

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

Торгово-экономический институт

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ А.Т. Петрова

« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика»

профиль 38.03.01.02.01 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит (в сфере услуг)»

«Учет, анализ и аудит расчетов с персоналом по оплате труда»

Научный руководитель,
к.э.н., доцент

Шовхалов Ш. А.

Выпускник

Гаврилова Е. А.

Нормоконтролер,
к.э.н., доцент

Живаева Т. В.

Красноярск
2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Характеристика предмета и объекта исследования.....	5
1.1 Понятие заработной платы и нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда. Формы и системы оплаты труда	5
1.2 Обзорный аудит бухгалтерской отчетности ООО «Перл» [изъято].....	16
1.3 Организационно-экономическая характеристика ООО «Перл» [изъято]	22
2.1 Документальное оформление, порядок начисления и отражения на счетах бухгалтерского учета основной и дополнительной заработной платы [изъято]	31
2.2 Документальное оформление, расчет удержаний из заработной платы и порядок выдачи заработной платы работникам [изъято]	40
2.3 Аудит расчетов с персоналом по оплате труда [изъято].....	44
3. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Перл» [изъято].....	57
3.1 Анализ динамики фонда оплаты труда [изъято].....	57
3.2 Анализ состава и структуры фонда оплаты труда [изъято].....	59
3.3 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда [изъято].....	64
Заключение	68
Список использованных источников	71
Перечень приложений	75-89

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время начисление и выплата заработной платы являются обязательными аспектами деятельности всех субъектов хозяйствования, при этом системы заработной платы и их составляющие элементы являются разнообразными и зависят от множества определенных факторов, основными из которых являются степень социально-экономического развития страны, национальные особенности, система социальных гарантий, а также роль государства в регулировании процессов рыночной экономики. Соответственно, от оптимальности организации системы оплаты труда зависит эффективность деятельности организации, а также возможные резервы ее улучшения.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что правильное и своевременное начисление и выплата денежного вознаграждения работникам являются актуальными, как для работников бухгалтерии, так и для других управленческих подразделений организации. Кроме того, рациональная организация системы оплаты труда и строго установленный порядок ведения учета позволяют повысить уровень материальной заинтересованности работников, что подчеркивает актуальность учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также совершенствование данной системы.

Помимо анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда, немаловажным является аудит таких расчетов, как один из наиболее трудоемких объектов аудиторской проверки.

Целью написания выпускной квалификационной работы является исследование учета, анализа и аудит расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Перл», а также разработка рекомендаций по их совершенствованию.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить понятие заработной платы и нормативное регулирование расчетов по оплате труда, а также рассмотреть формы и системы оплаты труда;
- провести обзорный аудит бухгалтерской отчетности ООО «Перл»;

- провести аудит расчетов с персоналом по оплате труда;
- провести организационно-экономическую характеристику ООО «Перл»;
- исследовать организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Перл»;
- провести анализ трудовых ресурсов ООО «Перл»;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Перл».

Объектом исследования является ООО «Перл», основным видом деятельности которого является общественное питание.

Предмет исследования – учет, анализ, аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретической и методологической базой исследования послужили научные работы российских и зарубежных ученых в области теории и практики аудита, бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, экономического анализа, контроля качества аудита.

Методическим инструментарием выпускной квалификационной работы послужили: системный подход, метод анализа и синтеза, стандарты аудита, элементы метода бухгалтерского учета.

Информационной базой исследования послужили бухгалтерская и налоговая отчетность ООО «Перл», первичные бухгалтерские документы, а также расчетно-аналитические ведомости, нормативно-правовые акты, законодательство Российской Федерации в области учета и аудита, научная литература.

Структура работы состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных результатов для улучшения системы расчетов по оплате труда и увеличения эффективности трудовых ресурсов.

1 Характеристика предмета и объекта исследования

1.1 Понятие заработной платы и нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда. Формы и системы оплаты труда

В современных условиях рыночной экономики заработная плата выступает основным звеном роста заинтересованности работников в результатах труда, повышении его производительности, увеличении объемов производимой продукции, ее качества и ассортимента.

Заработная плата в ст. 129 ТК РФ определена, как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [1]. Данное определение обязывает учитывать при установлении размера заработной платы работнику его квалификацию, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы, а также включать в него выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Однако, именно при определении размера заработной платы и возникают отношения по установлению оплаты труда работников в соответствии с законодательством, договорами о труде, локальными актами организации [29, с. 80].

Форма оплаты труда представляет собой способ соотношения труда работника и размера его заработной платы, выбор которой зависит от организации производственного процесса. Установление либо изменение формы и системы оплаты труда работодателем возможно при условии учета мнения представительного органа работников [23, с. 30].

Система оплаты труда – это способ определения размера денежного вознаграждения, которое подлежит к выплате работникам, исходя из произведенных затрат труда или результатов труда [23, с. 36].

В настоящее время формы и системы оплаты труда определяются как организационно-экономические способы отнесения затрат и результатов труда

работников с установленным размером причитающегося работнику денежного вознаграждения.

Существует две основные системы заработной платы работников, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда (рисунок 1.1) [23, с. 41].

Каждая организация вправе выбрать систему оплаты труда самостоятельно, учитывая при этом особенности технологического процесса, формы организации труда, требования, предъявляемые к качеству продукции (работ, услуг), а также состояние учета и нормирования труда.

Сдельная система оплаты труда предполагает начисление заработка рабочему в зависимости от количества фактически изготовленной продукции, а также временных затрат на ее изготовление.

Соответственно, при решении вопроса о введении сдельной системы оплаты труда, руководству организации необходимо оценить возможность определения количественных показателей выработки, их учет, а также обеспечение соответствующего нормирования труда и увеличения выработки продукции без существенного изменения технологического процесса [21, с. 51].

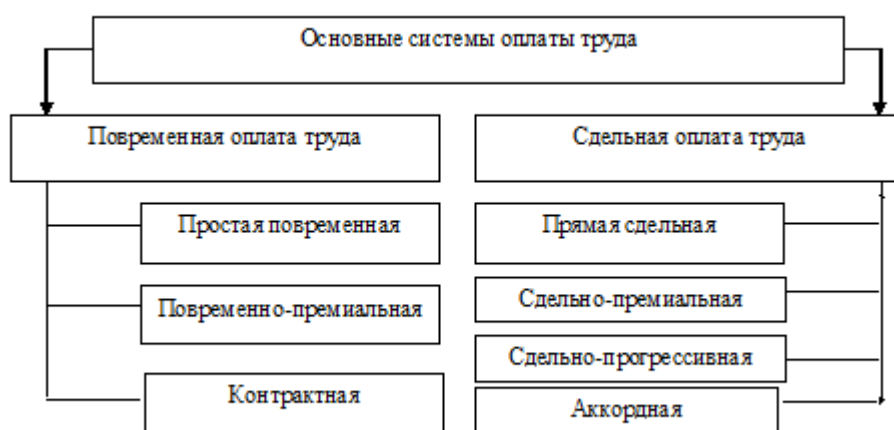


Рисунок 1.1 – Основные системы оплаты труда

В зависимости от способа организации труда, сдельная оплата бывает, как индивидуальной, так и коллективной [23, с. 56].

Индивидуальная оплата представляет собой порядок определения заработной платы, исходя из количества произведенной работником продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и установленной сдельной расценки за единицу изделия (расценки устанавливаются по различным видам работ или операций).

Коллективная оплата труда представляет собой порядок определения заработной платы работника, в зависимости от результатов коллектива с учетом личного вклада работника в результаты труда коллектива посредством коэффициента трудового участия.

Сдельная оплата труда включает в себя следующие разновидности: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная [21, с. 88].

Основным аспектом сдельной оплаты труда являются сдельные расценки, представляющие собой определенный размер оплаты за производство единицы продукции или выполнении определенной производственной операции по установленным нормам.

Расчет сдельной расценки осуществляется, исходя из часовой (дневной) тарифной ставки соответствующего разряда работника и часовой (дневной) нормы выработки, а итоговая сумма заработной платы определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ) [21, с. 121]. Необходимо отметить, что сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа (в дневное, ночное время или сверхурочно). При определении сдельной расценки учитывают, прежде всего, тарифные ставки (оклады) выполняемой работы, а не присвоенный работнику тарифный разряд [24, с. 94]. В зависимости от способа определения денежного вознаграждения работника при сдельной системе оплаты труда различают определенные формы оплаты труда (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Характеристика систем оплаты труда

Система оплаты труда	Характеристика
Прямая сдельная	Размер заработной платы работника формируется, исходя из количества произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и сдельных расценок, установленных в зависимости от квалификации работника.
Сдельно-прогрессивная	Размер заработной платы формируется аналогично прямой сдельной системы оплаты труда, но с учетом повышающего коэффициента за выработку сверх нормы.
Сдельно-премиальная	При определении размера заработной платы, причитающейся работнику, принимают во внимание такие аспекты, как: перевыполнение плана, достижение установленных качественных показателей, отсутствие брака, экономию материальных ресурсов и др.
Косвенно-сдельная	Применяется при определении размера заработной платы работников вспомогательного производства в зависимости от заработной платы основных рабочих в процентном соотношении.
Аккордная	Общий размер заработной платы определяется за выполнение определенных стадий рабочего процесса, либо полного комплекса работ.
Простая повременная	При определении размера заработной платы работника, принимаются во внимание такие аспекты, как часовая (дневная) тарифная ставка, а также количество отработанных работником часов или дней. Размер заработной платы прочих категорий работников определяется из количества отработанных дней месяца и установленной ставки. В том случае, если отработан полный месяц, работнику выплачивается установленный оклад.
Повременно-премиальная	Размер заработной платы определяется, исходя из установленных тарифов, а также премиальных выплат, определяемых в процентном соотношении от тарифной ставки. Тарифная сетка разрабатывается руководством организации и подлежит корректировке с учетом инфляции.

Размер средней заработной платы определяется, исходя из годового фонда заработной платы организации и среднесписочной численности персонала с учетом определенных коэффициентов, утверждаемых приказом директора организации по согласованию с бухгалтерской службой, а также с профсоюзным комитетом.

В случае если работник организации отработал полный месяц, а также выполнил все установленные трудовые нормы, размер заработной платы не может быть ниже установленного на законодательном уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ) [1].

Для наиболее полной оценки вклада каждого работника в общие трудовые результаты, в организации могут применяться коэффициенты трудового участия (КТУ), но по согласованию со всеми членами бригады.

Кроме того, в итоговую сумму заработной платы могут быть включены различные премиальные выплаты, которые устанавливаются за перевыполнение плана, определенные качественные показатели труда, экономию материалов и др. Сумма премиальных выплат определяется в процентном соотношении от суммы начисленной заработной платы работника.

Для того чтобы увеличить заинтересованность работников в повышении эффективности производства посредством материального аспекта, в организации может применяться как система ежемесячных премиальных выплат, так и годовое премирование на основании установленных показателей и условий, предусмотренных положением о премировании. На основании данных положений у работника возникает право требования выплаты премий, а у руководства – обязанность данной выплаты [23, с. 110]. Необходимо также отметить, что на законодательном уровне порядок регулирования данных выплат не закреплён, поэтому в централизованном порядке устанавливаются только исходные положения о порядке и условиях выплат премий работникам по итогам года.

Соответственно, премирование представляет собой выплату денежного вознаграждения работникам сверх установленной заработной платы за выполнение или перевыполнение плановых показателей, основной целью которого является стимулирование дальнейшего роста работников организации [21, с. 109].

Кроме того, можно отметить, что премиальные выплаты являются основным средством поощрения работника, а также мотивацией для других работников организации.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что в настоящее время существует две основные формы оплаты труда – повременная и сдельная, а в современных рыночных условиях становится возможным применение различных модификаций данных форм, что является следствием влияния особенностей технологии производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и прочих факторов.

Нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основной перечень документов, регламентирующих учет использования рабочего времени и расчеты с персоналом по оплате труда, а также формы этих документов закреплены и утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 (в ред. от 15.05.2012 г.) [5].

Данным документом установлен перечень унифицированных форм, которые могут применяться организацией для движения кадров и расчетов по оплате труда. Кроме того, кадровая документация и формы документов для расчетов с персоналом могут быть разработаны экономическим субъектом самостоятельно с учетом требований, установленных статье 9 Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. №402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014)[4].

Основным документом, регулирующим взаимоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор, который представляет собой соглашение, в соответствии с которым в обязанности работодателя входит предоставление работнику работы, обеспечение необходимых условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательными и локальными актами и прочими документами, а в обязанности работника входит соблюдение действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка и выполнение соответствующей трудовой функции [1].

Документы по кадровому составу могут быть представлены в виде приказов, распоряжений, распорядительных записок, указаний за подписью руководителя организации.

Основным документом, согласно которому осуществляется прием работников организацию, является утвержденное штатное расписание, которое содержит перечень структурных подразделений, должностей, а также количество штатных единиц и должностных окладов. Унифицированная форма данного документа – Т-3.

Основными документами, согласно которым осуществляется учет личного состава работников организации, являются:

- приказ о приеме на работу, унифицированная форма Т-1 или Т-1а. Данные документы являются основанием для приема работника на работу.

- личная карточка работника, унифицированная форма – Т-2, которая заполняется на основании данных приказа о приеме на работу. В данной карточке содержатся основные сведения о принятом работнике – фамилия, имя отчество, образование, повышение квалификации и прочие дополнительные сведения.

- лицевой счет, унифицированная форма – Т-54, либо Т-54а, в котором содержатся данные о начисленной заработной плате, отработанном времени и прочие данные.

- приказ о переводе работника на другую работу, унифицированная форма – Т-5 или Т-5а.

- приказ о предоставлении отпуска работнику, унифицированная форма Т-6 или Т-6а, которая применяется для оформления ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков. На основании данного приказа осуществляются отметки в личной карточке работника и его лицевом счете, а также заполняется форма Т-60.

- приказ о расторжении трудового договора с работником, унифицированная форма Т-8 или Т-8а. На основании данного приказа осуществляются отметки в личной карточке работника и его лицевом счете, а также заполняется форма Т-61.

- приказ о направлении работника в командировку, унифицированная форма Т-9 или Т-9а. Для учета служебных заданий применяется форма № Т-10а, а также авансовый отчет, унифицированная форма которого АО-1.

- приказ о поощрении работников, унифицированная форма которого Т-11 или Т-11а [31, с. 140].

Для учета использования рабочего времени оформляются следующие документы:

- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, унифицированная форма Т-13 и Т-12 соответственно.

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда используются следующие документы:

- расчетно-платежная ведомость, расчетная ведомость, платежная ведомость. Унифицированная форма – Т-49, Т-51, Т-53, которые предназначены для расчета и выплаты заработной платы работникам организации.

Начисление заработной платы и прочих видов оплаты за отработанный месяц осуществляется на основании первичных документов по учету выработки, а также фактически отработанного времени осуществляется на основании следующих документов:

- табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, унифицированная форма Т-12 и Т-13;

- личная карточка работника;

- акты приемки работ, маршрутные листы, наряды на сдельную работу и др.

Суммы выплат работникам по видам оплаты из фонда оплаты труда организации и прочие выплаты проставляются в ведомости, на основании которых производится также расчет всех удержаний, а также определяется сумма, подлежащая к выплате.

Статья 183 ТК РФ провозглашает гарантии работнику при временной нетрудоспособности, в число которых входит и выплата работнику соответствующего пособия по временной нетрудоспособности (больничного). Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами [1].

Основным законом, регулирующим порядок и размер выплаты больничного, является Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 09.03.2016) [5].

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у другого (других) страхователя (страхователей).

Для исчисления пособий по временной нетрудоспособности используется средний дневной заработок, который определяется путем деления суммы заработка, начисленного за расчетный период, на 730 [5].

В случае если сотрудник осуществляет трудовую деятельность в организации менее 2 лет, в целях расчета пособия по временной нетрудоспособности он должен представить в бухгалтерию справку о величине заработной платы с предыдущих мест работы. В противном случае размер пособия по временной нетрудоспособности будет определен исходя из среднего заработка, рассчитанного из суммы заработной платы у последнего работодателя и деленного на 730 (полученный таким образом размер пособия сравнивается с минимальным, в случае если его величина в расчете за полный календарный месяц составит менее МРОТ, для исчисления суммы пособия будет необходимо взять в расчет средний заработок за месяц, равный 6 204 руб.) [5].

В средний заработок, исходя из которого рассчитывается пособие, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования. Заработная плата (доходы), получаемая в не денежной форме в виде товаров (работ, услуг), учитывается в составе заработка как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день ее выплаты [29, с. 68].

Средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности в 2016 г., учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную Законом о страховых взносах на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования [8]:

- на 2015 г. – 711 000 руб.;

- на 2014 г. – 624 000 руб.

Размер пособия рассчитывается и выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 % среднего заработка;

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 % среднего заработка;

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 % среднего заработка [8].

Работодатель (организация) должен оплатить за счет средств организации три дня больничного, а ФСС РФ примет к зачету (или возместит) сумму, начисленную начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, наступившей вследствие заболевания или травмы [29, с. 156].

Стандартные налоговые вычеты предоставляются гражданам только с тех доходов, которые подлежат налогообложению по налоговой ставке 13 % [2].

Если гражданин в течение налогового периода имеет право одновременно более чем на один из стандартных налоговых вычетов, установленных пп. 1 - 3 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ, то ему предоставляется лишь один из указанных вычетов, но максимальный по размеру.

При этом если налогоплательщик имеет право на вычет в размере 3 000 или 500 руб., то эти вычеты ему предоставляются без ограничения дохода, полученного в течение года.

Статья 218 Налогового кодекса РФ определяет порядок предоставления стандартных налоговых вычетов, предоставляемых родителям, опекунам, попечителям. Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1 400 руб. - на 1-го ребенка;

- 1 400 руб. - на 2-го ребенка;

- 3 000 руб. - на 3-го и каждого последующего ребенка.

Стандартные налоговые вычеты в 2017 г. на детей изменились, так как увеличено предельное значение доходов, дающее право на получение льгот. В 2016 г. данное значение составляло 280 000 рублей, а в 2017 г. данное значение составляет 350 000 рублей. В остальном порядок и способы получения данного вычета остались без изменений.

Указанные вычеты предоставляются на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет [2].

Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом Российской Федерации. Алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или в размере: на 1 ребенка – 25 %; на 2 детей – 30 %; на 3 детей и более – 50 % заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством [3].

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается Трудовым кодексом Российской Федерации. Различают полную и ограниченную материальную ответственность.

Полная материальная ответственность возникает при заключении договора о полной материальной ответственности между организацией и работником, отвечающим за сохранность соответствующего имущества. Договор заключается в двух экземплярах, один из которых хранится у организации, а второй - у работника.

Ограниченную материальную ответственность несут работники за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное пользование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса. Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации [21, с. 125].

С целью определения соответствия систем учета расчетов по оплате труда произведем обзорный аудит бухгалтерской отчетности объекта исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время начисление и выплата заработной платы является обязательным аспектом деятельности всех субъектов хозяйствования, при этом системы заработной платы и их составляющие элементы являются разнообразными и зависят от множества определенных факторов, основными из которых являются степень социально-экономического развития страны, национальные особенности, система социальных гарантий, а также роль государства в регулировании процессов рыночной экономики. Соответственно, от оптимальности организации системы оплаты труда зависит эффективность деятельности организации, а также возможные резервы ее улучшения.

Анализ и аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда проводился на примере предприятия ООО «Перл». Результаты проведенного анализа свидетельствуют об увеличении масштабов деятельности ООО «Перл», так как выручка от продаж увеличилась на 42,3% или на 15605 тыс. руб. Значение комплексного показателя хозяйствования свидетельствует об эффективности использования ресурсов на предприятии.

Эффективность использования трудовых ресурсов увеличилась на 48,2%. Эффективность использования основных фондов также увеличилась, о чем свидетельствует положительное изменение фондоотдачи на 46,5 руб. или на 42,3%, что также послужило фактором роста выручки при отсутствии перерасхода основных средств.

Среднегодовая заработная плата одного работающего повысилась на 5,7%, а численность персонала в отчетном периоде снизилась, что объясняется его оптимизацией. Данное увеличение заработной платы является экономически обоснованным, так как соотношение темпов роста среднегодовой выработки и заработной платы оптимальное.

На основании проведенной аудиторской проверки можно сделать следующие выводы. В организации отмечаются случаи неправильного начисления заработной платы работникам, в результате чего неверно

определены суммы начисленных доплат и премий. Основными причинами неправильного начисления заработной платы являются механические ошибки бухгалтера ввиду отсутствия регистров аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда по каждому работнику.

Проведенная проверка правильности определения суммы НДФЛ, подлежащей удержанию, показала, что в исследуемой организации при расчете налога на доходы физических лиц не включается в налоговую базу сумма пособия по временной нетрудоспособности, следствием чего является неверное определение налоговой базы.

Проведенная проверка расчетов с персоналом по оплате труда позволила установить ряд недостатков в организации учета расчетов по заработной плате.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что в 2016 г. по сравнению с 2015 среднесписочная численность работников снизилась на 2 человека. Среднегодовая зарплата одного работника увеличилась на 7 тыс. руб., среднедневная увеличилась на 0,01 тыс. руб., а среднечасовая заработная плата увеличилась на 3 руб.

Исходя из проведенного анализа состава и структуры фонда оплаты труда, можно сделать вывод о том, что наибольшую долю в структуре занимают выплаты по тарифным ставкам и окладам – 74,0% в 2015 г. и 60,3% в 2016 г. Выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями труда, в 2015 г. занимают 19,3%, а в 2016 г. – 29,8%. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом дня, в 2015 г. занимают 0,4%, а в 2016 г. – 0,3%. Выплаты за неотработанное время занимают в 2015 г. 6,3%, а в 2016 г. – 9,6%.

На основе проведенного исследования мотивирующих факторов персонала на предприятии ООО «Перл» можно сделать вывод, что система стимулирования в компании нуждается в некотором совершенствовании с учетом новых подходов и тенденций кадрового менеджмента.

Можно предложить следующие основные направления развития система стимулирования персонала в ООО «Перл»:

- применение новых стимулирующих форм оплаты труда, например, доход от роста прибыли, выраженного в процентах для каждого работника;
- ограничение базовых окладов для категории административно-руководящего персонала;
- расширение использования социально-психологических факторов в стимулировании персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- внедрение системы адаптации персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant-plus>. Дата обращения 10.05.2017.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации: часть вторая от 05.08.2000 г. №117-ФЗ (в ред. от 15.02.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant-plus>. Дата обращения 10.05.2017.
3. Семейный кодекс Российской Федерации: часть вторая от 29.12.1995 г. №223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 04.11.2014) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.
5. Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (принят ГД СФ РФ 20.12.2006) (в ред. от 09.03.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.
6. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (в ред. от 01.08.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.
7. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (ред. от 29.12.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.
8. Федеральный закон от 27.07.2010 № 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности» (в ред. от 04.11.2014) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

9. Приказ Минфина России от 28.12.2015 № 217н «О введении Международных стандартов финансовой отчетности и Разъяснений Международных стандартов финансовой отчетности в действие на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов (отдельных положений приказов) Министерства финансов Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.02.2016 № 40940) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

10. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ утверждено Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (в ред. от 24.12.2010) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

11. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) утверждено Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

12. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.1999 №33н (в ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

13. Положение по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» (ПБУ 8/2010) утверждено приказом Минфина РФ от 13.12.2010 №167 (в ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

14. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 15.10.2014) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

15. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по

учету труда и его оплаты» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

16. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению утвержден Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (в ред. от 08.11.2010) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

17. О формах бухгалтерской отчетности организаций Приказ Минфина РФ от 02.07.2011 №66н [Электронный ресурс] - Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

18. Федеральный стандарт аудиторской деятельности ФСАД 7/2011 «Аудиторские доказательства» [Электронный ресурс] - Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

19. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности» (в ред. 22.12.2011 [Электронный ресурс] - Режим доступа. – www.consultant.ru. Дата обращения 10.05.2017.

20. Ахрамеева, Е.С. Учетная политика в части расходов на оплату труда [Текст] / Е.С. Ахрамеева // Зарплата. – 2014. - №1. – С.19-22.

21. Гейц, И.В. Учет оплаты труда в современных рыночных условиях [Текст] : учебник / И.В. Гейц. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 214 с.

22. Ермолина, А.А. Анализ финансовой отчетности организации [Текст] : учебник / А.А. Ермолина, А.П. Линчук. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство «Дело и Сервис», 2014. – 433 с.

23. Карамзин, Т.В. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами [Текст] : учебник / Т.В. Карамзин - 4-е изд. испр. и доп. – Москва : Омега-Л, – 2014. – 148с.

24. Ковязина, Н.З. Заработная плата на предприятии с учетом требований ТК РФ [Текст] : учебник / Н.З. Ковязина. – Москва : ИНФРА-М, 2014. - 195 с.

25. Лебедева, Е.М. Аудит [Текст] : учебник / Е.М. Лебедева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Академия, 2013. – 176с.
26. Косульникова, М. Кратко об отпусках [Текст] / М. Косульникова // Налоговый учет для бухгалтера. - 2013. - №7. – С.20-21.
27. Лермонтов, Ю.М. Актуальные вопросы учета в целях налогообложения расходов на оплату труда [Текст] / Ю.М. Лермонтов // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2014. - №3. – С.40-41.
28. Медведева, Т.А. Не ошибись в актуальных вопросах бухгалтерского учета и налогообложения [Текст] /Т.А. Медведева // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2014. - №23. – С.29-31.
29. Наумова, Н.В. Учет труда и заработной платы. Учебник [Текст] : учебное пособие / Н.В. Наумова. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 172 с.
30. Никерова, Ю.А. Примеры расчета больничного из МРОТ [Текст] / Ю.А. Никерова // Зарплата. – 2015. - №2. – С.6-8.
31. Роганская, Т.Н. Учет расчетов с персоналом по оплате труда [Текст] : учебное пособие / Т.Н Роганская. – Москва : КНОРУС, 2014. – 432 с.
32. Савин, А.А. Аудит. Практикум [Текст] : учебное пособие / А.А. Савин. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 512 с.
33. Федоренко, И.В. Аудит. Практикум [Текст] : учебное пособие / И.В. Федоренко. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 272 с.
34. Фельдман, И. А. Бухгалтерский учет : учебник для вузов [Текст] / И.А. Фельдман. – Москва : Издательство Юрайт. - 2014. – 287с.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение А	Бухгалтерский баланс [изъято]	76
Приложение Б	Отчет о финансовых результатах [изъято]	79
Приложение В	Штатное расписание [изъято]	81
Приложение Г	Оборотно-сальдовая ведомость за 2016 г. [изъято]	84
Приложение Д	Оборотно-сальдовая ведомость по счету 44 [изъято]	86
Приложение Е	Оборотно-сальдовая ведомость по счету 68 [изъято]	87
Приложение Ж	Оборотно-сальдовая ведомость по счет 69 [изъято]	88
Приложение И	Оборотно-сальдовая ведомость по счету 70 [изъято]	89

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

Торгово-экономический институт

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ А.Т. Петрова

« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика»

профиль 38.03.01.02.01 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит (в сфере услуг)»

«Учет, анализ и аудит расчетов с персоналом по оплате труда»

Научный руководитель,
к.э.н., доцент

Шовхалов Ш. А.

Выпускник

Гаврилова Е. А.

Нормоконтролер,
к.э.н., доцент

Живаева Т. В.

Красноярск
2017