

Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
Институт экономики, государственного управления и финансов  
Кафедра бухгалтерского учета и статистики

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ О.Н. Харченко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## **БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.01 Экономика

**УЧЁТ И АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**  
(на примере ООО «Арт Строй»)

Научный руководитель \_\_\_\_\_ старший преподаватель Е.С.Берестова

Выпускник \_\_\_\_\_ Гаврилова Александра Юрьевна

Красноярск 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1 Теоретические основы и нормативное регулирование учёта труда и заработной платы в строительной отрасли.....	6
1.1 Нормативно-правовое регулирование учета труда и заработной платы.....	6
1.2 Формы и системы оплаты труда в строительных компаниях .....	10
2 Учет труда и расчетов по заработной плате на предприятии ООО «Арт Строй».....	19
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Арт Строй» и ее влияние на учет заработной платы.....	19
2.2 Учет личного состава и кадровый учёт в ООО «Арт Строй» .....	26
2.3 Учет начислений, удержаний и выплаты заработной платы в компании ООО «Арт Строй» .....	30
3 Анализ труда и заработной платы на предприятии ООО «Арт Строй».....	41
3.1 Анализ системы учета труда и заработной платы .....	41
3.2 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.....	52
3.3 Факторный анализ производительности труда.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ А-Л.....	75-85

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях организациям необходимо решать проблемы по правильному и своевременному отражению расчетов по заработной плате работникам организации.

Актуальность: тема данной работы актуальна, так как проблема оптимизации затрат на оплату труда одна из ключевых в российской экономике. Правильная организация бухгалтерского учета и анализа оплаты труда на предприятии оказывает влияние на формирование конечного финансового результата (прибыли) организации.

В последние годы произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда. Сложились новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда: сегодня предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед ними, а непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений между работодателем и работником теперь являются тарифные соглашения и коллективный договор.

Проводимый на предприятии анализ использования трудовых ресурсов и эффективности использования фонда оплаты труда, позволяет выявлять резервы их увеличения.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования учета расчетов по оплате труда и выработки рекомендаций по повышению эффективности использования труда на основе проведенного анализа в ООО «Арт Строй».

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе решены следующие задачи:

- Систематизировать нормативно -правовое урегулирование учета труда и зарплаты в строительной компании;

- провести исследование организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
- провести анализ фонда оплаты труда на предприятии;
- разработать рекомендации по повышению эффективности учета заработной платы и формирования фонда оплаты труда.

Объектом исследования является система бухгалтерского учета компании ООО «Арт Строй».

Предметом исследования является процесс учета труда и расчеты заработной платы компании ООО «Арт Строй».

В разработку положений учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда внесли свой вклад многие ученые-экономисты, такие как: Безруких П.С., Козлова Е.П., Кондраков Н.П., Мещеряков В.И., Титкова Н.М. Ракоти В.Д., Белова С.В., Камышанова П.И., Ермолович Л.Л., Генкин Б.И.

Рассматривая множество различных подходов учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда можно прийти к выводу, что любой организации необходима эффективная система контроля расчетов с персоналом по оплате труда, которая зависит от качественного бухгалтерского и аналитического учета, позволяющая проводить анализ, на основе которого хозяйствующий субъект сможет улучшить свою деятельность.

Таким образом, несмотря на широкое изучение расчетов с персоналом по оплате труда, существует недостаточная разработанность управления расчетами по оплате в организациях, которая обуславливает актуальность темы исследования, постановку его цели, задачи, структуру дипломной работы.

Источниками информации послужили учебники и учебные пособия, периодическая литература, нормативные акты и формы годовой бухгалтерской отчетности ООО «Арт Строй».

Практическая значимость работы заключается в возможности внедрения ее результатов в практику учетного процесса ООО «Арт Строй»

Выявление и измерение влияния различных факторов на экономический показатели, а также взаимосвязи между ними осуществлялись следующими методами: экономико-статистический, экономико-математический метод.

Теоретической основой данной работы является труды отечественных ученых в области теории и организации финансового менеджмента, а также действующее российское законодательство в сфере учета оплаты труда. Информационной базой работы послужили справочно-методическая литература и данные бухгалтерской. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и включает 38 страницы текста, 10 рисунков, 17 таблиц, 41 использованный источник и 4 приложения.

# **1 Теоретические основы и нормативное регулирование учёта труда и заработной платы в строительной отрасли**

## **1.1 Нормативно-правовое регулирование учета труда и заработной платы**

Учет труда и заработной платы в любой организации по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

На сегодняшний день проблеме учета заработной платы уделяется особое внимание в нормативно-правовых документах, законодательных актах, а также в экономической литературе.

На законодательном уровне основополагающее место отводится Трудовому кодексу Российской Федерации. Он регулирует вопросы трудового характера в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию.

Еще одним актом, на законодательном уровне, касающимся оплаты труда, является Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. В соответствии со статьей 255 НК РФ «Расходы на оплату труда», заработная плата входит в состав элементов затрат предприятия. На данный документ опираются при списании затрат для целей налогообложения [3].

Особое значение в регулировании бухгалтерского учета имеет Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В нем определяются правовые основы бухгалтерской деятельности и составления отчетности, а применительно к оплате труда — регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете организации [4].

К правовому регулированию трудового законодательства нормативного уровня относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской

отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации.

При организации учета расчетов по оплате труда, учитывают правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н. 3.

При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда руководствуются также различными методическими указаниями по ведению бухгалтерского учета, инструкциями и рекомендациями, разработанными Минфином РФ.

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата» и «оплата труда» трактуется следующим образом. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Это определение соответствует нормам 7 Конвенции № 95 Международной организации труда (МОТ) об охране заработной платы, утвержденной нашим государством. Оплата труда – система 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. Таким образом, оплата труда наемных работников, кроме заработной платы, включает в себя отчисления работодателем в бюджет в виде единого социального налога [2].

Рассмотрим статью 136 Трудового кодекса, которая четко определяет сроки выплаты заработной платы: два раза в месяц. Это правило не отменяют никакие положения об оплате труда персонала, принятые в конкретных учреждениях и организациях, так как по закону внутренние документы организации не могут ухудшать положение работника по сравнению с теми условиями, который устанавливает Трудовой кодекс. Таким образом, если организация своим внутренним положением об оплате труда установило

выплату заработной платы один раз в месяц, она нарушает закон, что может повлечь за собой административную ответственность. Что касается четких сроков (чисел выплаты заработной платы) в месяце, то они устанавливаются правилами внутреннего распорядка трудовым и коллективными договорами и не имеют права нарушаться. В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ средний заработок рассчитывается при оплате отпускных, больничных листов, командировочных расходов, выходных пособий. Согласно законодательству из заработной платы работника, могут производиться удержания, которые предполагают собой вычеты, уменьшающие начисленную заработную плату

Также к документам методического уровня регулирования бухгалтерского учета заработной платы относится Приказ Росстата от 24.07.2020 N 412 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам".

Для регулирования труда и заработной платы на локальном уровне предприятием разрабатываются и утверждаются учетная политика, должностные инструкции (регламенты), штатное расписание, положение о премировании, графики работы.

Таким образом, основные положения и порядок учета труда и заработной платы регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. Каждый бухгалтер и руководитель предприятия должны самостоятельно следить за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве. Помимо этого, экономический субъект самостоятельно разрабатывает организационные документы учета, начисления и выплаты заработной платы.

Тарифная система представляет собой свод нормативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, должности работника, размеров организации. Она

является инструментом, с помощью которого практически учитывается большинство принципов организации заработной платы.

Тарифная система включает:

1. Тарифную ставку (часовую или месячную) первого разряда;
2. Тарифные коэффициенты по разрядам (тарифную сетку);
3. Тарифно-квалификационные справочники;
4. Районные коэффициенты.

Тарифная система разрабатывается государственными органами управления и рекомендуется для применения в организациях. Субъекты хозяйствования самостоятельно принимают решение о полном или частичном использовании рекомендаций. В организации может быть установлена более высокая тарифная ставка первого разряда и своя тарифная сетка при наличии финансовой возможности и необходимости повышения заработной платы персоналу. Государство устанавливает размер прожиточного минимума, ниже которого оплата труда опускаться не может [34].

Тарифная сетка состоит из нескольких разрядов (от 5 до 25) и соответствующих тарифных коэффициентов. Она может быть единой для всего организации или подразделяться для некоторых групп, работающих: для рабочих и служащих, для основных и вспомогательных рабочих [28].

Тарифная ставка первого разряда должна быть не ниже уровня прожиточного минимума. Заработная плата рабочих зависит от квалификации (1 — 8-й разряды) и находится в диапазоне от 1 до 3 окладов.

Тарифная сетка должна быть простой и понятной для рабочих, а также стабильной на протяжении ряда лет, чтобы не создавать напряженность в трудовом коллективе по поводу непредвиденного уменьшения оплаты труда. Тарифная ставка первого разряда периодически может меняться при высокой инфляции в государстве, что вызвано необходимостью приведения в соответствие номинальной и реальной заработной платы.

Третий элемент тарифной системы - тарифно-квалификационный справочник – он является нормативным документом, на основании которого

производится тарификация работ и рабочих, то есть отнесение каждой работы к соответствующему тарифному разряду и присвоение рабочим тарифных разрядов. Существует два вида тарифно-квалификационных справочников: единый – для рабочих сквозных профессий (электрики, слесари, сантехники и т.д.) и отраслевой - для рабочих отдельных отраслей.

Присвоение рабочим определенного тарифного разряда осуществляется специальной квалификационной комиссией предприятия. Рабочим специальностям обучают в отраслевых профессионально-технических учебных заведениях и выдают соответствующий документ установленного образца, удостоверяющий специальность и квалификацию рабочего. По каждой профессии в тарифно-квалификационных справочниках дается краткая характеристика подлежащих выполнению работ, а также описание того, что рабочий должен знать. Приводятся примеры работ, которые он должен уметь выполнять [40].

Четвертый элемент тарифной системы - районные коэффициенты к заработной плате, компенсирующие различия стоимости жизни в особых природно-климатических условиях или экологической обстановке. Тарифная система позволяет соизмерять конкретные виды труда, оценивать их количество и качество, учитывая сложность и различные условия труда.

## **1.2 Формы и системы оплаты труда в строительных компаниях**

Одним из самых важных элементов себестоимости продукции являются расходы на оплату труда. Поэтому нужно уделить особое внимание изучению понятия оплаты труда, ее состава и формы.

Заработная плата – это вознаграждение сотрудника за выполненную им работу, которое работодатель обязан уплатить согласно условиям трудового договора в определенные сроки. Исходя из определения, можно сделать вывод, что заработная плата для персонала – это основной источник дохода, а для работодателя – большая статья расходов.

Понятие «оплата труда» выступает более широким по отношению к понятию «заработная плата», поскольку включает всю систему отношений, характеризующих установление и осуществление работодателем выплат наемным работникам за выполнение трудовых функций в соответствии с законами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами [ 35].

В соответствии с ТК РФ (ст. 129) заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества труда, условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В строительстве существуют две основные формы оплаты труда – сдельная и повременная. При повременной оплате труда работник получает фиксированный размер вознаграждения за фактически отработанное время. К повременной системе относится стандартный график работы в России – пятидневка с восьмичасовым рабочим днем.

Повременной вид оплаты труда обычно устанавливают работникам, труд которых целесообразно оценивать исходя из фактически отработанного ими времени. Это могут быть работники, труд которых сложно учитывать, которые не оказывают непосредственное влияние на результаты труда или определить производительность их труда очень сложно [21].

При таком виде системы оплаты труда, как повременно-премиальная система оплаты труда размер заработной платы может быть выше при условии, что работник показал в отчетном периоде отличные результаты работы, закончил важный проект и т.д.

То есть в этом случае имеет значение не только время, которое работник фактически работал, но и результаты работы, которые ему удалось показать.

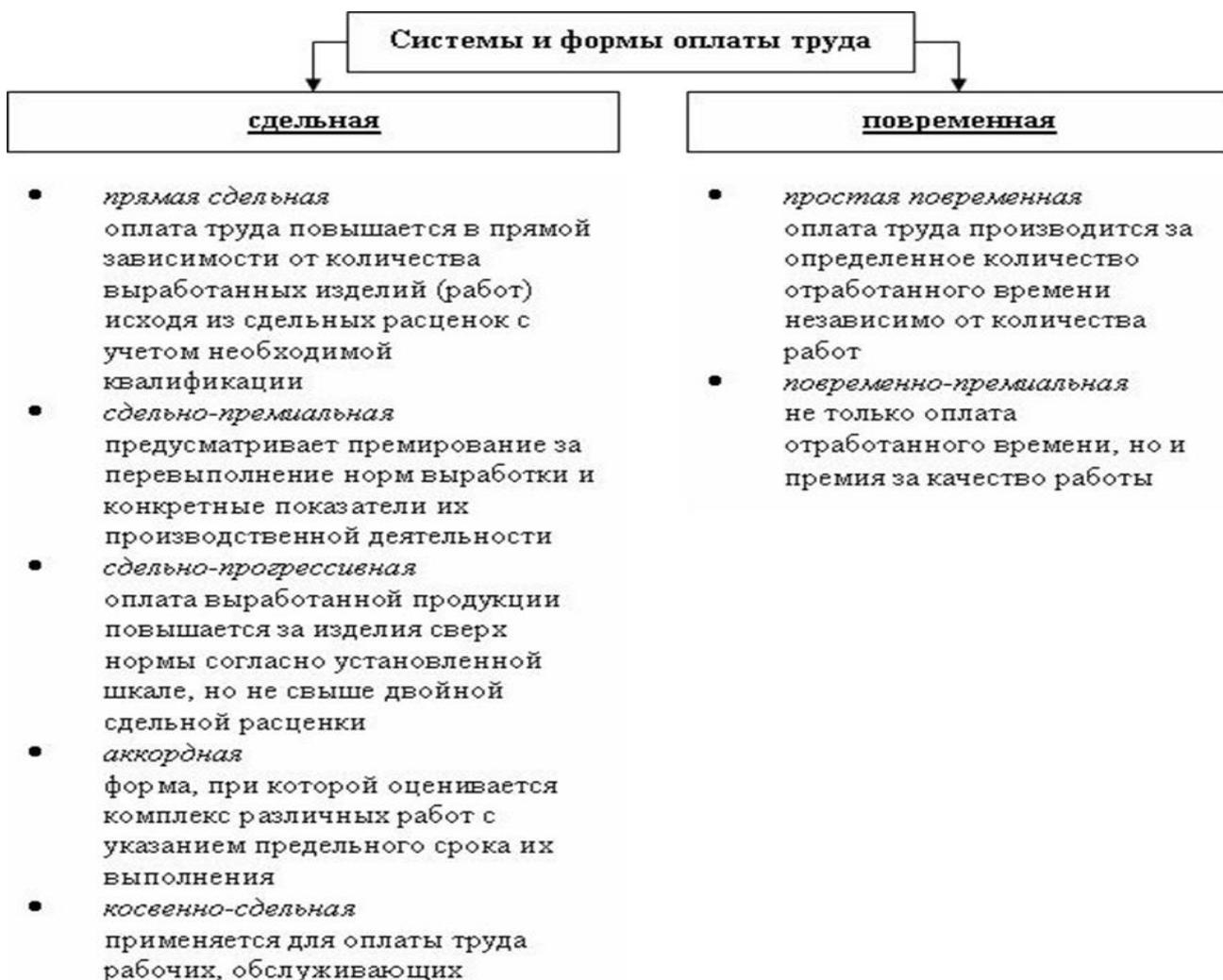


Рисунок 1 – Системы и формы оплаты труда

Сдельная система- наиболее распространенная в строительстве. Для ее применения необходимо наличие технически обоснованных норм затрат труда и учет количества и качества выполненных работ.

Сдельная система оплаты труда бывает:

1. Прямая;
2. Сдельно-премиальная;
3. Сдельно-прогрессивная;
4. Косвенно-сдельная.

Прямая сдельная оплата труда, когда заработок работника определяется на основе сдельных расценок и объема выполненных работ.

Сдельно-премиальная система предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определённых качественных показателей.

Заработная плата при этом находится в зависимости от выработки коллектива, количества отработанного каждым рабочим времени на выполнение задания и квалификации рабочих.

Прямая сдельная система оплаты труда подразделяется на аккордную оплату, и простую сдельную. При простой сдельной системе применяются расценки за отдельные виды работ. Аккордная оплата представляет собой систему, при которой сумма заработной платы определяется на весь комплекс работ. Аккордные задания устанавливаются для бригад, звеньев и отдельных рабочих, на объем работ, по видам, этапам работ объекта. Нормативное время для аккордного задания определяется на основе калькуляции затрат труда и заработной платы по ЕНиРам или укрупненным нормам и расценкам [17].

Сдельно-премиальная система – это сочетание прямой сдельной, по расценкам и премий за достижение определенных показателей. Премии начисляются как коллективу, так и индивидуально. К показателям премирования относятся характеристики, направленные на сокращение нормативного времени, отпущенного на задания или досрочное их выполнение. За каждый процент сокращения нормативного времени выплачивается процент сдельного заработка. Другими являются показатели, направленные на повышение качества строительной продукции. Используются также показатели, отражающие экономию строительных материалов. Премии дифференцируются в зависимости от оценки уровня качества.

Премирование осуществляется за выполнение установленных показателей, иногда только за перевыполнение. Целесообразно осуществлять премирование за комплекс показателей с учетом их качественных и количественных характеристик.

При разработке положения о премировании необходимо установить шкалу премирования в зависимости от степени выполнения показателей и условий производства. Предусматривается полное или частичное лишение премий тех работников, в работе которых имели место недостатки и упущения. Суммы премий работникам рассчитываются в процентах от полученной экономии материалов или в процентах от сдельного заработка.

Рекомендуются следующие положения премирования:

- недопустимость множества показателей премирования;
- наличие прогрессивных норм расходования строительных материалов, обоснованных сроков выполнения строительно-монтажных работ;
- обоснование эффективности применения премиальной системы.

При сдельно-прогрессивной системе выработка работника по норме оплачивается по сдельным расценкам, а выработка сверх нормы - по повышенным сдельным расценкам. Применяются шкалы, имеющие одну – две ступени которые отражают степень возрастания расценок [11].

Большую роль играет определение исходной базы используемой для начисления «прогрессивки». Как правило она устанавливается на уровне фактического выполнения норм за последний период времени (например, три месяца), но при этом она не может быть ниже действующих норм выработки. Целесообразно по возможности определять исходную базу в натуральном измерении. Начисление сдельно-прогрессивной доплаты производится по месячным результатам работы за продукцию, отвечающую техническим условиям, произведенную сверх нормы. Внутрисменные простои времени исключаются. Фактически затраченное время для учета не включает выходные, нормируемые потери времени в днях. Сдельно-прогрессивная система вводится на срок по распоряжению руководителя с предупреждением рабочих [16].

Доплаты при сдельно – прогрессивной оплате определяются по формуле :

$$D = \frac{Z_{иу}}{100} * K_{пер} * K_{у} \quad (1)$$

где,  $Z_{иу}$  - заработная плата исходного уровня;

Кпер - коэффициент перевыполнения нормы выработки;

Ку - коэффициент увеличения сдельных расценок при увеличении норм выработки в 1,5 раза – 0,5; в два раза – 1.

Дополнительным требованием к прогрессивной системе является применение ее на узких местах производства.

Экономия условно-постоянных расходов должна превышать дополнительную оплату. Предусматривается полный учет фактически отработанного времени и экономическое обоснование целесообразности системы оплаты труда.

Принцип косвенно-сдельной оплаты труда состоит в установлении размера заработной платы вспомогательных работников в зависимости от результата труда обслуживаемых ими рабочих. Вспомогательные рабочие обслуживают индивидуальные или бригадные места основных рабочих. Определяются косвенно-сдельные расценки путем деления тарифной ставки вспомогательных рабочих. Общий заработок суммируется по всем объектам. Иногда заработная плата вспомогательного рабочего определяется умножением тарифной ставки на процент выполнения задания по нормам выработки. Наилучшим считается вариант косвенно-сдельной оплаты, в случае зависимости ее от степени выполнения основными рабочими производственных заданий по объектам, а не норм выработки. Общий заработок в этом случае суммируется по объектам. Такая система применяется к такой категории вспомогательных рабочих, от которых зависит выработка основных рабочих [31].

Повременная форма оплаты труда зависит от:

- 1) продолжительности работы в часах, днях, месяцах;
- 2) квалификации работника

Повременная форма оплаты труда зависит от объема выполненной работы.

Подобная форма оплаты труда применяется в строительстве на работах, слабо поддающихся нормированию и учету или обеспечивающих качество работ в таком режиме. Повременно оплачивается труд работников, осуществляющих

технический уход и обслуживание машин и механизмов, при выполнении пуско-наладочных работ, экспериментальных строительных работ. [22]

Повременно-премиальная система оплаты труда обеспечивает дополнение к заработку за отработанное время в виде премии за достижение определенных показателей (результатов) работы. На рисунке 2 представлены виды оплаты труда.



Рисунок 2 – Виды оплаты труда

Тарифная система оплаты осуществляется в соответствии с отработанным временем и разрядами рабочих. Оклады устанавливаются на основе схемы должностных окладов или согласно штатному расписанию. Бестарифная система оплаты устанавливается на основе распределения фонда заработной платы с учетом экспертных коэффициентов вклада рабочих (КВ). Оплата проходит корректировку с учетом инфляции. Дополнительные выплаты, надбавки, доплаты регламентируются законодательством. К ним относятся сверхурочные, командировочные, праздничные. Подобные выплаты предусматриваются и прописываются в контракте с работником. Для сбалансирования интересов работодателей, наемных работников и государства используются соглашения и коллективные договора.

Взаимосвязываются следующие факторы:

- инфляции;
- безработицы;
- дефицита госбюджета;

- требования прожиточного минимума;
- достижения нормативной рентабельности производства [26].

Решение задач роста уровня заработной платы можно найти в результате следующих действий:

1. структурная перестройка экономики;
2. привлечение инвестиций;
3. развитие предпринимательства.

Предприятием самостоятельно определяются тарифные ставки и оклады и фиксируют их в коллективных договорах. Они устанавливаются на основе соотношений между численностью работников по категориям и действующих межразрядных тарифных коэффициентов. При этом может применяться тарифная бюджетная сетка оплаты труда. Гарантированный уровень заработка по категориям персонала зависит от установленного соотношения минимального и максимального размеров тарифной оплаты труда в постановлениях правительства. Соотношения тарифной ставки рабочего 1-го разряда и оклада директора для предприятия до 200 чел. не должно превышать десятикратного размера, а для предприятия до 10000 чел. – шестнадцатикратного размера.

Уровень индивидуальной заработной платы зависит от полученного дохода, но не может быть ниже рыночного уровня. Отсутствие гарантийных тарифных ставок и окладов в коллективных договорах связано с ограничениями фактического дохода и заработной платы [23].

В случаях, когда имеет место применение бестарифной системы, необходимо фиксировать в коллективных договорах гарантированные уровни заработка по профессионально – квалификационным группам как произведение минимальной заработной платы на коэффициент квалификационного уровня. Ставка 1-го разряда должна быть в пределах минимального регионального уровня с учетом иждивенческой нагрузки. В условиях инфляции важно предусмотреть условия индексации, сроки, размеры. Индексация должна проводиться на основе изменения индекса потребительских цен. Механизм индексации должен быть приведен в коллективном договоре (сроки, размеры).

Это решается в генеральных соглашениях отраслей, регионов с привлечением профсоюзов [21].

Тарифные ставки и оклады, установленные ниже прожиточного минимума, необходимо индексировать на 100%. Для остальных рабочих, специалистов индексирование должно быть ниже 100%, а для особо нужных работников – 100%.

Диапазон окладов и ставок должен быть установлен с учетом экономических и социальных факторов. Защитить покупательную способность заработной платы от инфляции можно с помощью увеличения количества выплат в течение месяца до 3-4 раз.

При отказе работника от перехода на новую систему оплаты следует предложить ему другую имеющуюся на предприятии работу, и только при отсутствии любых подходящих вакансий или нежелании сотрудника их занимать можно прекратить трудовой договор по п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса. О предстоящих изменениях персонал нужно предупредить минимум за два месяца.

Выбор системы оплаты труда – одна из ключевых задач работодателя на этапе организации производственного процесса. Правильно распоряжаясь фондом заработной платы, можно значительно повысить экономическую эффективность предприятия и стимулировать его сотрудников к более интенсивному и плодотворному труду. Если же действующую систему оплаты нельзя назвать оптимальной, возможно, пришло время сменить порядок расчета с сотрудниками [40].

Подводя итог, следует отметить, что заработная плата – это важная экономическая категория, которая влияет на повторное производство рабочей силы, на их физическое и моральное благополучие, на жизненный уровень, на реализацию их интеллектуальных способностей.

## **2 Учет труда и расчетов по заработной плате на предприятии ООО «Арт Строй»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Арт Строй» и ее влияние на учет заработной платы**

Общество с ограниченной ответственностью «Арт Строй» (ООО «Арт Строй») было создано в ноябре 2014 года и по сей день функционирует по законодательству Российской Федерации. Генеральным директором организации является Матвеев Александр Александрович. Уставный капитал ООО "Арт Строй" составляет 10 тыс. руб. Юридический адрес: г. Красноярск г, ул. Обороны д. 3, офис 403.

Основными видами деятельности ООО «Арт Строй» - являются:

- производство прочих строительно-монтажных работ;
- производство прочих деревянных строительных конструкций и столярных изделий;
- разработка строительных проектов;
- производство прочих деревянных изделий;
- производство деревянных строительных конструкций и столярных изделий;
- производство штукатурных работ;
- работы по устройству покрытий полов и облицовке стен;
- производство кровельных работ.

Все выше перечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по специальному разрешению – лицензии.

Если условиями предоставления специального разрешения (лицензии) на занятие определенным видом деятельности предусмотрено требование о занятии такой деятельностью как исключительной, то Общество в течение срока действия специального разрешения (лицензии) не вправе осуществлять иные

виды деятельности, за исключением видов деятельности, предусмотренных специальным разрешением (лицензий) и им сопутствующих.

Ведущие принципы деятельности ООО «Арт Строй» - это качество исполнения работ, соблюдение строгих сроков, применение инновационных технологий и использование экологически чистых материалов. Компания постоянно совершенствует свои производственные процессы и стремится к улучшению условий труда своих сотрудников.

Благодаря своему профессионализму и ответственному подходу к работе, ООО «Арт Строй» завоевала лидирующие позиции на рынке строительных услуг. Все работы выполняются с соблюдением всех необходимых норм и требований, а индивидуальный подход к каждому клиенту позволяет достичь максимальной удовлетворенности заказчиков.

Бухгалтерский учет ведётся бухгалтерией организации. Главный бухгалтер несет ответственность за правильность ведения бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

В ООО «Арт Строй» был проведен анализ баланса, приведенный в приложении А и отчета о финансовых результатах, приведенного в приложении Б, для выявления показателей финансово-экономического состояния организации.

В ходе исследования была проведена проверка имущественного состояния организации и анализ текущих активов.

Активы организации за отчетный период выросли на 7 393 тыс. руб. (7%), в том числе за счет увеличения недвижимого имущества на 21 504 тыс. руб.

Оборотные средства уменьшились на 14 111 тыс. руб. и на конец отчетного года составило 80 800 тыс. руб.

Оборотные средства уменьшились на 14 111 тыс. руб. и на конец отчетного года составило 80 800 тыс. руб. В целом структура совокупных активов характеризуется значительным удельным весом оборотных активов - 77 %, но по сравнению с предыдущим периодом их доля снизилась на 20,4%. Результат проверки представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Оценка имущества ООО «Арт Строй»

Показатели	31.12.2023		31.12.2022		Изменение	
	тыс. руб	%	тыс. руб	%	тыс. руб	%
Всего имущества	97 083	100	104 476	100	7 393	-
1.Недвижимое имущество	2 172	2	23 676	23	21 504	20,4
2.Оборотные средства	94 911	98	80 800	77	-14 111	-20,4
2.1 Дебиторская задолженность	45 625	47	351	24	-20 707	-23,1
2.2 ДС	171	1	37	2	1 434	1,3

В составе оборотных средств, при общем увеличении их доли на 20,4 %, произошло увеличение доли легкореализуемых активов на 1,3 %.

Дебиторская задолженность уменьшилась с 47 % до 24 %, что свидетельствует о значительном улучшении финансового состояния организации. Наибольший удельный вес составляют производственные запасы – 65%, по сравнению с предыдущим годом их величина выросла 1 %. Дебиторская задолженность уменьшилась на 20 707 тыс. руб. (17 %) и составила в отчетном периоде 24 918 тыс. руб. Зная, что на 31 декабря 2022 года текущие активы организации составляли 82 645 тыс. руб. В таблице 2 приведен анализ текущих активов баланса организации.

Таблица 2- Анализ текущих активов баланса

Показатели	31.12.23		31.12.22		Изменение	
	тыс. руб	%	тыс. руб	%	тыс. руб	%
1.Запасы	48 002	49	52 609	65	+2 607	+16
2.Налог на добавленную стоимость	881	1	1 380	2	+499	+1
3.Дебиторская задолженность	45 625	47	24 918	30	-20 707	-17
4.Денежные средства и денежные эквиваленты	232	1	1 605	2	+1 373	+1
5.Прочие оборотные активы	232	1	288	1	+56	-
Всего текущие активы	94 911	100	80 800	100	-14 111	-

Проанализировав текущие активы организации можно сделать вывод, что в отчетном году они уменьшились на 14 111 тыс. руб., в основном за счет уменьшения дебиторской задолженности на 20 707 тыс. руб. Для наглядного изображения числовых данных динамика текущих активов предприятия приведена на рисунке 3.

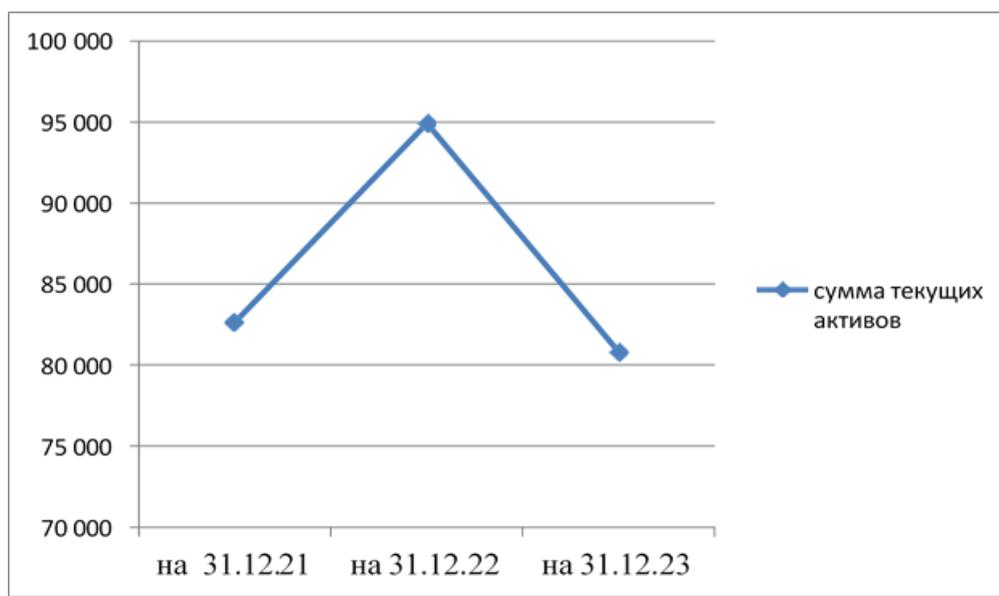


Рисунок 3 - Динамика текущих активов ООО «Арт Строй»

Также в организации был проведен анализ пассива баланса. Результаты анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ пассива баланса ООО «Арт Строй»

Показатели	31.12.2021		31.12.2022		Изменение	
	тыс. руб	%	тыс. руб	%	тыс. руб	%
1. Источники собственных средств (III)	24 698	25	25 118	24	420	-1
2. Заемные средства (IV + V)	72 385	75	79 357	76	6 972	1
2.1 Долгосрочные обязательства (IV)	12 715	13	11 828	11	-887	-2
2.2 Краткосрочные заемные средства	38 589	40	37 424	36	1 165	-4
2.3 Кредиторская задолженность (1520)	21 081	22	30 106	29	9 025	7
Всего пассивов	97 083	100	104 476	100	7 393	-

1. Определим долю кредиторской задолженности в общей величине заемных средств:

$$21\ 081 / 72\ 385 * 100\% = 29,1\ \% \text{ (пред.год)}$$

$$30\ 106 / 79\ 357 * 100\% = 37,9\ \% \text{ (отчёт. год)}$$

2. Определим долю краткосрочных займов в общей величине заемных средств:  $38\ 589 / 72\ 385 * 100\% = 53,3\%$  (пред.год)

$$37\ 424 / 79\ 357 * 100\% = 47,2\% \text{ (отчёт. год)}$$

3. Определим долю долгосрочных обязательств в общей величине заемных средств:

$$12\ 715 / 72\ 385 * 100\% = 17,6\ \% \text{ (пред.год)}$$

$$11\ 828 / 79\ 357 * 100\% = 14,9\ \% \text{ (отчёт. год)}$$

Исходя из данных расчетов, пассивная часть бухгалтерского баланса характеризуется преобладающим удельным весом заемных средств. В отчетном году составляет 76 %, их доля в общем объеме средств увеличилась на 1 %. Соответственно, уменьшилась доля собственных средств на 1 %, и в отчетном году их удельный вес составил 24 %. Следовательно, в течение отчетного периода произошли изменения в структуре собственных средств. Динамика изменения пассивов представлена на рисунке 4.

Для проведения анализа экономических показателей организации необходимо проанализировать отчет о финансовых результатах.

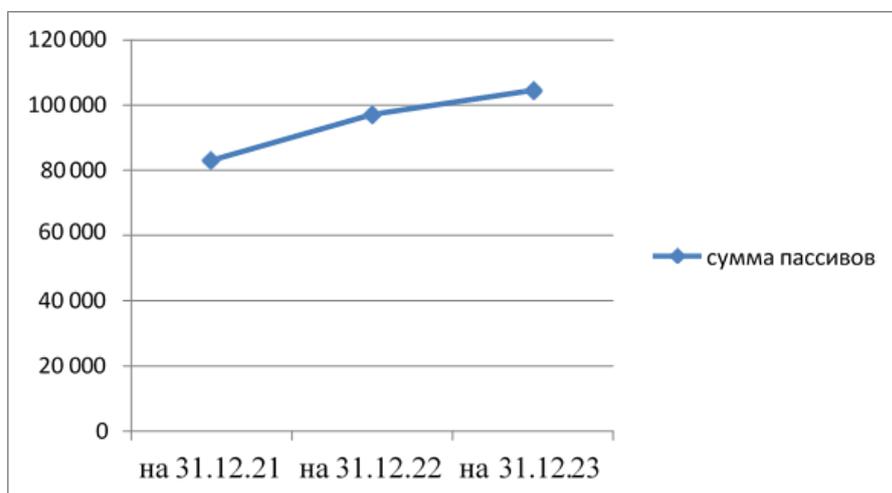


Рисунок 4 - Динамика пассивов организации

Отчет о финансовых результатах отражает полную и достоверную информацию о доходах, затратах, прибылях и убытках от деятельности организации за отчетный период, и позволяет проанализировать изменения отчетного года по сравнению с предыдущим [26]. Анализ отчета о финансовых результатах представлен в таблице 4.

Таблица 4 - Анализ отчета о финансовом результате

Показатели	31.12.23	31.12.22	Изменения, руб	Темп роста, %
Выручка от продаж	39 026	50 066	-11 000	78,1
Себестоимость	28 302	39 156	-10 854	72,3
Валовая прибыль	10 724	10 910	-186	98,3
Коммерческие и управленческие расходы	9 721	8 729	992	111,4
Прибыль (убыток) от продаж	1 003	2 181	-1 178	46,2
б. Сальдо прочих доходов и расходов	-1	-51	50	101,9
Прибыль (убыток) до налогообложения	496	1 190	-694	41,7
Текущий налог на прибыль	76	238	-162	31,9
Чистая прибыль	420	952	-532	44,1

Чистая прибыль, оставшаяся в распоряжении организации, составила 420 тыс. руб., т.е. снизилась на 532 тыс. руб.

Динамика изменения чистой прибыли за 2021-2023 годы представлена на рисунке 5.

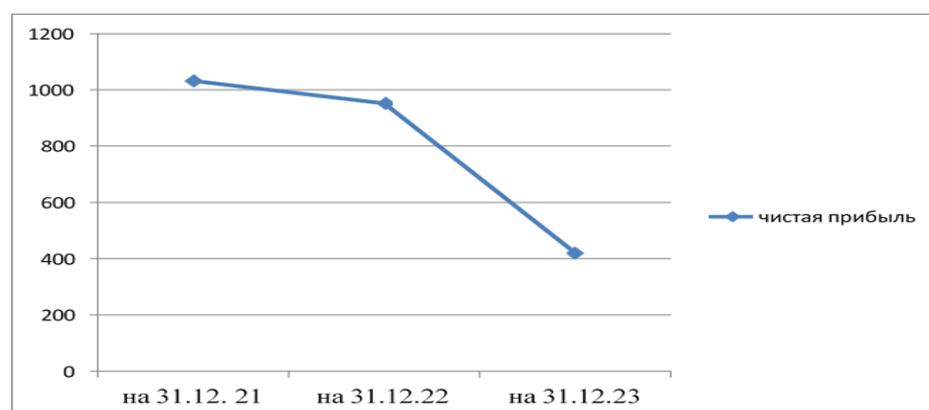


Рисунок 5 - Динамика изменения чистой прибыли

В динамике финансовых результатов можно отметить изменение (уменьшение) выручки на 21,9 % и в связи с этим уменьшение валового дохода на 1,7 %.

Вместе с тем на финансовые результаты влияют и положительные изменения (положительные факторы), уменьшение сальдо прочих результатов увеличило сумму прибыли на 50 тыс. руб. Текущий налог на прибыль снизился на 68,1 %, что так же положительно сказалось на сумме чистой прибыли. В обороте организации осталось 420 тыс. руб. нераспределенной прибыли.

Учёт заработной платы в ООО «Арт Строй» ведётся в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Учёт ведётся по каждому работнику отдельно. В учёте отражаются все начисления и удержания из заработной платы.

На размер заработной платы работников влияют следующие факторы:

- квалификация работника;
- сложность выполняемой работы;
- количество и качество выполненной работы [29].

Также на размер заработной платы влияет система оплаты труда, которая применяется в компании. В ООО «Арт Строй» применяется повременная система оплаты труда. При этой системе заработная плата работника зависит от количества отработанного времени и тарифной ставки или оклада.

Для учёта заработной платы используются следующие документы:

- табель учёта рабочего времени;
- расчётные ведомости;
- платёжные ведомости.

Табель учёта рабочего времени является первичным документом, который служит основанием для расчёта заработной платы. Табель заполняется ежедневно и содержит информацию о количестве отработанных часов каждым работником.

Расчётные ведомости составляются ежемесячно и содержат информацию о начисленной и удержанной заработной плате каждого работника. Платёжные

ведомости составляются два раза в месяц и служат для выплаты заработной платы работникам.

## **2.2 Учет личного состава и кадровый учёт в ООО «Арт Строй»**

Учет личного состава и кадров в ООО «Арт Строй» осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами компании и должностными инструкциями сотрудников отдела кадров.

Основными задачами учета личного состава являются:

1. Обеспечение соблюдения законодательства о труде, правил внутреннего трудового распорядка и условий трудовых договоров;
2. Контроль за правильностью оформления приема, перевода и увольнения работников;
3. Учет рабочего времени и выработка работников;
4. Составление установленной отчетности.

При приеме на работу нового сотрудника отдел кадров оформляет следующие документы:

1. Трудовой договор;
2. Приказ о приеме на работу;
3. Личная карточка работника (форма Т-2);
4. Трудовая книжка (если это первое место работы).

При приеме работника на работу по трудовому договору составляется приказ (распоряжение) о приеме работника на работу по форме № Т-1. В том случае, если в организацию принимается одновременно несколько работников, то на всех может быть оформлен один приказ по форме № Т-1а. При оформлении приказа о приеме на работу указываются следующие сведения: наименование структурного подразделения, профессия, испытательный срок (если работнику устанавливается испытание при приеме на работу), условия приема на работу (в том числе указывается оклад или тарифная ставка) и характер предстоящей

работы.

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку. На основании приказа о приеме на работу заполняются следующие документы: трудовая книжка работника, личная карточка работника (форма № Т-2), лицевой счет работника (форма № Т-54). Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора с работником (ст. 68 ТК РФ) [2].

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу, сотрудником отдела кадров в одном экземпляре. Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения.

Прием на работу в ООО «Арт Строй» осуществляется согласно утвержденному директором штатному расписанию. Штатное расписание (форма № Т-3) содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде оплаты труда. Штатное расписание утверждается приказом руководителя организации, изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом выше названных лиц.

Переводы работников на другую работу оформляются приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5), который заполняется работником отдела кадров, подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом и объявляется работнику под расписку. В данном приказе указывается оклад (тарифная ставка) по новому месту работы. Одновременный перевод нескольких работников на другую работу может быть оформлен одним приказом по форме № Т-5а. На основании приказа о переводе делаются отметки в следующих формах: в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке [28].

Предоставление отпуска работнику оформляется приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6). При предоставлении отпуска нескольким работникам приказ составляется по форме

№ Т-6а. Отпуск работникам полагается в соответствии с составленным графиком отпусков (форма № Т-7). Расчет оплаты за дни отпуска производится по форме № Т-60 «Записка расчет о предоставлении отпуска работнику».

При увольнении работника составляется приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8), который заполняется работником кадровой службы. Подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляется работнику под расписку. На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» [33].

На основании первичных документов о приеме на работу на работника открывается лицевой счет (форма № Т-54 или № Т-54а). Лицевой счет заполняется в течение года. В нем отражается следующая информация: год рождения работника, количество иждивенцев, паспортные данные, номер страхового пенсионного свидетельства, адрес места жительства. В лицевом счете в течение года проставляются отметки о приеме на работу и переводах с указанием отдела, должности и оклада. Кроме того, приводятся ежемесячно все виды произведенных начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д. Исходя из них, начисляется средний заработок, необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д.

Для учета рабочего времени, фактически отработанного сотрудниками ООО «Арт Строй» используются унифицированные форма № Т-13 «Табель учета рабочего времени», она применяется:

- для учета времени, фактически отработанного и/или неотработанного каждым работником организации;
- для контроля соблюдения работниками установленного режима рабочего времени;
- для получения данных об отработанном времени;
- для расчета оплаты труда;

- для составления статистической отчетности по труду.

Эта форма составляется в одном экземпляре руководителями подразделений, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передается в бухгалтерию.

По мере поступления первичных документов по учету использования рабочего времени или по учету выработки и заработной платы бухгалтерия ООО «Арт Строй» проверяет правильность их оформления и производит их счетную обработку.

В ООО «Арт Строй» при составлении документов по оплате труда соблюдаются все нормы и требования по оформлению первичной документации, заполняются все необходимые для заполнения строки и реквизиты. Расчеты по заработной плате осуществляются по расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49).

Пример расчетного листка одного из работников организации представлен в Приложении В.

В процессе работы сотрудник отдела кадров ведет учет отработанного времени каждого работника, а также осуществляет контроль за соблюдением трудовой дисциплины.

При переводе работника на другую должность или в другое подразделение оформляется соответствующий приказ и вносятся изменения в личную карточку работника.

Увольнение работника оформляется приказом об увольнении, который подписывается руководителем организации. В день увольнения работник получает трудовую книжку и окончательный расчет.

Кадровый учет включает в себя ведение личных карточек работников, табелей учета рабочего времени, приказов о приеме, переводе и увольнении работников, а также других документов, связанных с кадровой работой [36].

Для ведения кадрового учета используются специальные программы, которые позволяют автоматизировать процесс заполнения и обработки документов.

Отдел кадров регулярно проводит проверки правильности ведения кадрового учета и соблюдения требований законодательства.

По итогам каждого месяца отдел кадров составляет отчет о движении личного состава, в котором отражаются все изменения, произошедшие за месяц.

Ежегодно отдел кадров представляет в государственные органы статистическую отчетность по труду, которая содержит информацию о численности работников, заработной плате, условиях труда и другие данные.

### **2.3 Учет начислений, удержаний и выплаты заработной платы в компании ООО «Арт Строй»**

На исследуемом предприятии применяется как основная, так и дополнительная заработная плата. Основная заработная плата – начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы.

В основную заработную плату включаются:

- выплаты за отработанное время по окладам;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы;
- оплата простоев не по вине работника;
- премии, премиальные надбавки и др.

Оплата труда сотрудников ООО «Арт Строй» производится на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника. Работники общества получают твердую повременную оплату, не изменяющуюся по месяцам. Вопросами начисления и удержаний из оплаты труда работников ООО «Арт Строй» занимается бухгалтер-расчетчик.

Алгоритм действий бухгалтера- расчетчика, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов, в ООО «Арт Строй» состоит из этапов, представленных на рисунке 8.

Управленческий персонал предприятия имеет повременно- премиальную форму оплаты. При повременно-премиальной оплате труда заработок

работников начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада). При повременно-премиальной форме оплаты труда управленческий персонал организации дополнительно получают ежемесячную премию, которая установлена в размере 55% к оплате труда, начисленной за фактически отработанное время. Алгоритм расчета оплаты труда работников представлен на рисунке 6.

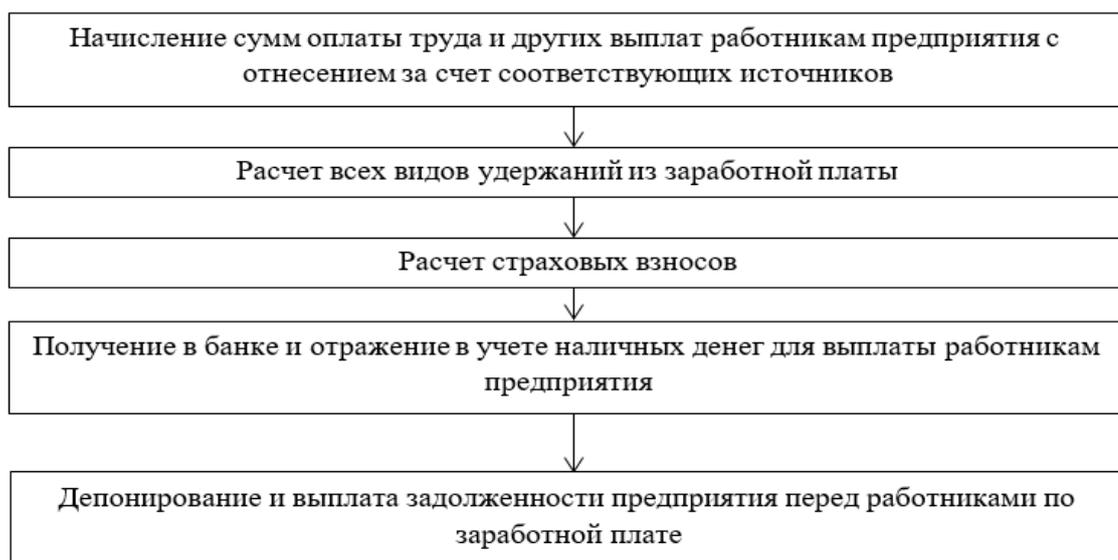


Рисунок 6 – Алгоритм расчета оплаты труда ООО «Арт Строй»

При сдельно-премиальной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу на основании действующих расценок за единицу работы [18].

Оплата производится на основании наряда на выполненную работу. Такую оплату труда на предприятии имеют работники основных цехов организации.

В ООО «Арт Строй» сдельная форма оплаты труда является коллективной (бригадной).

При бригадной форме оплаты труда заработок всей бригады определяется путем умножения расценки за единицу работы на фактически выполненный объем работ. Заработок бригады распределяют между ее членами бригады пропорционально отработанному времени.

В 2023 году на предприятии ООО «Арт Строй» производились следующие виды индивидуальных доплат:

- за руководство бригадой – в размере 10%;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в размере разницы в окладах;
- за совмещение профессии, увеличение объёма выполняемых работ – в размере до 30 % от заработной платы по дополнительно выполняемой работе, в зависимости от сложности и объёма дополнительных работ, а также от степени загруженности по основной работе;
- за ненормированный рабочий день – в размере до 25% водителя легковых автомашин;
- за работу в праздничные, выходные дни, сверхурочные – по Трудовому Кодексу РФ. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам.
- за работу в ночное время – в размере 40% тарифной ставки за каждый час работы с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размеры индивидуальных доплат определяются исходя из фактического объёма выполняемых работ, финансовых возможностей предприятия и могут изменяться в течение года. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере согласно статье 152 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1. Сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
2. Работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, – в размере не менее двойной часовой ставки;
3. Работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха [36].

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Приведем ряд примеров расчета заработной платы работников предприятия за 2023 г.

В марте 2023 г. Щукина Е.А. выходила на работу в выходной день 16.03.2023 г, т.к. этот день она отработала сверх положенной нормы, он ей будет оплачиваться в двойном размере. Расчет оплаты выходного дня Щукиной представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Расчет оплаты выходного дня Щукиной Е.А

Должностной оклад, руб	Кол-во рабочих дней/часов в месяце	Отработанное кол-во дней в месяце	Отработанное кол-во часов в выходной день	Итого
25000	21/168	22	8	–
Расчет оплаты		$25000 / 21 * 22 = 26190$	$25000 / 168 * 8 = 1190$	27380
Оплата за работу в выходной день		$26190 - 25000 = 1190$	1190	1190

Например, наладчик 1 разряда Миронов А.К. имеет оклад в размере 31395 руб. В марте 2023 года он отработал 20 положенных рабочих дней. Следовательно, за март 2015 года ему начислено 31395 руб.

$$31395 * 13 \% = 4081 \text{ руб.} - \text{НДФЛ.}$$

Так как в конце 1 марта 2015 года данному работнику был выдан аванс в размере 10 000 руб., заработная плата к выдаче составит:

$$31\ 395 \text{ руб.} - 10000 \text{ руб.} - 4081 \text{ руб.} = 17314 \text{ руб.}$$

Сборщик 2 разряда, имеющий оклад в размере 38300 руб. за основное место работы в марте 2015 года выполнял дополнительную работу по другой

должности с окладом 38690 руб. без освобождения от своей основной работы. Ей производится доплата за совмещение профессий отсутствующего работника в размере 30% от оклада.

$38690 * 30\% = 11607$  руб. – доплата за совмещение.

Начисление оплаты за работу в выходной день будет производиться созданием двух документов:

- на основании приказа «Привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день» в одном размере;
- на основании табеля учета рабочего времени еще в одном размере.

При расчете заработной платы работников производственных цехов в ООО «Арт Строй» используется КТУ, в качестве мотивации для повышения производительности труда. Заработная плата каждого работника была определена пропорциональна количеству отработанного времени. Расчет заработной платы каждого производственного работника представим в виде таблицы 6.

Таблица 6 - Пример начисления заработной платы рабочим по сдельному наряду

<b>Ф.И.О.</b>	<b>Количество отработанных часов</b>	<b>Сумма зарплаты, руб.</b>
Гусев С. А.	245	33 687,50
Лихачев Н.И.	310	42 625,00
Сидоров А.К.	90	12 375,00
Миллер Н.В.	130	17 875,00
Воробьев К.Г.	225	30 937,50
Итого:	1 000	137 500,00

Заработная плата каждого рабочего равна сумме оплаты по наряду, деленной на общее количество часов, отработанное всеми членами бригады, и умноженной на количество часов, отработанное каждым членом бригады.

Заработная плата Сидорова А.К. составит 12375 рублей ( $137500$  руб. /  $1000$  х  $90$ ).

Основные унифицированные формы первичных документов, применяемые на предприятии ООО «Арт Строй» представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Унифицированные формы первичных документов, применяемые на предприятии

Номер унифицированной формы	Наименование формы
1	2
По учету кадров	
T-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
T-2	Личная карточка работника
T-3	Штатное расписание
T-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую Работу
T-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
T-7	График отпусков
T-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
T-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
T-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
T-13	Табель учета рабочего времени
T-49	Расчетно-платежная ведомость
T-51	Расчетная ведомость
T-53	Платежная ведомость
T-54	Лицевой счет
T-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
T-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
T-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной Работы

Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда обязательно заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисления сумм по оплате труда, проводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам, плата за коммунальные услуги, брак, недостачи и пр.), кроме этого, по данным расчетных ведомостей проводятся также вычисления всех налогов и отчислений, которые делаются с предприятия, и базой для которых является фонд оплаты труда [38].

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда предназначен активно-пассивный синтетический счет 70 «Расчеты

с персоналом по оплате труда».

Начисленные суммы по всем основаниям, а также задолженность по расчетам с персоналом по оплате труда отражаются на кредите счета 70, а удержания и фактические выплаты оплаты труда – на дебете.

Удержания из заработной платы работников производят в пользу:

- бюджета (НДФЛ, штрафы за нарушения налогового и административного законодательства);
- предприятия (невозвращенные подотчетные суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, материальный ущерб, нанесенный работником предприятия);
- в пользу третьих лиц (алименты; суммы, предназначенные для возмещения причиненного вреда; взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации и т. д.).

Лежневой Е.В. за октябрь 2022 г. начислено 28 000 руб. Данный работник имеет одного ребенка 2010 г.р.

Таблица 8 - Расчет НДФЛ Лежневой Е.В. за октябрь 2022 г.

Ф.И.О.	Начисленная заработная плата за месяц	Стандартные вычеты на ребенка	Сумма дохода с начало года	Сумма исчисленного налога
Лежнева Е.В.	28000,00	1400	314000	$(28000 - 1400) * 13\% = 3458$
ИТОГО				3458

Бухгалтер ООО «Арт Строй» ведет учет доходов работников, полученные в денежной и натуральной формах, а также доходы в виде материальной выгоды по месяцам налогового периода, которые выплачиваются на предприятии в специальной налоговой карточке по форме № 2-НДФЛ.

Справки о доходах предоставляются в налоговую инспекцию не позднее 01 апреля года, следующего за отчетным.

В обязательном порядке осуществляются удержания по исполнительным документам.

Удержания денежных сумм из дохода работника на основании исполнительного листа осуществляются без издания приказа об удержании и без согласия работника.

Денежные средства по исполнительным документам удерживаются из заработной платы работников, из сумм, приравненных к заработной плате (надбавки, доплаты, премии, вознаграждения), стипендий и т.д.

Алименты на содержание несовершеннолетних детей удерживаются с дохода работника, как по основному месту работы, так и при работе по совместительству. В таблице 9 рассмотрим расчет и удержание алиментов на примере работника Черник Е.А., который платит алименты по исполнительному листу на несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от начисленной заработной платы [35].

Таблица 9 - Расчет суммы алиментов за октябрь 2022 г.

Ф.И.О.	Начисленная зарплата за месяц	Сумма исчисленного налога	% Удержания	Сумма удержанных алиментов
Черник Е.А.	43954	5532	25	$(43954 - 5532) * 25\% = 9606$

Основные бухгалтерские проводки по учету начисления и выплаты заработной платы в ООО «Арт Строй» за январь 2023 г. представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Основные бухгалтерские проводки по учету начисления выплаты заработной платы в ООО «Артстрой» за январь 2023 г.

Хозяйственные операции	Корреспондирующие счета		Сумма, руб.	Основание
	Дт	Кт		
Начислена заработная плата основным производственным рабочим	20	70	1539723,72	Наряды, табели учета рабочего времени
Начислена заработная плата вспомогательному персоналу	23	70	295980,57	Наряды, табели учета рабочего времени

## Окончание таблицы 10

Начислена заработная плата управленческому персоналу предприятия	26	70	772853,92	Табель учета рабочего времени
Удержаны из заработной платы	70	68	336908	Документы подтверждающие право на стандартные и проф.вычеты
По исполнительным документам	70	71	-	Исполнительный лист, согласие об уплате алиментов
Своевременно невозвращенные подотчетные суммы	70	73/2	-	Авансовый отчет. Документы, подтверждающие произведенные расходы. Смета на представительские расходы
За допущенный брак	70	68	-	Акт о браке
За причиненный материальный ущерб	70	73/1,76	-	Договор материальной ответственности. Наряд на исправление брака. Распоряжение руководителя о взыскании суммы причиненного ущерба
За товары, купленные в кредит	70	73/1	-	Письменное заявление работника
По полученным займам	70	28	-	Договор займа. Договор ссуды
За допущенный брак	70	68	-	Акт о браке

Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. № Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору. В течение года в лицевые счета заносят данные о начисленной заработной плате, премиях, выплатах по итогам года, за выслугу лет, пособий по листкам нетрудоспособности, удержаниях с указанием сумм к выдаче. Срок хранения лицевых счетов – 75 лет.

Заработная плата в ООО «Арт Строй» выплачивается не реже чем, каждые полмесяца в день, установленный трудовым договором, то есть 15 числа и в последний день месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы работников предприятия производится на

пластиковые карты.

ООО «Арт Строй» перечисляет банку сумму, необходимую для выплаты заработной платы всем работникам, одним платежным поручением. В банк в согласованные сроки должна быть передана специальная ведомость, в которой указывают табельные номера, фамилии, имена, отчества работников и суммы заработной платы, подлежащие выдаче.

Банк производит зачисления денежных средств на банковские счета работников только на следующий день после того, как от предприятия поступило платежное поручение. При этом обязательства по выплате заработной платы работникам считаются погашенными в тот момент, когда банк списал деньги со счета предприятия. На дату списания, которая указана в выписке банка, бухгалтер предприятия должен сделать проводку по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 51 «Расчетные счета». После списания денежных средств со счета предприятия банк представляет выписки с карточного счета каждого работника. Обычно такие выписки представляются до 5-го числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачена заработная плата [37].

Суммы задолженности перед работниками и подотчетными лицами ООО «Арт Строй» отражаются в балансе предприятия по строке Кредиторская задолженность (строка 1520).

В целом подводя итог, можно сделать вывод, что на предприятии действуют различные системы оплаты труда: повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

Удержания из заработной платы работников производят в пользу:

- бюджета (НДФЛ, штрафы за нарушения налогового и административного законодательства);
- предприятия (невозвращенные подотчетные суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, материальный ущерб, нанесенный работником предприятия);
- в пользу третьих лиц (алименты; суммы, предназначенные для

возмещения причиненного вреда; взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации и т. Д.).

Синтетический учет расчетов по оплате труда в ООО «Арт Строй» ведут на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. № Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору. Операции, связанные с начислением заработной платы, отражаются в журнале-ордере по счету 70.

### 3 Анализ труда и заработной платы на предприятии ООО «Арт Строй»

#### 3.1 Анализ системы учета труда и заработной платы

Штатное расписание показывает общую численность работников организации, занимаемые ими должности и их месячный оклад.

Огромное значение имеют изучение и изменение структуры рабочего стажа во времени не только для определения стратегии предприятия по найму, но и для анализа его неудач. Наличие опытного персонала может отражать как успех выбранной политики предприятия, так и неудачи предпринятых усилий для стабилизации численности персонала и сокращения его текучести.

Уравновешенная структура персонала по рабочему стажу (не слишком молодая, не слишком взрослая) свидетельствует о политике осмысленного выбора работников с адекватным образованием. Данное равновесие можно легко выявить, если имеются данные о социальном составе.

Таблица 11 - Анализ качественного состава трудовых ресурсов в ООО «Арт Строй»

Показатель	Численность рабочих на конец года, чел.	
	2023	2022
По возрасту		
От 20 до 30	3	1
От 30 до 40	3	2
От 40 до 50	2	1
Итого	8	4
По трудовому стажу		
До 5 лет	1	2
От 5 до 10 лет	2	-
От 10 до 15 лет	3	1
Свыше 15 лет	2	1
Итого	8	4

По данным таблицы можно сделать вывод, что численность сотрудников выросла в 2 раза по сравнению с 2022 годом, что составило 8 человек. Средний

возраст работников от 30 до 40, что говорит об опытности и тщательному отбору в команду.

С одной стороны, большое количество молодого персонала - это новый уровень образования, с другой – небольшой опыт работы, что может снизить производительность труда. Основная доля рабочих имеет опыт работы от 10 до 15 лет и выше.

Также необходимо изучить и качественный состав работников, который характеризуется общеобразовательным и профессионально-квалификационным уровнями. Структуру персонала можно увидеть в таблице 12.

Таблица 12 – Структура персонала ООО «Арт Строй» по уровню образования

Уровень образования	2023	
	Количество человек	В %
Высшее	5	80
Средне специальное	2	15
Общее среднее	1	5
Всего работников	8	100

Изучив структуру персонала по уровню образования можно сделать вывод, что 80%, работников имеют высшее образование - это говорит о заинтересованности руководства в высококвалифицированных сотрудниках

В ООО «Арт Строй» используют оплату по окладу, к которому прибавляется районный коэффициент и северная надбавка.

Оклад генерального директора равен 56000 рублей. Генеральный директор Матвеев А.А. занимается заключением договоров с клиентами, закупкой необходимых материалов для осуществления деятельности организации. Оклад главного бухгалтера равен 45000,00 рублей. Главный бухгалтер Дорощенко Е.С. занимается ведением бухгалтерского и налогового учета, сдачей Годовой и промежуточной отчетности. Оклад руководителя отдела продаж 25000,00 рублей.

Руководитель отдела продаж занимается поиском новых клиентов и продаж, ставит задачи для менеджеров продаж, и следит за правильностью их

выполнения. Оклад заведующего складом 20000,00 рублей. Заведующий складом руководит работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, обеспечивает сохранность складированных товарно-материальных ценностей. На основании штатного расписания производится начисления заработной платы работникам организации. В первую очередь на оклад, указанный в штатном расписании, начисляются районный коэффициент и северная надбавка, каждый по 30% от оклада.

По данным приложения А можно сделать вывод, что на начисление северного и районного коэффициентов не влияет количество отработанных дней, и выполнение объема работы, т.к. северный и районный коэффициенты начисляются всем работникам организации независимо от чего-либо, если в данном территориальном субъекте они должны начисляться. Для характеристики движения рабочей силы необходимо проанализировать движение рабочих по различным показателям, которые позволят проследить динамику движения персонала и выявить основные факторы, способствующие этому.

1. Коэффициент оборота по приему -это отношение численности всех принятых работников за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{\text{ПР}} = K_{\text{ПР.П}} / \text{СР.Ч.П.} \quad (7)$$

где  $K_{\text{ПР.П}}$  – количество принятого персонала на работу;

$\text{СР.Ч.П.}$  – среднесписочная численность персонала.

2. Коэффициент оборота по выбытию -это отношение всех уволившихся работников в отчетном периоде к среднесписочной численности работников:

$$K_{\text{В}} = K_{\text{У.Р.}} / \text{СР.Ч.П.}, \quad (8)$$

где  $K_{\text{У.Р.}}$  – количество уволившихся работников.

Оборот рабочей силы делится на: излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности

и др. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

3. Коэффициент текучести кадров -это отношение излишнего оборота рабочей силы за определенный период к среднесписочной численности:

$$KT.K.=(КУ.Р.СОБ.+КУ.Р.НАР.)/СР.Ч.П., \quad (9)$$

где К У.Р.С О Б.–количество уволившихся работников по собственному желанию;

КУ.Р.НАР. – количество уволившихся работников за нарушение трудовой дисциплины.

4. Коэффициент постоянства состава –это отношение количества работников, проработавших весь период к среднесписочной численности:

$$КП.С. = К В.Г. / СР.Ч.П., \quad (10)$$

где КВ Г.–количество работников, проработавших весь год.

В таблице 13 приведен анализ движения рабочей силы на рассматриваемом предприятии.

Таблица 13 – Анализ движения рабочей силы

Показатель	2022	2023
Принято на работу всего, чел.	2	6
Уволено работников всего, чел.	1	2
Коэффициент оборота по приёму	0,5	0,75
Коэффициент оборота по выбытию	0,25	0,25
Коэффициент текучести кадров	0,25	0,25
Коэффициент постоянства кадров	0,75	0,5
Среднесписочная численность персонала	4	8

Из таблицы видно, что в ООО «Арт Строй» за 2023 г. работников уволено больше, чем принято на 4 человека по сравнению с 2022 г. Увеличился коэффициент оборота по приему (на 0,25). Коэффициент по выбытию и текучести кадров стал одинаковым. Коэффициент постоянства уменьшился на 0,25. Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества

отработанных дней в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

Эту зависимость можно представить следующим образом:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (11)$$

где ЧР – численность рабочих;

Д – количество отработанных дней в среднем за год; П – средняя продолжительность рабочего дня.

На фактический ФРВ могут повлиять изменение следующих показателей:

1) численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{П}_0 \quad (12)$$

2) количества отработанных дней одним работником:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0$$

3) продолжительности рабочего времени:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0) \quad (13)$$

Анализ использования рабочего времени позволяет дать оценку рациональному использованию трудовых ресурсов, а также условиям выполнения плана по труду. От рационального использования рабочего времени зависит эффективность работы предприятия и выполнение технико-экономических показателей. Следует отметить, что анализ использования рабочего времени играет одну из важнейших ролей в аналитической работе организации. Для анализа рабочего времени на предприятии используем таблицу 14.

Таблица 14 – Анализ использования рабочего времени в ООО «Арт Строй»

Показатель	2022	2023	Изменение
Календарный фонд времени	365	365	0
Количество нерабочих дней	118	118	0
Среднегодовая численность рабочих	4	8	4
Отработано за год:			
Дней	247	247	
Часов	1973	1974	+1
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,98	7,99	+0,01
Фонд рабочего времени, чел/час	61194	74974	13780

В 2022 г. по отношению к 2023 г. произошло увеличение фонда рабочего времени на 13780 чел./час. Это связано с пополнением числа рабочих (+4) несмотря на увеличение средней продолжительности рабочего дня на 0,01 часов.

Рассчитаем влияние количества рабочих на фонд рабочего времени

$$\text{ФРВ} = (8-4) * 247 * 7,98 = 7884,24$$

Рассчитаем влияние отработанных за год дней одним рабочим:

$$\text{ФРВ} = 8 * (247-247) * 7,98 = 0$$

Рассчитаем влияние продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = 8 * 247 * (7,99-7,97) = 39,52$$

Заметим, что, увеличение численности рабочих на 4 человека привело к увеличению ФРВ на 7884,24 чел./час и увеличение на 0,01 ч. продолжительности рабочего дня привело к повышению фонда рабочего времени на 39,52 чел./часов. Следует отметить, что одинаковое количество отработанных дней за год никак не повлияло на фонд рабочих дней, а больше всего на фонд рабочего времени повлияло уменьшение численности рабочих.

На конечные результаты хозяйственной деятельности любой организации, фирмы большое влияние оказывает эффективность использования трудовых ресурсов.

Важнейшим показателем эффективного использования трудовых ресурсов является производительность труда – это один из показателей, отражающих эффективность работы предприятия – отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам.

Производительность труда необходимо постоянно повышать. Это можно достигнуть за счет внедрения нового оборудования, обучения сотрудников и грамотной организации производства [28].

В ООО «Арт Строй» нет положения по заработной плате и премированию работников, так как организация работает по окладной системе.

В связи с этим работникам не выплачивается премия и не установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые могли бы активизировать деятельность персонала.

Для расчета размера заработной платы в организации используется табель учета рабочего времени.

Проведя анализ табеля учета рабочего времени можно сделать вывод, что не все работники получают полную заработную плату, потому что некоторые работники несколько дней были на больничном, кто-то брал дни отпуска без сохранения заработной платы и поэтому отсутствовал несколько дней, двое из работников отсутствовали большую часть месяца по причине того, что были в отпуске.

Месячная заработная плата работников за декабрь 2023 год за вычетом налога на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) с учетом отработанного за месяц времени представлена в приложении 7

По данным приложения можно сделать вывод, что в декабре 2023 года главный бухгалтер Прокофьева. А. С. работала без прогулов и больничного, так же без прогулов отработали руководитель отдела продаж Жданова М. В., руководитель отдела развития и снабжения Черных В. В., производитель работ Карцев Д. Ю., водители-экспедиторы Зыгмантович О. А., и Ткачук Е. Ю., оператор склада Аладашвили С. В., кладовщики Габарашвили С. К., Григорьев Д. А.

Самую низкую зарплату получил в этом месяце кладовщик Бутылин А. В., так как в этом месяце он отработал только 5 дней, а все остальное время он был в отпуске без сохранения заработной платы.

От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, возникающий в связи с этим финансовый результат, а, в конечном счете, и экономический потенциал хозяйствующего субъекта [19].

Поэтому анализ эффективности использования фонда оплаты труда представляет собой важный раздел системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия. Влияние эффективности использования фонда заработной платы на финансовое положение предприятия выражается в

следующем: -в анализе видов оплаты труда, что позволит выявить нерациональное расходование средств, непосредственно влияющих на расходы предприятия, прибыль, а значит и на финансовое состояние.

Кроме того, нереализованную часть затрат на оплату труда предприятие стремится финансировать собственными источниками; -нерациональном расходовании средств на оплату труда, распределившись на реализованную продукцию, готовую продукцию и незавершенное производство с двух сторон ухудшает устойчивость финансового положения предприятия.

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие издержки предприятия.

Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Для этого на предприятии проводится анализ использования фонда заработной платы. Анализ фонда оплаты труда представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления предприятием.

Основными задачами анализа фонда заработной платы являются изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменения показателей, происшедших в отчетном периоде, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования фонда заработной платы. Анализ начинается с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей. Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню [34].

В таблице 15 представлен анализ эффективности использования фонда оплаты труда рассматриваемого в работе предприятия.

Таблица 15 - Показатели эффективности использования фонда оплаты труда  
ООО «Арт Строй»

Показатель	2022	2023	+/-
Выручка от реализации продукции	6012	8724	2712
Фонд заработной платы	4296	4767	471
Балансовая прибыль	2984	4760	1776
Чистая прибыль	2680	3808	1128
Выручка от реализации продукции на рубль зарплаты	1,39	1,83	0,44
Сумма балансовой прибыли на рубль зарплаты	0,74	0,99	0,25
Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты	0,66	0,79	0,13

Показатель эффективности использования фонда оплаты труда выручка от реализации продукции на рубль зарплаты отражает эффективность деятельности предприятия в рассматриваемом направлении.

Так выручка от реализации продукции на рубль зарплаты увеличилась за рассматриваемый период с 1,39 руб./руб. до 1,83 руб./руб., сумма балансовой прибыли на рубль зарплаты увеличилась на 0,25 руб.

Данные показатели отрицательно характеризуют работу предприятия и свидетельствуют об эффективном управлении персоналом предприятия.

Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты имела положительную динамику. При этом доходы на предприятии увеличиваются.

Данный момент необходимо поддерживать путем оптимизации суммы затрат и разработкой более эффективной политики в области управления затратами предприятия.

Положительным является то, что на рубль затрат в 2023 г. произведено гораздо меньше продукции по сравнению с таким же показателем 22 г.

Проведём факторный анализ производства продукции на рубль заработной платы. Данные обобщим в таблице 16.

Таблица 16 - Данные для факторного анализа реализации продукции на рубль заработной платы в ООО «Арт Строй»

Показатель	2022	2023	Изменение
Среднесписочная численность			
-всего (ППП)	4	8	4
-рабочих (ЧР)	2	4	2
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	247	0
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,98	7,99	0,01
Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т), в том числе:	41454	53217	+11763
-одним рабочим, чел-ч.	1971	1974	+3
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	193,9	229,6	+35,7
Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб.	4,4	3,04	1,36
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	125	194	+69
Объем реализации продукции, тыс. руб.	6012	8724	+2712

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель:

$$\frac{ВП}{ФЗП} = \frac{ВП}{Т} * \frac{Т}{\Sigma Д} * \frac{\Sigma Д}{ЧР} * \frac{ЧР}{ППП} * \frac{ФЗП}{ППП} = ЧВ * ПД * УД : ГЗП \quad (14)$$

где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

ΣД и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала; ЧВ – среднечасовая выработка продукции;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

УД –удельный вес рабочих в общей численности персонала;

ГЗП –среднегодовая зарплата одного работника.

Для расчёта влияния факторов может использоваться способ цепной подстановки.

Используя данные таблицы 2.11, узнаем, за счёт каких факторов изменилось производство продукции на рубль заработной платы

$$\text{ВП} / \text{ФЗПпл} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дпл} \times \text{УДпл} / \text{ГЗПпл} = 193,9 \times 7,98 \times 247 \times 68 / 125000 = 207,91 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗПусл1} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дпл} \times \text{УДпл} / \text{ГЗПф} = 193,9 \times 7,98 \times 247 \times 68 / 194000 = 133,96 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗПусл2} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дпл} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 193,9 \times 7,98 \times 247 \times 71 / 194000 = 139,87 \text{ руб.}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗПусл3} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 193,9 \times 7,98 \times 247 \times 71 / 194000 = 139,87 \text{ руб}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗПусл4} = \text{ЧВпл} \times \text{Пф} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 193,9 \times 7,98 \times 247 \times 71 / 194000 = 139,87 \text{ руб}$$

$$\text{ВП} / \text{ФЗПф} = \text{ЧВф} \times \text{Пф} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 229,6 \times 7,99 \times 247 \times 71 / 194000 = 165,83 \text{ руб.}$$

Изменение производства продукции на рубль заработной платы общее:  
 $165,83 - 207,91 = -42,08 \text{ руб.}$

В том числе за счёт изменения:

-среднегодового заработка одного работника предприятия:

$$133,96 - 207,91 = -73,95 \text{ руб.}$$

-удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$55,25 - 57,7 = -2,45 \text{ руб.};$$

-количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$158,6 - 158,6 = 0 \text{ руб.};$$

-средней продолжительности рабочего дня:

$$158,8 - 158,6 = + 0,2 \text{ руб.};$$

-среднечасовой выработки рабочего:

134,1 – 158,8 = -27,7 руб.

Проведённый анализ показывает, что отрицательное влияние на реализацию продукции на рубль заработной платы оказывает среднечасовая выработка (-27,7 руб.) хотя средняя продолжительность рабочего дня увеличилась (+ 0,2 руб.).

### 3.2 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

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

Проведем анализ структуры и динамики численности персонала ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг. представлен в таблице 17

Таблица 17 - Структура и динамика численности персонала ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг.

Категория персонала	2022	2023	Структура %		Динамика	
			2022	2023	Абсолютная	Относительная
					2023 к 2022	2023 к 2022
Основные рабочие	2	4	28,57	33,33	2	200
Вспомогательные рабочие	2	4	28,58	33,33	2	200
Итого рабочих	4	8	57,14	66,67	4	200
Руководители	1	1	14,28	8,33	0	100
Специалисты	1	2	14,28	16,67	1	200
Служащие	1	1	14,28	8,33	0	100
Итого служащих	3	4	42,85	33,33	1	133,33
Всего	7	12	100	100	10	1133,33

В 2023 г. за счет увеличения численности, на предприятии было принято 4 человек. Наибольшее снижение численности наблюдается по категории – специалистов – 1 сотрудник. В состав основных работников организации входят: бухгалтер, руководитель продаж, производитель работ. Поскольку на

предприятия основные работники включены в бригады, в 2023 г. за счет увеличения объемов производства была полностью создана одна производственная бригада.

Далее необходимо провести анализ движения персонала ООО «Арт Строй». Анализ представлен в таблице 18.

Таблица 18 – Анализ движения персонала ООО «Арт Строй»

Показатель	Значение показателя		Абсолютное отклонение
	2022	2023	2023 к 2022
Численность работников организации, чел	4	8	4
Отработано дней одним рабочим за год.	247	247	0
Отработано часов одним рабочим за год	41454	53217	11763
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,98	7,99	0,1
Общий фонд рабочего времени, чел.-ч	165816	425736	259920

Как видно из данной таблицы, в 2023 г. общий фонд рабочего времени увеличился на 259920 чел.-часов по сравнению с прошлым годом. Данное увеличение обусловлено увеличением численности работников организации на 4 человек.

Далее проведем анализ использования фонда рабочего времени на одного работника организации за 2022-2023 гг

Таблица 19 - Анализ использования фонда рабочего времени на одного работника организации за 2022-2023 гг.

Показатель	На одного рабочего		Изменение
	2022	2023	2023 к 2022
1	2	3	4
1.Календарное количество дней	365	365	0
В том числе:			
2.Праздничные и выходные дни	118	118	0

## Окончание таблицы 19

3.Номинальный фонд рабочего времени, дни	227	247	0
4.Неявки на работу, дни	46	41	
В том числе:	21	20	1
5.Ежегодные отпуска			
6.Отпуска по учебе	3	3	0
7.Болезни	14	14	0
8.Простои	8	4	4
9.Явочный фонд рабочего времени, дни	181	206	25
10.Продолжительность рабочей смены, ч	7,98	7,99	0,01
11.Бюджет рабочего времени	1444,39	1645,94	201,55
12.Предпраздничные сокращенные дни, ч	23,94	23,97	0,04
13.Внутрисменные простои, ч	15	12	3
14.Полезный фонд рабочего времени, ч(11-12-13)	1405,45	1609,97	204,52
15.Сверхурочно отработанное время, ч	19	22	3
16.Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	10	2	-8

Как видно из данной таблицы, в 2023 году на предприятии ООО «Арт Строй» номинальный фонд оплаты труда на одного работника составил 247 дней, также, как и в 2022 году.

Номинальный фонд оплаты труда остался на том же уровне, что и в 2022 году, засчёт проработанных дней.

Непроизводительные затраты рабочего времени в 2023 году уменьшились на одного работника в среднем на 10 часов за год.

Далее необходимо провести анализ производительности труда работников организации, а также определить влияние факторов на производительность труда.

Данный анализ производится одним из способов детерминированного факторного анализа [10].

Анализ производительности труда работников ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг. представлен в таблице 20.

Таблица 20 – Анализ производительности труда работников ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг.

Показатель	Значение показателя		Динамика	
	2022	2023	Абсолютная	Темп роста, %
1. Численность персонала	4	8	4	200
2. В том числе рабочих	4	8	4	200
3. Удельный вес рабочих в общей численности работников, %	67,74	71,05	3,31	104,89
4. Отработано дней одним работником за год	247	247	0	100
5. Отработано часов одним рабочими, ч	41454	53217	11763	128,38
6. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,98	7,99	0,1	100,13
7. Выручка от реализации работ (услуг), тыс. руб.	1,39	1,83	0,44	131,65
8. Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	193,9	229,6	+35,7	118,41
Выработка рабочего:				
9. Среднегодовая, тыс. руб	193,9	229,6	+35,7	118,41
10. Среднедневная, руб.	1159,05	1308,03	+148,98	112,86
11. Среднечасовая, руб.	4,4	3,04	-1,36	69,1

В свою очередь выработка одного рабочего увеличилась в 2023 г. по сравнению с 2022 г.:

среднегодовая – на 35,7 тыс. руб. среднедневная – на 148,98 руб. а среднечасовая уменьшилась – на 1,36 руб.

Расчёт влияния этих факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, используя данные аналитической таблицы 20.

Факторный анализ изменения производительности труда работников организации за 2022-2023 гг. представлен в таблице 21

Таблица 21 – Факторный анализ изменения производительности труда работников организации за 2022-2023 гг.

Показатели	Сумма, руб.	Факторы изменения затрат					
		Удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия	количество отработанных дней одним рабочим за год	продолжительность рабочего дня	среднечасовая выработка рабочих		
За счет изменения удельного веса рабочих в общей численности работников предприятия	$3,31*247*7,99*3,04=19858,45$			71,05-67,74=3,31	247	7,99	3,04
За счет изменения продолжительности и рабочего дня	$71,05*247*7,98*3,04=425733,20$			71,05	247	7,98	3,04
За счет изменения среднечасовой выработки рабочих	$247 * 7,99 * (-1,36)*3,04 = -8159,36$ руб			71,05	247	-1,36	3,04
Всего	437432,30						

Как видно из данной таблицы, за счет увеличения удельного веса основных производственных рабочих в общей численности персонала предприятия, производительность труда повысилась на 19858,45 руб. Однако, за счет увеличения среднечасовой выработки рабочих, производительность труда увеличилась на 425733,20 руб. Данный анализ позволяет сделать вывод, что рост производительности труда может быть достигнут, за счет увеличения общей численности основных производственных рабочих.

Далее рассмотрим состав фонда оплаты ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг. в таблице 12.

Таблица 22 – Состав фонда оплаты труда ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг.

Категория персонала	2022	2023	Динамика	
			Абсолютная	Относительная
			2023 к 2022	2023 к 2022
1	2	3	6	7
Основные рабочие	2	4	2	200
Вспомогательные рабочие	2	4	2	200

## Окончание таблицы 22

Фонд оплаты труда всего, тыс. руб. в том числе	62287	74822	12535	120,12
Основная заработная плата, тыс. руб.	58740	70853	12113	120,62
Выплаты компенсирующего характера, тыс. руб.	1473	1105	-368	75,01
Выплаты стимулирующего характера (премии), тыс. руб.	2074	2864	790	138,09
Среднемесячная заработная плата, руб.(5:1:12м*1000)	20355	26089	5734	128,16

Из таблицы 18 можно сделать вывод, что в 2023 году фонд оплаты труда работников предприятия состоял из основной заработной платы работников, выплат компенсирующего характера и выплат стимулирующего характера – премий. По сравнению с планом в 2023 году наблюдается выполнение плана по оплате среднемесячной оплаты труда работникам организации. Общая сумма фонда оплаты труда на предприятиях данного уровня зависит от среднемесячной численности работников, а также от фонда оплаты труда одного служащего.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и другие. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню [39].

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг. представлен в следующей таблице 23.

Из таблицы 23 видно, что доля фонда оплаты труда в выручке от реализации возросла в 2023 г. по сравнению с 2022 г. на 10,12 %, рост фонда оплаты труда в себестоимости продаж в 2023 г. по сравнению с прошлым годом составил 13,83 %. Однако, несмотря на увеличение фонда оплаты труда, на

предприятию он использовался не эффективно. Так в частности, прибыль от реализации продукции на 1 руб. фонда оплаты труда в 2023 г. увеличилась на 532 руб. А прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда оплаты труда увеличилась на 694 руб.

Таблица 23 - Показатели эффективности использования фонда оплаты труда

Показатели	2022	2023	Динамика	
			Абсолютная	Темп роста %
			2023 к 2022	2023 к 2022
Исходные данные				
1. Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	6012 000	8724 000	2712	145,10
2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	28 302	39 156	10854	138,35
3. Прибыль от реализации, тыс. руб.	420 000	952 000	532000	226,66
4. Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	496 000	1 190 000	694000	239,91
5. Производительность труда, тыс. руб.	1438,46	2843,81	1405,35	197,69
6. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	74822	12535	120,12
Показатели эффективности использования фонда оплаты труда				
Доля ФОТ в выручке от реализации продукции, % (6 : 1 * 100)	1,03	0,85	-	-
Доля ФОТ в себестоимости продаж, % (6 : 2 * 100)	220,07	191,08	-	-
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы (3 : 6)	6,74	12,72	-	-
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы (4 : 6)	7,96	15,90	-	-
Соотношение производительности труда и ФОТ (5 : 6)	0,02	0,03	-	-

Следовательно, можно сделать вывод, что деятельность предприятия за анализируемый период привела к увеличению эффективности использования средств фонда оплаты труда работников ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг.

Данный прирост обусловлен увеличением фонда оплаты труда работников организации, при снижении объемов производства и реализации продукции.

Расчет индекса заработной платы и производительности труда представлен в таблице 24.

На анализируемом предприятии при сокращении производительности труда наблюдается увеличение среднемесячной заработной платы, что можно оценить как негативную тенденцию, т.к. данная динамика способствует снижению мотивации работников.

Таблица 24 - Расчет индекса заработной платы и производительности труда ООО «Арт Строй» за 2022-2023 гг.

Показатели	2022	2023
Исходные данные		
Производительность труда, тыс. руб.	1438,46	2843,81
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	74822
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	28 302	39 156
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	6012 000	8724 000
Доля ФОТ в выручке от реализации продукции, %	1,03	0,85
Доля ФОТ в себестоимости продаж, %	220,07	191,08
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	6,74	12,72
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	7,96	15,90
Соотношение производительности труда и ФОТ	0,02	0,03
Индексы	2023/2022	
Индекс производительности труда	1,976	0,505
Индекс Фонда оплаты труда	1,201	0,832

#### Окончание таблицы 24

Индекс себестоимости реализованной продукции	1,383	0,722
Индекс выручки от реализации продукции	1,451	0,689
Индекс доли ФОТ в выручке от реализации продукции	0,825	1,211
Индекс доля ФОТ в себестоимости продаж	0,868	1,151
Индекс прибыли от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	1,887	0,529
Индекс прибыли до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	1,997	0,5
Коэффициент опережения	1,5	0,666

Приведенные данные свидетельствуют о том, что индекс производительности труда в 2023 г. по сравнению с 2022 г. составил 0,505, т.е. производительность труда уменьшился на 0,2 %. В свою очередь индекс фонда оплаты труда за аналогичный период составил 0,832, т.е. фонд оплаты труда уменьшился на 0,16%. Можно сделать вывод, что руководство ООО «Арт Строй» не заинтересовало сотрудников производственного подразделения в достижении требуемого компанией результата в ответ на адекватный (воспринимаемый сотрудником как справедливый) уровень материального и нематериального вознаграждения.

Основные принципы, которые должны были положены в основу новой системы оплаты труда:

1) Принцип ориентации на потребности компании. Система оплаты труда должна быть ориентирована на потребности компании и учитывать уровень развития ее менеджмента.

2) Принцип прозрачности. Система оплаты труда должна быть прозрачной для персонала (обеспечивать прозрачность информации, касающейся оценки эффективности работы каждого сотрудника). Каждый сотрудник должен иметь возможность в текущий период времени рассчитать сумму своего ожидаемого совокупного дохода, для того чтобы направить свои усилия на достижение как целей компании, так и своих собственных.

3) Принцип адекватности. Система оплаты труда должна быть адекватной вкладу сотрудника в развитие компании - отсутствие «переплат» и «недоплат»;

4) Принцип конкурентоспособности. Система оплаты труда должна соответствовать рыночному уровню;

5) Принцип непрерывного развития. Отсутствие ограничений («потолка») в возможности заработать большую переменную часть оплаты труда.

Сведем все выявленные проблемы учета и анализа использования фонда оплаты труда ООО «Арт Строй» в одну таблицу 25.

Таблица 25 – Основные проблемы учета и анализа использования фонда оплаты труда в ООО «Арт Строй»

<b>Недостатки</b>	<b>Пути устранения недостатков</b>
<p>В области бухгалтерского учета:</p> <p>1) отсутствует график документооборота по расчетам по оплате труда;</p> <p>2) несвоевременное предоставление документов в бухгалтерию;</p> <p>3) отсутствует контроль за правильным оформлением документов;</p> <p>4) не создается резерв на оплату отпусков;</p> <p>5) использование старой версии 1С: Бухгалтерия</p>	<p>1) разработка графика документооборота, соблюдение которого способствуют оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечивают своевременность составления отчетности;</p> <p>2) создание резерва на оплату отпусков в течение года;</p> <p>3) внедрение новой программы 1С:Бухгалтерия версия 8.3, с установкой дополнительной конфигурации «1С: Документооборот», которая позволит повысить оперативность, наглядность учета и контроля расходов на оплату труда, достоверность о труде и его оплате.</p>
<p>В области эффективного использования фонда оплаты труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фонд оплаты труда используется не эффективно;</li> <li>- производительность труда имеет отрицательную динамику за 2013-2015 гг.</li> <li>- работники организации не заинтересованы в результативности своего труда.</li> </ul>	<p>Можно предложить следующие основные направления развития системы оплаты труда в ООО «Арт Строй»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применение новых стимулирующих форм оплаты труда;</li> <li>- совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работников</li> </ul>

Ожидаемые результаты проведения мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда:

- формирование здоровой конкуренции среди работников;
- заинтересованность работников в повышении производительности труда;
- высокая степень информированности сотрудников о результатах труда;
- четкое определение целей для каждого работника.

### **3.3 Факторный анализ производительности труда**

Производительность труда - важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Д.С. Синк выделяет, по меньшей мере, семь различных критериев результативности "организационной системы":

1. Действенность – степень достижения системой поставленных перед ней целей.
2. Экономичность – степень использования системой доступных ресурсов.
3. Качество – степень соответствия системы требованиям, спецификациям и ожиданиям.
4. Прибыльность – соотношение между валовыми доходами и суммарными издержками.
5. Производительность – соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции.
6. Качество трудовой жизни – то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы.
7. Внедрение новшеств – прикладное творчество.

При этом одним из ключевых показателей эффективности работы предприятия является показатель производительности труда, который

характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда, а говоря проще –соотношение полученных результатов к понесенным затратам труда.

При факторном анализе производительности труда особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих [41].

Величина среднечасовой выработки зависит от множества факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования др. Наиболее обобщающий показатель производительности труда –среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности ППП, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня [38].

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ_{ППП} = Уд * Д * П * ЧВ \quad (15)$$

где Уд -удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

Д -количество отработанных дней одним рабочим за год;

П -средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ -среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Данные используемые для расчета представлены в таблице 26.

Из таблицы 26 видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве увеличилась на 35,7 тыс. руб, в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{Уд} = \Delta УУд * Д_{пл} * ЧВ_{пл} = 3,31 * 247 * 7,98 * 4,4 = 28706 \text{ руб.}$$

Таблица 26 - Исходные данные для факторного анализа производительности труда в ООО «Арт Строй»

Показатель	2022	2023	Изменение
Среднесписочная численность			
-всего (ППП)	4	8	4
-рабочих (ЧР)	2	4	2
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	247	0
Удельный вес рабочих в общей численности(УД), в %	67,74	71,05	3,31
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,98	7,99	0,01
Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т), в том числе:	41454	53217	+11763
-одним рабочим, чел-ч.	1971	1974	+3
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	193,9	229,6	+35,7
Выработки рабочего:			
среднегодовая, (ГВ) руб.	193,9	229,6	+35,7
среднедневная, (ДВ) руб.	1159,05	1308,03	+148,98
среднечасовая, (ЧВ) руб.	4,4	3,04	-1,36

Из таблицы 26 видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве увеличилась на 35,7 тыс. руб, в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УУ_{уд} * Д_{пл} * ЧВ_{пл} = 3,31 * 247 * 7,98 * 4,4 = 28706 \text{ руб.}$$

То есть в результате увеличения доли рабочих в общей численности, среднегодовая выработка одного работника увеличилась в отчетном году по сравнению с предыдущим годом на 28706 руб.

б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} * \Delta ДД * ЧВ_{пл} = 0,677 * (0) * 7,98 * 4,4 = 0$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

в) продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{\text{п}} = \text{УДф} * \text{Дф} * \Delta \text{ПП} * \text{ЧВ}_{\text{пл}} = 0,677 * 247 * (0,01) * 4,4 = 7,36 \text{ руб.}$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,01 ч. среднегодовая выработка одного работника увеличилась на всего на 7,36 руб.

г) среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{\text{чв}} = \text{УДф} * \text{Дф} * \text{Пф} * \Delta \text{ЧЧВ} = 0,677 * 247 * 7,99 * (-1,36) = -1817,07 \text{ руб.}$$

То есть в результате уменьшения среднечасовой выработки рабочих на 1,36 руб. среднегодовая выработка одного работника уменьшилась на 1817,07 руб.

В таблице 27 приведены результаты факторного анализа производительности труда в ООО «Арт Строй».

Таблица 27 - Факторный анализ производительности труда в ООО «Арт Строй»

Фактор	Расчет влияния фактора
Изменение удельного веса рабочих в общей численности ППП	$3,31 * 247 * 7,98 * 4,4 = 28706 \text{ руб}$
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0,677 * (0) * 7,98 * 4,4 = 0$
Изменение продолжительности рабочего дня	$0,677 * 247 * (0,01) * 4,4 = 7,36 \text{ руб}$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$0,677 * 247 * 7,99 * (-1,36) = -1817,07 \text{ руб.}$
Общее изменение производительности труда	$28706 + 0 + 7,36 + (-1817,07) = 26896,29$

Таким образом, наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$ГВ_1 = Д \times П \times ЧВ. \quad (16)$$

$$\Delta ГВ_{1\text{д}} = \Delta Д * \text{Ппл} * \text{ЧВ}_{\text{пл}} = 0 * 7,97 * 4,4 = 0 \text{ руб.}$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

$$\Delta ГВ1_{п} = Дф * \Delta ПП * ЧВ_{пл} = 247 * 0,01 * 4,4 = 10,86 \text{ руб.}$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,01 часа среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась на 10,86.

$$\Delta ГВ1_{чв} = Дф * Пф * \Delta ЧЧВ = 247 * 7,99 * (-1,36) = -2684 \text{ руб.}$$

То есть в результате уменьшения среднечасовой выработки рабочих на 1,36 рублей среднегодовая выработка одного рабочего уменьшилась на 2684 рублей.

Результаты факторного анализа производительности труда рабочего приведем в таблице 28.

Таблица 28 - Факторный анализ среднегодовой выработки рабочего в ООО «Арт Строй»

<b>Фактор</b>	<b>Расчет влияния фактора</b>
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0 * 7,97 * 4,4 = 0 \text{ руб.}$
Изменение продолжительности рабочего дня	$247 * 0,01 * 4,4 = 10,86 \text{ руб.}$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$247 * 7,99 * (-1,36) = -2684 \text{ руб.}$
Общее изменение среднегодовой выработки рабочего	$0 + 10,86 + (-2684) = -2673,14 \text{ руб.}$

На изменение среднегодовой выработки рабочего наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки.

На повышение производительности труда влияет множество факторов:

- сокращение объемов ручного труда за счет механизации тяжелых и трудоемких работ и за счет лучшей организации труда;
- обеспеченность рабочих фронтом работ;
- внедрение новой техники, технологии и передовых методов труда;
- повышение творческой активности и квалификации работников.

Все это в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на 1 рубль выполненных работ в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость).

Уровень производительности труда определяется по формулам:

$$B = Q/T \quad (17)$$

где B –выработка;

Q–объем выполненных работ, руб.;

T –количество рабочего времени, час.

$$B_{2022 \text{ г.}} = 6012000 / 41444.1 = 145.1 \text{ руб./час}$$

$$B_{2023 \text{ г.}} = 8724000 / 53218.6 = 163.9 \text{ руб./час}$$

$$m = T/Q \quad (18)$$

где m-трудоемкость;

$$m_{2022 \text{ г.}} = 41444.1 / 6012000 = 0,0069 \text{ чел./час}$$

$$m_{2023 \text{ г.}} = 53218.6 / 8724000 = 0,0061 \text{ чел./час}$$

Данные расчеты позволяют сделать вывод о том, что трудоемкость продукции в 2023 г. увеличилась по сравнению с 2022 г. на 53,2 %. Это положительная тенденция, подтверждающая повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Так, на реализацию единицы продукции в 2022г. тратилось 0,0069 чел./час, а в 2023 г. 0,0061 чел./час, или на 0,0008 чел./час меньше. Следовательно, повысилась среднечасовая выработка, показатель, обратный трудоемкости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность данной темы определена тем, что расчеты по заработной плате является основным в работе бухгалтера. Также оплата труда - это основная затратная часть предприятия, поэтому правильная организация, учет и контроль оплаты труда, играет важную роль в работе любого предприятия.

Выбор системы оплаты труда становится важной управленческой задачей. Не зависимо от изменения законодательства, изменения структуры предприятия оно всегда заинтересовано экономить затраты на оплату труда и стимулировать качество труда. Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда.

Для принятия правильного и оперативного управленческого решения по выбору системы оплаты труда и оценки эффективности ее функционирования необходима своевременная и достоверная учетная информация. Учет оплаты труда является одним из самых сложных, трудоемких и ответственных направлений учетной работы на предприятии, он регламентирован большим количеством нормативных актов, которые часто изменяются. От качества учета оплаты труда зависит качество анализа и его результатов и, следовательно, качество решений по управлению оплатой труда и в целом по управлению предприятием.

В ходе выполнения дипломной работы рассмотрены вопросы учета, анализа и управления использованием фонда оплаты труда, и их практическое применение на примере конкретного предприятия ООО «Арт Строй»

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты

труда. Поэтому вопросы оплаты труда являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для самого предприятия, так как позволяют планировать фонд заработной платы предприятия.

Анализ труда и заработной платы ООО «Арт Строй» позволил сделать выводы:

1. Средняя численность работников увеличилась за весь рассматриваемый период в целом на 4 человека.

2. Фонд заработной платы возрос в 2023 г. по сравнению с 2022 г. незначительно - лишь на 10 %.

3. В ООО «Арт Строй» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской системы «1С».

4. Благодаря значительному увеличению выручки от реализации продукции, производительность труда работников возрастала значительными темпами.

5. Происходит увеличение заработной платы всех категорий работников предприятия, что с одной стороны является отрицательным моментом, так как свидетельствует о повышении затрат предприятия и влияет на рост себестоимости продукции, а с другой отражает заинтересованность в своих работниках и социальную направленность организации, а также позволяет повысить эффективность управления персоналом.

6. Еще одна проблема в ООО «Арт Строй» - это анализ использования фонда оплаты труда, проведение которого происходит спонтанно, по мере необходимости.

Таким образом, для усовершенствования организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на основе организации их анализа в ООО «Арт Строй» можно предложить несколько решений существующих проблем.

1. Одним из важнейших направлений совершенствования методов управления персоналом, в частности фондом оплаты труда, является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников. Руководству ООО «Арт Строй» необходимо обратить внимание на повышение

эффективности управления трудовыми ресурсами, в частности в области управления фондом оплаты труда. И очень важно организовать четкий учет заработной платы на предприятии, направленной на увеличение личной материальной заинтересованности каждого сотрудника.

2. Для решения проблемы с проведением анализа использования фонда оплаты труда предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать специалиста по аутсорсингу для анализа всей хозяйственной деятельности. Им может быть выполнен анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда. Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа. При выполнении этих рекомендаций существует возможность исправить возникшие затруднения в ООО «Арт Строй», так как только с помощью комплексного анализа можно объективно оценить положение дел и принять правильные решения, отдавая предпочтения оздоровительным мероприятиям

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [Электронный ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" [Электронный ресурс]: от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 29.05.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2024) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Федеральный закон "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс]: от 06.12.2011 N 402-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) [Электронный ресурс]: "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 07.02.2020) [Электронный ресурс]: "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 32н (ред. от 27.11.2020) [Электронный ресурс]: "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Доходы организации" ПБУ 9/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1791) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Приказ Минфина России от 30.05.2022 N 86н [Электронный ресурс]: "Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 14/2022 "Нематериальные активы" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.06.2022 N 69031) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
9. Адамов, Н.А. Бухгалтерский учет в строительстве / Н.А. Адамов.- 2-е изд. - СПб. :Питер, 2004.-672 с.: ил. - (Серия «Бухгалтеру и аудиторы
10. Акатьева, М.Д. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / М.Д. Акатьева, В.А. Бирюков. - М.: Инфра-М, 2016. - 320 с
11. Алексеева Г. И. Бухгалтерский учет и отчетность. / Учебник. — М.: КноРус, 2021. — 412 с.
12. Бабаев Ю. А., Петров А. М. Теория бухгалтерского учета. 6-е изд. — М.: Проспект, 2021. — 256 с.
13. Богатырева С. Н. Практические основы бухгалтерского учета и анализа / — М.: Юрайт, 2023. — 177 с
14. Воронченко Т. В. Бухгалтерский финансовый учет. — М.: Юрайт, 2023. — 728 с.
15. Гришкина С.Н. Бухгалтерский учет. адаптивный курс / С.Н. Гришкина, О.В. Рожнова, Ю.В. Щербинина. — М.: Русайнс, 2019. — 188 с.
16. Зонова, А. Бухгалтерский финансовый учет. Стандарт третьего поколения / А. Зонова, И. Бачуринская, С. Горячих. - М.: Питер, 2022. - 480 с.
17. Каморджанова Н.А. Бухгалтерский финансовый учет. Учебное пособие / Н.А. Каморджанова, И.В. Карташова. — СПб.: Питер, 2018. — 416 с.
18. Кислова, К. И. Интернет-магазин: бухгалтерский и налоговый учет / К. И. Кислова // Бухгалтерский учет. - 2020. -№ 1. - С. 126-130.
19. Мизиковский И.Е. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие / И.Е. Мизиковский. — М.: Магистр, 2018. — 368 с.
20. Остаев, Г. Я. Управленческий учет. Учебник / Г.Я. Остаев. - Москва: Наука, 2023. - 272 с.

21. Сапожникова, Н. Г. Бухгалтерский учет. Учебник / Н.Г. Сапожникова. - М.: КноРус, 2023. - 452 с.
22. Соколов С.П., Соколов П.А. “Строительная деятельность: /“Строительная деятельность: бухгалтерский учёт, налогообложение, комментарии, нормативные документы”. – 213-216
23. Сорокина Е. М. Бухгалтерская (финансовая) отчетность. / — М.: Юрайт, 2023. — 125 с.
24. Шабля, А. П. Бухгалтерский учет в строительстве. Учебное пособие / [Текст] / А.П. Шабля. - Москва: РГГУ, 2023. – 176
25. Щедрин А. И. Купонаторы / А. И. Щедрин // Бухгалтерский учет. - 2020. - № 2. - С. 130-136.
26. Черненко, А. Ф. Учет и анализ для бакалавров менеджмента / А.Ф. Черненко, Н.Ю. Черненко, А.В. Башарина. - М.: Феникс, 2023. - 480 с.
27. Бобков, А. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью / А. Бобков // Человек и труд. – 2021 г. - № 12.
28. Богданова, А.М. Учет расчетов с персоналом по оплате труда / А.М. Богданова // Московский бухгалтер. - 2019. - №9. - С.7-11.
29. Волгин, Н. А. О необходимости законодательного регулирования фондов оплаты труда / Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2022. - № 7. – С. 71-72.
30. Волгин Н.А. Новые подходы к оплате труда / Н.А. Волгин // Государственная служба. - 2019. - №4. - С. 7-11.
31. Воробьева, Е. В. Формы оплаты труда по конечным результатам / Е. В. Воробьева // АКДИ «Экономика и жизнь». – 2022. - № 11. – С. 12-15.
32. Носов, А. Ф. Сущность заработной платы и факторы, ее формирующие / А. Ф. Носов // Экономист. – 2021. - № 4. – С. 11-19.
33. Бычкова С. М. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям // Аудиторские ведомости. – 2020 - № 12 – С. 53-60.
34. Климова Н. В. Анализ эффективности расходов на оплату труда // Экономический анализ: теория и практика. – 2022 - № 5 –С. 2-7.

35. Котова, Т. В. Удержание из заработной платы / Т. В. Котова // Кадровая служба. – 2020. – № 11. – С. 22–24.
36. Тюленева Н. Анализ структуры затрат на рабочую силу // Экономист. – 2021 -№ 2 –С. 51-56.
37. Парушина Н. В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и с подотчетными лицами // Аудитор. – 2019 - № 1 – С. 20-29.
38. Садилова А. Д. Актуальные проблемы учета и контроля расчетов по оплате труда // Молодой ученый. – 2016. - №8.
39. Лермонтов Ю. М. О включении в состав расходов на оплату труда отдельных категорий затрат: актуальные вопросы // Финансовый вестник: финансы, налоги, бухгалтерский учет. – 2021 - № 14 – С. 22-38.
40. Овчарова, Е.Л. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда / Е.Л. Овчарова // Главбух. - 2017. - №3. - С. 9-14.
41. Руднев В.Д. Заработная плата в России: от интегральной политики к государственному регулированию / В.Д. Руднев, В.А. Вишнякова, А.В. Русскова // Социологические исследования - 2020. - № 5. - С.88-95.

# ПРИЛОЖЕНИЕ А

## Приказ о предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-6  
Утверждена Постановлением Госкомстата  
России от 05.01.2004 № 1

ООО "АРТ СТРОЙ" <small>наименование организации</small>	Форма по ОКУД	Код
	по ОКПО	0301005

### ПРИКАЗ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления
1	26.03.2024

Предоставить отпуск <i>Гавриловой Александре Юрьевне</i> <small>фамилия, имя, отчество</small>	Табельный номер
	00001

Основное <small>структурное подразделение</small>
Бухгалтер <small>должность (специальность, профессия)</small>

за период работы с "02" февраля 2024 г. по "01" февраля 2025 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на  календарных дней  
с "01" апреля 2024 г. по "05" апреля 2024 г.

основание: Заявление работника  
и (или)

Б. \_\_\_\_\_  
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать)  
на \_\_\_\_\_ календарных дней  
с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

В. Всего отпуск на  календарных дней  
с "01" апреля 2024 г. по "05" апреля 2024 г.

Руководитель организации Директор А.В.Ерастов  
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) \_\_\_\_\_ "26" марта 2024 г.  
работник ознакомлен личная подпись



## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### Расчетный листок за Май 2024

Организация: ООО "Арт Строй"						Цех № 1			
<b>К выплате: 9 329</b>									
ЗОЯН001155						Сборщик			
Общий облагаемый доход:		122 646,23							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		1 400		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено</b>						<b>2. Удержано</b>			
Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная - 15 000	1-31 Май 15	18	143	18		25 000,00	НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	1-31 Май 15	3 555,50
Премия показатели: Процент оплаты - 15	1-31 Май 15					3 750,00			
Всего начислено						28 750,00	Всего удержано		3 555,50
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>						<b>4. Выплачено</b>			
							Перечислено в банк (аванс) № 30-30000106 от 23.05.2016	1-31 Май 15	21 000,00
							Перечислено в банк (под расчет) № 30-30000098 от 08.05.2016	1-30 Апр 15	4 194,50
Всего натуральных доходов							Всего выплат		25 194,50
Долг за предприятием на начало месяца						9 329,00	Долг за предприятием на конец месяца		4 194,50
в том числе:							в том числе:		
излишне удержанного НДФЛ на начало периода							излишне удержанного НДФЛ на конец периода		

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г1 - Расчет заработной платы сотрудников

<b>ФИО</b>	<b>Ставка , %</b>	<b>Общая сумма дохода, руб.</b>	<b>Общая сумма налога исчисленная, руб.</b>	<b>Общая сумма налога удержанная, руб.</b>
<b>А</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Миргородская Т. А.,	13	59200	7696	7696
Петрова М. Ю.,	13	81061,6	10538	10538
Черных Л. А.,	13	56000	7280	7280
Рыжикова Т. И.	13	48000	6240	6240
Черных В. М.	13	52800	6864	6864
Игнатова Д. С.,	13	24000	3120	3120
Дорощенко Е. С.,	13	72000	9360	9360
Сайботалова Н. В.,	13	27504,8	3575,6	3575,6

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

### Сведения о задолженности сотрудников

Свод по сотрудникам

Организация Касрадзе Давид Александрович  
 Период Февраль 2024 - Март 2024  
 К выплате  
 Долг за сотр.

Сотрудник	К выплате	Долг за сотр.
Гаврилова Александра Юрьевна		
Зубова Ульяна Александровна		-1,00
Логунова Мария Дмитриевна	1,00	
Манакова Елизавета Валерьевна	1,00	
Шукай Валерия Алексеевна		-1,00

Подробные сведения о задолженности

Организация Касрадзе Давид Александрович  
 Период Февраль 2024 - Март 2024

Сотрудник	Подразделение	Месяц	Долг с прошл. месяца	Начислено	Выплачено	Задолженность
Гаврилова Александра Юрьевна	Основное	февр. 2024		25 445,84	25 445,84	
		март 2024		31 281,50	31 281,50	
Зубова Ульяна Александровна	Основное	февр. 2024		12 721,93	12 722,93	-1,00
		март 2024	-1,00	13 392,60	13 392,60	-1,00
Логунова Мария Дмитриевна	Основное	февр. 2024		11 383,57	11 383,57	
		март 2024		13 393,60	13 392,60	1,00
Манакова Елизавета Валерьевна	Основное	февр. 2024		11 383,57	11 383,57	
		март 2024		13 393,60	13 392,60	1,00
Шукай Валерия Алексеевна	Основное	февр. 2024		12 721,93	12 722,93	-1,00
		март 2024	-1,00	13 392,60	13 392,60	-1,00

# ПРИЛОЖЕНИЕ Е

## Справка о доходах и суммах налога физического лица

Форма по КНД 1175018

Приложение № 4  
к приказу ФНС России  
от 09.01.2024 № ЕД-7-11/1@

### СПРАВКА О ДОХОДАХ И СУММАХ НАЛОГА ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

за 2024 год от 18.06.2024

#### 1. Сведения о налоговом агенте

Код по ОКТМО<sup>1</sup> 04701000 Телефон +7(963)190-99-96 ИНН<sup>2</sup> 246213610958 КПП<sup>3</sup>  
Налоговый агент 1.  
Форма реорганизации (ликвидации) (код)  
ИНН<sup>2</sup> / КПП<sup>3</sup> реорганизованной организации /

#### 2. Сведения о физическом лице - получателе дохода

ИНН<sup>2</sup> 170110391820  
Фамилия Гаврилова Имя Александра Отчество<sup>4</sup> Юрьевна  
Статус налогоплательщика 1 Дата рождения 01.04.1994 Гражданство (код страны) 643  
Код документа, удостоверяющего личность: 21 Серия и номер документа 04 14 699645

#### 3. Доходы, облагаемые по ставке 13%

Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета
2	2000	14 712.47			4	2000	24 088.77		
3	2000	29 928.97			5	2000	27 076.62		
3	2012	5 169.30			6	2000	18 472.32		

#### 4. Стандартные, социальные и имущественные налоговые вычеты

Код вычета	Сумма вычета						

#### 5. Общая сумма дохода и сумма налога

Общая сумма дохода	119 448.45	Налоговая база	119 448.45
Сумма налога исчисленная	15 528	Сумма фиксированных авансовых платежей	0
Сумма налога на прибыль организаций, подлежащая зачету	0	Сумма налога, исчисленная и уплаченная в иностранном государстве	0
Сумма налога удержанная	15 216	Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	0

#### 6. Сумма дохода, с которого не удержан налог налоговым агентом, и сумма неудержанного налога

Сумма дохода, с которого не удержан налог налоговым агентом	0
Сумма неудержанного налога	312

Касрадзе Давид Александрович

налоговый агент(Ф.И.О.)

(подпись)

<sup>1</sup> указывается код соответствующего муниципального образования;

<sup>2</sup> указывается индивидуальный номер налогоплательщика;

<sup>3</sup> указывается код причины постановки на учет;

<sup>4</sup> отчество указывается при наличии.

# ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

## Регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц за 2024 год

### Регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц за 2024 год № \_\_\_\_\_

**1. СВЕДЕНИЯ О НАЛОГОВОМ АГЕНТЕ (ИСТОЧНИКЕ ДОХОДОВ)**

- 1.1. ИНН/КПП (для организации или ИНН для налогового агента - индивидуального предпринимателя) 246213610958\
- 1.2. Код налогового органа, где налоговый агент состоит на учете 2465
- 1.3. Наименование (фамилия, имя, отчество) налогового агента \_\_\_\_\_

**2. СВЕДЕНИЯ О НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКЕ (ПОЛУЧАТЕЛЕ ДОХОДОВ)**

- 2.1. ИНН 170110391820
- 2.2. Фамилия, Имя, Отчество Гаврилова Александра Юрьевна
- 2.3. Документ, удостоверяющий личность Паспорт гражданина РФ Код: 21
- 2.4. Серия, номер документа 04 14 699645
- 2.5. Дата рождения (число, месяц, год) 01.04.1994
- 2.6. Гражданство (код страны) 643
- 2.7. Статус налогоплательщика

Месяц	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Статус	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

**3. ПРАВО НА НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СТАТЬЕЙ 218, ПОДПУНКТАМИ 4 И 5 ПУНКТА 1 СТАТЬИ 219, ПОДПУНКТОМ 2 ПУНКТА 1 СТАТЬИ 220 НАЛОГОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Сумма дохода, облагаемого по ставке 13% с предыдущего места работы \_\_\_\_\_

Налоговые вычеты не заявлялись

**4. РАСЧЕТ НАЛОГОВОЙ БАЗЫ И НАЛОГА НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА ПО КОДУ ОКТМО/КПП 04701000 /**

Расчет налога на доходы физического лица по ставке 13% (Объединенная налоговая база)

Доходы и вычеты, предусмотренные статьями 214.1, 217 и 221 Налогового кодекса Российской Федерации

Дата начисления	Месяц, за который начислена оплата труда	Дата выплаты (передачи дохода в натуральной форме)	Дата получения дохода	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Облагаемая сумма дохода	Налоговая база: всего/ свыше 5 млн.	Налог к начислению: по 13%/ по 15%
<b>Месяц налогового периода: Февраль</b>										
15.02.2024		22.02.2024	22.02.2024	2000	14 712,47			14 712,47		
Итого за месяц:					14 712,47			14 712,47		
Итого с начала налогового периода:					14 712,47			14 712,47	14 712,47	1 913
<b>Месяц налогового периода: Март</b>										
29.02.2024		07.03.2024	07.03.2024	2000	14 535,37			14 535,37		
15.03.2024		25.03.2024	25.03.2024	2000	15 393,60			15 393,60		
26.03.2024		26.03.2024	26.03.2024	2012	5 169,30			5 169,30		
Итого за месяц:					35 098,27			35 098,27		
Итого с начала налогового периода:					49 810,74			49 810,74	49 810,74	6 475
<b>Месяц налогового периода: Апрель</b>										
31.03.2024		10.04.2024	10.04.2024	2000	15 393,60			15 393,60		
15.04.2024		25.04.2024	25.04.2024	2000	8 695,17			8 695,17		
Итого за месяц:					24 088,77			24 088,77		
Итого с начала налогового периода:					73 899,51			73 899,51	73 899,51	9 607
<b>Месяц налогового периода: Май</b>										
30.04.2024		10.05.2024	10.05.2024	2000	14 761,74			14 761,74		
08.05.2024		08.05.2024	08.05.2024	2000	14 761,74			14 761,74		
08.05.2024		10.05.2024	10.05.2024	2000	-14 761,74			-14 761,74		
15.05.2024		25.05.2024	25.05.2024	2000	12 314,88			12 314,88		
24.05.2024		24.05.2024	24.05.2024	2000	12 314,88			12 314,88		
24.05.2024		25.05.2024	25.05.2024	2000	-12 314,88			-12 314,88		
Итого за месяц:					27 076,62			27 076,62		
Итого с начала налогового периода:					100 976,13			100 976,13	100 976,13	13 127

## Окончание приложения Ж

Дата начисления	Месяц, за который начислена оплата труда	Дата выплаты (передачи дохода в натуральной форме)	Дата получения дохода	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Облагаемая сумма дохода	Налоговая база: всего/ свыше 5 млн.	Налог к начислению: по 13%/ по 15%
Месяц налогового периода: Июнь										
31.05.2024		10.06.2024	10.06.2024	2000	18 472,32			18 472,32		
Итого за месяц:					18 472,32			18 472,32		
Итого с начала налогового периода:					119 448,45			119 448,45	119 448,45	15 528

### Исчислено налога

Дата получения дохода	Дата исчисления	Ставка	Сумма	Налог на прибыль к зачету по дивидендам
22.02.2024	15.02.2024	13%	1 912	
22.02.2024	29.02.2024	13%	89	
07.03.2024	29.02.2024	13%	1 801	
25.03.2024	15.03.2024	13%	2 001	
26.03.2024	26.03.2024	13%	672	
10.04.2024	31.03.2024	13%	2 002	
25.04.2024	15.04.2024	13%	1 131	
08.05.2024	08.05.2024	13%	1 918	
10.05.2024	30.04.2024	13%	1 918	
10.05.2024	08.05.2024	13%	-1 918	
24.05.2024	24.05.2024	13%	1 601	
25.05.2024	15.05.2024	13%	1 601	
25.05.2024	24.05.2024	13%	-1 601	
10.06.2024	31.05.2024	13%	2 401	

### Удержано налога

Дата получения дохода	Дата удержания	Ставка	Сумма	Срок перечисления
22.02.2024	22.02.2024	13%	2 001	28.02.2024
07.03.2024	07.03.2024	13%	1 801	28.03.2024
25.03.2024	25.03.2024	13%	2 001	05.04.2024
26.03.2024	26.03.2024	13%	672	05.04.2024
10.04.2024	10.04.2024	13%	1 741	28.04.2024
25.04.2024	25.04.2024	13%	1 144	05.05.2024
08.05.2024	08.05.2024	13%	2 166	28.05.2024
24.05.2024	24.05.2024	13%	1 601	05.06.2024
10.06.2024	10.06.2024	13%	2 089	28.06.2024

### 5. СУММЫ ПРЕДОСТАВЛЕННЫХ НАЛОГОВЫХ ВЫЧЕТОВ ПО ИТОГАМ НАЛОГОВОГО ПЕРИОДА

ОКТМО / КПП	Код вычета	Сумма вычета

### 6. ОБЩИЕ СУММЫ ДОХОДА И НАЛОГА ПО ИТОГАМ НАЛОГОВОГО ПЕРИОДА

ОКТМО / КПП	Ставка налога	Общая сумма дохода	Налоговая база	Сумма налога исчисленная	Суммы зачтенные (авансовые платежи, налог на прибыль по дивидендам)	Сумма налога удержанная	Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	Сумма налога, не удержанная налоговым агентом
04701000 /	13%	119 448,45	119 448,45	15 528		15 216		312

18.06.2024

(дата)

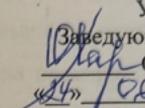
(должность)

(Фамилия, Имя, Отчество)

(Подпись)



Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экономики, государственного управления и финансов  
Кафедра бухгалтерского учета и статистики

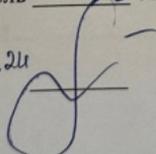
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
  
О.Н. Харченко  
«14» / 06 2024 г.

### БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика

УЧЁТ И АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
(на примере ООО «Арт Строй»)

Научный руководитель  старший преподаватель Е.С. Берестова

Выпускник 19.06.24  Гаврилова Александра Юрьевна

Красноярск 2024