУ 18/02)» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

31 Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкции по его применению» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

32 Приказ Минфина России от 28.12.2015 № 217н «О введении Международных стандартов финансовой отчетности и Разъяснений Международных стандартов финансовой отчетности в действие на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов (отдельных положений приказов) Министерства финансов Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 02.02.2016 № 40940) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

33 Приказ Минфина России от 13.12.2010 N 167н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету

"Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы" (ПБУ 8/2010)" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.02.2011 N 19691) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

34 Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/98. Приказ Министерства Финансов РФ от 09.12.1998г. № 60н (в редакции приказа Минфина от 30.12.1999г. № 107н) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.;

35 Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99. Приказ Министерства финансов РФ от 06.07.1999г. № 43н (в редакции приказа Минфина от 18.09.2006г. № 115н) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

36 Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

37 Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 N 71а (ред. от 21.01.2003) "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2016 года (форма №1)

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2016г.		Коды		
		0710002		
		31	12	2015
		21939201		
		2461014263		
		51.11		
		65	16	
		384		

Форма по ОКУД _____
 Дата (число, месяц, год) _____
 Организация ИП Русаков А. А. по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ по ОКПО _____
 Вид экономической деятельности оптовая торговля в специализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма / форма собственности Индивидуальный предприниматель / частная по ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) _____ по ОКЕИ _____
 Местонахождение(адрес): _____
660012, Красноярский край, Красноярск г, Борисевича ул, дом № 4"К"

Наименование показателей	Код	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
АКТИВ				
Материальные внеоборотные активы	1150	10822	14882	18941
Запасы	1210	571	1432	2222
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1441	672	1218
Финансовые и другие оборотные активы	1240	9567	1028	1531
БАЛАНС	1600	22401	18014	23912
ПАССИВ				
Капитал и резервы	1370	1320	(1036)	1029
Краткосрочные заемные средства	1510	7211	568	118
Кредиторская задолженность	1520	13869	18482	22765
БАЛАНС	1700	22401	18014	23912

Руководитель _____ **Русаков Андрей
Анатольевич**
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 25 ” марта 20 17 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчет о финансовых результатах за 2016 год (форма №2)

Отчет о финансовых результатах
за Январь ~~Декабрь~~ 20 16 г.

	Дата (число, месяц, год)	Форма по ОКУД	Коды	
Организация <u>ИП Русаков А. А</u>			0710002	
Идентификационный номер налогоплательщика			31	12
Вид экономической деятельности <u>оптовая торговля в специализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки</u>			2016	
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Индивидуальный предприниматель / частная</u>			21939201	
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)			2461014263	
			51.11	
			65	16
			384	

Наименование показателя	Код	За Январь Декабрь 2016 г	За Январь Декабрь 2015 г
Выручка	2110	44605	52881
Расходы по обычной деятельности	2120	(44056)	(54168)
Проценты к уплате	2330	(434)	(438)
Прочие доходы	2340	15910	1973
Прочие расходы	2350	(8967)	(805)
Налог на прибыль	2410	(647)	(549)
Чистая прибыль (убыток)	2400	6411	4094

Руководитель Русаков Андрей
Анатольевич
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 25 ” марта 20 17 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Отчет о финансовых результатах за 2015 год (форма №2)

Отчет о финансовых результатах
за ~~Январь - Декабрь~~ 20 15 г.

		Коды		
		0710002		
		31	12	2015
		21939201		
		2461014263		
		51.11		
		65	16	
		384		

Форма по ОКУД _____
 Дата (число, месяц, год) _____
 Организация ИП Русаков А. А по ОКПО _____
 Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
 Вид экономической деятельности оптовая торговля в специализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки по ОКВЭД _____
 Организационно-правовая форма / форма собственности Индивидуальный предприниматель / частная по ОКОПФ/ОКФС _____
 Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) _____ по ОКЕИ _____

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г	За Январь - Декабрь 2014 г
Выручка	2110	52881	59422
Расходы по обычной деятельности	2120	(54168)	(52718)
Проценты к уплате	2330	(438)	(171)
Прочие доходы	2340	1973	1980
Прочие расходы	2350	(805)	(646)
Налог на прибыль	2410	(549)	(544)
Чистая прибыль (убыток)	2400	4094	7543

Руководитель _____ **Русаков Андрей**
 _____ **Анатольевич**
 (подпись) (расшифровка подписи)

“ 15 ” _____ марта _____ 20 16 г.

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Квалификационная работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 1 экземплярах.

Список используемых источников 37 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

« » 2017 г.

дата

Трубачева

(подпись)

Е. С.

