

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего 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

06.06.17



О.Ю. Дягель

Выпускник

05.06.17



Ю.Е. Арефьева

Нормоконтролёр

05.06.17



Н.А. Донченко

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Характеристика предмета и объекта исследования.....	10
1.1 Понятие заработной платы и нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда. Формы и системы оплаты труда	6
Заключение.....	17
Список использованных источников.....	21

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата является основным источником дохода трудящихся. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда.

Тема учета оплаты труда работников очень актуальна, так как является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов. Определение оптимальной величины оплаты труда и, в целом, механизма распределения фонда оплаты труда возможно только на основе регулярного аудита и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Цель исследования данной работы заключается в исследовании и раскрытии методики, техники и особенностей бухгалтерского учета, анализа и аудита расчетов с персоналом по оплате труда, на материалах конкретной организации.

В процессе выполнения выпускной работы необходимо решить следующие задачи:

- провести обзорную проверку бухгалтерской (финансовой) отчетности объекта исследования;
- сформировать организационно-экономическую характеристику исследуемой организации;
- рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления основных видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на исследуемом предприятии;
- изучить порядок ведения синтетического и аналитического учета начислений. Удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета ООО "РоНа";

- провести аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- провести анализ расчетов с персоналом по оплате труда;
- обобщить результаты исследования в целом и сформулировать практические рекомендации по наиболее значимым и важным положениям, касающимся темы исследования.

Предметом исследования являются расчеты с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является ООО «РоНа».

Информационной базой решения задач работы послужила совокупность учетной и отчетной документацией за 2015-2016 года, предоставленные бухгалтерией ООО «РоНа».

Методической базой для написания работы послужили законодательные акты, нормативные документы, издания в области бухгалтерского учета, аудита и анализа хозяйственной деятельности предмета исследования. Методологическая основа исследования представлена общенаучными методами (дедукцией, индукцией, анализом и синтезом) и принципами (комплексность, вариативность, достоверность, объективность) исследования. Методический аппарат представлен методами сбора и обработки исходной информации, в том числе приемами общего и факторного экономического анализа.

Практическая значимость работы заключается в возможности устранения выявленных в ходе проведенного исследования недостатков в результате применения рекомендаций в адрес конкретного предприятия.

Структурно бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. В первой части рассмотрены теоретические основы учета, анализа и аудита заработной платы, проведен обзорный аудит бухгалтерской отчетности, дана организационно-экономическая характеристика объекта исследования. Вторая часть включает в себя изучение действующей практики по учету оплаты труда ООО "РоНа", проведен аудит расчетов с персоналом по оплате труда. В третьей части проведен анализ источников формирования фонда заработной платы, анализ

динамики и структуры расчетов с персоналом по оплате труда, анализ состояния расчетов с персоналом по оплате труда, представлены рекомендации по совершенствованию форм и методов организации оплаты труда.

Выпускная квалификационная работа содержит 85 страниц текстового документа 26 таблиц, 24 приложений, 35 использованных источников.

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

Расчеты - исполнение денежных обязательств. Согласно гл. 46 Гражданского Кодекса Российской Федерации с участием граждан, не связанные с предпринимательской деятельностью, могут производиться наличными деньгами без ограничения суммы или путем безналичных расчетов [4]. Расчеты с персоналом по оплате труда представляют собой исполнение предприятием денежных обязательств перед персоналом за работу, выполняемую по трудовому договору. Предметом расчетов с персоналом по оплате труда является заработная плата, определение которой закреплено в Трудовом Кодексе Российской Федерации [2].

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [4].

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам. Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Заработная плата выполняет несколько функций.

1 Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы.

2 Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3 Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

4 Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника.

5 Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы.

6 Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства.

7 Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу.

Виды заработной платы: Номинальная — количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за

труд. Реальная — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Государство воздействует на организацию заработной платы в определенных направлениях, например, через установление основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Основными нормативными документами государственного регулирования отношений, связанных с организацией и оплатой труда являются: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ.

В Конституции РФ — главном законодательном документе России — имеются статьи, полностью посвященные труду в стране. Так, статья 34 Конституции РФ определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, но при этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [1].

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Выполнение установленных в его статьях правил обязательно для всех руководителей и работников РФ независимо от форм собственности и видов деятельности [2].

Существует также целый перечень документов, регламентирующих организацию труда, которые дополняют и расширяют Конституцию РФ и

Трудовой кодекс РФ. При этом нормы трудового права, содержащиеся в документах каждого уровня, не должны противоречить документам более высокого уровня. При организации учета труда и его оплаты используются следующие законодательные и нормативные документы первого уровня:

- Конституция Российской Федерации;
- Налоговый кодекс Российской Федерации;
- Семейный кодекс Российской Федерации. Регулирует удержания из заработной платы в виде алиментов;
- Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая, утв. Федеральным законом от 03.07.2016 г. №315-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 03.07.2012 N 347-ФЗ;
- Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральный закон от 02.06.2016 г. N 164-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» ;
- Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.02.2012) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» с 01 января 2017 года утратил силу.;
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. Постановление Правительства РФ от 11.11.2009 г. N 916) необходим для оплаты дней нахождения работника в командировке, отпускных;
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Второй уровень представлен таким документом как:

- Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.07.1999 г. № 43н - отнесение расходов на оплату труда.

Третий уровень законодательного регулирования представлен планом счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организации и Инструкцией по его применению, утв. Приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. N 94н (в ред. Приказа Минфина РФ от 07.05.2003 г. N38н).

На четвертом уровне: в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками трудовой деятельности коллектива, оплаты труда и материального поощрения, работающих на основе законодательных актов разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К важнейшим из них относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

1 минимальный размер оплаты труда или МРОТ — законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты [труда](#), а также для определения размеров [пособий](#) по временной нетрудоспособности. Величина МРОТ в Российской Федерации; с 1 июля 2016 года – 7 500 рублей в месяц [10];

2 меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

3 ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; возможно только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации;

4 ограничение оплаты труда в натуральной форме;

5 обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

6 Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

7 Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности [4]. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы [2]. Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи.

Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами.

Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Существует три системы оплаты труда:

1 Тарифная система оплаты труда. Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда. Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: при сдельной - учёт количества произведённой продукции надлежащего качества, либо учёт количества выполненных операций, при повременной - учёт проработанного времени.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами. Различают несколько систем повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания.

При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной. [28, с.105]

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций).

Сдельно-премиальная - когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

Аккордная - когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.

Коллективная сдельная – когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом: за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке; за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

2 Бестарифная система оплаты труда. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы.

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем. Разновидностью бестарифной системы оплаты труда являются: система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда; экспертная система оценки результатов труда; «паевая» система оплаты труда; комиссионная система оплаты труда; система «плавающих окладов»; система оплаты по трудовому рейтингу, система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы. [29, с.105]

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

Система такого типа может применяться, например, в бюджетной организации, которая имеет право на осуществление предпринимательской деятельности в соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся:

- система «плавающих» окладов;
- комиссионная форма оплаты труда;
- дилерский механизм.

Применение системы «плавающих» окладов основывается на ежемесячном определении размера оклада работника в зависимости от результатов труда на обслуживаемом участке (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения качества продукции (работ, услуг), выполнения или невыполнения норм труда и др.).

Такая система может применяться для оплаты труда административно-управленческого персонала и специалистов. Размер зарплаты зависит от качества выполнения сотрудником его должностных обязанностей.

Применение комиссионной формы оплаты труда в настоящее время встречается довольно часто. По такой системе оплачивается труд многих специалистов отделов продаж. Зарплата сотрудника за выполнение своих должностных обязанностей определяется в этом случае, как фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг.

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

Дилерском механизме.

Данная система оплаты труда основывается на том, что сотрудник компании за свой счет приобретает товары компании, чтобы самостоятельно их реализовать. Размер заработка сотрудника в таком случае представляет собой разницу между ценой, по которой сотрудник закупил товары и ценой, по которой он их реализовал покупателям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы решены следующие задачи: проведена обзорная проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности ; сформирована организационно-экономическая характеристика; рассмотрены существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления основных видов заработной платы, их применение; изучены порядок ведения учета начислений, удержаний и вычетов из заработной платы работников, отражения на счетах бухгалтерского учета; проведен аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда; проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда; обобщены результаты исследования в целом и сформулированы практические рекомендации по наиболее значимым и важным положениям, касающимся темы исследования.

Предмет исследования - расчеты с персоналом по оплате труда. Объект исследования - ООО «РоНа».

По итогам изучения методик бухгалтерского учета, проведения анализа и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РоНа» необходимо сделать ряд выводов и обобщений.

ООО «РоНа» является самостоятельным юридическим лицом и действует на основании Устава, учредительного договора, Решения и законодательства Российской Федерации. Основной вид деятельности - оказание услуг.

Обзорной проверкой финансовой (бухгалтерской) отчетности установлено, что в целом финансовая (бухгалтерская) отчетность достоверно отражает во всех существенных отношениях финансовое положение хозяйствующего субъекта на 31 декабря 2016г. и результаты его финансово-хозяйственной деятельности за период с 1 января по 31 декабря 2016 г. включительно в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в части подготовки финансовой (бухгалтерской) отчетности. Однако, выявлены следующие нарушения: в учетной политике не определены условия представления отчетности; отсутствуют должностные инструкции

сотрудников, график документооборота ; в книге контроля за выполнением приказов о проведении инвентаризации отсутствуют отметки о проведении инвентаризации дебиторской задолженности, кредиторской задолженности перед персоналом по оплате труда. Бухгалтерской службе организации необходимо усилить контроль над формированием учетной политики организации, выполнять установленную законодательством обязанность по ознакомлению сотрудников под подпись с приказами затрагивающими их интересы; провести инвентаризацию задолженности перед персоналом по оплате труда.

Обобщая результаты экспресс-анализа деятельности ООО "РоНа" за 2015-2016 гг., ее финансово-экономические показатели следует признать положительными по всем показателям: доходы ООО "РоНа" возросли по сравнению с 2015 годом на 2462 тыс.руб.; добилось снижения среднего уровня расходов по основной деятельности; повысило рентабельность продаж по чистой прибыли на 19%; имело высокий уровень обеспеченности собственными оборотными средствами; темп роста текущей ликвидности составил 36%,рост коэффициента автономии по сравнению с 2015 годом свидетельствует об увеличении финансовой независимости. Таким образом, ООО "РоНа" является организацией, постоянно повышающая свой производственный потенциал .

Однако, анализ показал, что использование материальных ресурсов, несмотря на рост эффективности по ним, оставалось, преимущественно экстенсивным. Для дальнейшего развития руководству организации необходимо обеспечить более интенсивный рост эффективности материальных затрат, что при сложившемся постоянном росте цен, можно достичь только за счет усиления контроля на сохранность товарно-материальных ценностей, не допуская потери из-за хищений и порчи качества, усиления контроля над исполнением договоров с поставщиками с целью уменьшения штрафных санкций, также необходимо разработать более удобную логистическую программу с целью уменьшения товарно-транспортных расходов.

Результаты аудиторской проверки позволяют сделать вывод, что бухгалтерский учёт в части расчетов с персоналом по оплате труда ведется на основании Учетной политики, Положении об оплате труда и премировании труда работников, а также соответствует нормативным положениям и законодательным требованиям Российской Федерации, бухгалтерскую отчетность и учет в части расчетов по оплате труда можно считать достоверными. В результате проверки удержаний из заработной платы было обнаружено незначительное расхождение учётных записей в расчетной ведомости. Бухгалтером произведена арифметическая ошибка в части удержания налога на доходы физических лиц в размере 262 руб. Также выяснилось, что отсутствуют два заявления от работников о предоставлении им льгот. Нарушения не являются значимыми, однако требуют реализации следующих мероприятий: завести журнал регистрации заявлений от работников организации; усилить контроль над работой бухгалтерской службы. Также выяснилось, что отсутствуют два заявления от работников о предоставлении им льгот. Нарушения не являются значимыми, однако требуют реализации следующих мероприятий: завести журнал регистрации заявлений от работников организации; усилить контроль над работой бухгалтерской службы.

Анализ расчетов с персоналом по оплате труда ООО "РоНа" за 2015-2016 гг. позволил сформировать следующие выводы: основным источником формирования фонда оплаты труда на предприятии является средства на оплату, включаемые в себестоимость; увеличение расходов на оплату труда по всем группам персонала организации на 699 тыс.руб.; сокращение выплат сотрудникам организации за неотработанное время на 39,8%. в основном на оплату отпусков, величина которых по итогам 2016 года сократилась практически на 5251 тыс.руб. Увеличением показателя зарплатоудачи на 0,05%, при уменьшении показателя зарплатоемкости на 0,05% свидетельствуют о достаточно эффективном использовании расходов на оплату труда ООО «РоНа». При этом положительной оценки заслуживает рост коэффициента

эффективности использования заработной платы более чем в 3 раза.

Предложены следующие рекомендации по совершенствованию системы стимулирования труда на ООО "РоНа":

-нематериальное стимулирование работников - публичное признание заслуг, разъяснение миссии и цели предприятия, повышение профессионального мастерства; публичное признание заслуг; разъяснение миссии и цели предприятия, повышение профессионального мастерства;

- материальное стимулирование - премии для успешных сотрудников, льготы и выплаты, доплата за выслугу лет, повышение заработной платы.

На этом исследование можно считать законченным и выразить надежду на интерес к нему со стороны руководства ООО "РоНа".

Выпускную работу выполнила

Ю.Е. Арефьева

29.05.2017 г

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : текст с изменениями и дополнениями на 2016 год // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

2 Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. Ч. 1 [Электронный ресурс] : федер. закон от 31.07. 1998 № 146-ФЗ ред. от 05.04.2016 г // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

3 Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. Ч. 2 [Электронный ресурс] : федер. закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ ред. от 05.04.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 07.12.2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

5 Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.12.1995 № 223-ФЗ ред. от 30.12.2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

6 Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. Ч. 2 [Электронный ресурс]: федер. закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ ред. от 05.04.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

7 Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон : в 4 ч. : текст с изменениями и дополнениями на 31.01.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

8 О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011. № 402-ФЗ ред. 04.11.2014 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

9 Об аудиторской деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 30. 12. 2008 № 307-ФЗ ред. 01.12.2014 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

10 Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ ред. от 09.03.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>

11 О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс] : федер. закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ ред. от 02.06.2016. – Режим доступа : <http://www.yuridicheskaya-konsultaciya.ru>.

12 Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации [Электронный ресурс] : постановление Госкомстата Рос. Федерации от 18.08.1998 № 88 ред. от 03.05.2000. – Режим доступа : Контур.Норматив.

13 Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс] : постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 №1 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

14 Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: постановление Правительства Рос. Федерации от 15.06.2007 № 375 ред. от 25.03.2013. – Режим доступа : Система ГАРАНТ.

15 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от

24.12.2007 № 922 ред. от 15.10.2014// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

16 О перечислении видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации от 18.07.1996 № 841 ред. от 09.04.2015. – Режим доступа : Система ГАРАНТ.

17 План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению [Электронный ресурс] : утв. приказом М-ва финансов Российской Федерации от 31.10.2000г. № 94н ред. 08.11.2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

18 Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств [Электронный ресурс] : приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 13.06.1995 №49 ред. 08.11.2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

19 Бухгалтерская отчетность организации (ПБУ 4/99) [Электронный ресурс] : приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 06.07.1999г. № 43н ред. 08.11.2010. – Режим доступа: Система ГАРАНТ.

20 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс] : утв. приказом М-ва финансов Российской Федерации от 29.07.98г. № 34н ред. от 24.12.2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

21 О формах бухгалтерской отчетности организаций [Электронный ресурс] : приказ М-ва финансов Российской Федерации от 02.07.2010г. № 66 н ред. от 06.04.2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

22 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс] : утв. приказом М-

ва финансов Российской Федерации от 29.07.98г. № 34н ред. от 24.12.2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

23 О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства: Банка России на территории Российской Федерации [Электронный ресурс] : положение ЦБ РФ от 11.03.2014 №3210-У // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

24 Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: альбом наглядных пособий к лекциям для студентов специальности 080502.65 «Экономика и управление на предприятии (в торговле)». В 2 ч. Ч.2 / сост. О. Ю. Дягель, Е. А. Медведева; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2009. – 93 с.

25 Экономическое обоснование рекомендаций по оптимизации результатов деятельности организации : учеб. пособие / О. Ю. Дягель [и др.] ; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2009. – 88 с.

26 Бухгалтерский учет и отчетность [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. Сапожникова [и др.]; под ред. Д.А. Ендовицкого. – Москва : КноРус, 2017. – 358 с.: ил. – Режим доступа : <http://www.statik.mu-shop.ru>.

27 Дягель, О. Ю. Анализ расчетов коммерческой организации : учеб. пособие / О. Ю. Дягель. – Красноярск: КрИЖТ ИрГУПС, 2016. – 101 с.

28 Касьянова, С. М. Аудит: учеб. пособие [Электронный ресурс] / С.М. Касьянова. – Москва: Вузовский учебник, 2016. – 195 с.

29 Экономика, организация и управление на предприятии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н.М. Корсаков [и др.]; под ред. М.А. Боровской. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2008. - 440с. - Режим доступа : <http://www.konsalter.ru>.

30 Пантелеев, А. С. Заработная плата: начисление, выплаты, налоги: практич. руководство / А. С. Пантелеев, А. Л. Звездин. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Омега, 2012. – 250 с.

31 Соловьева, Н. А. Анализ финансовых результатов деятельности торговых организаций : учеб. пособие / Н. А.Соловьева, О. Ю. Дягель; Краснояр. гос. торг.- экон. ин-т. – Красноярск, 2007. – 236 с.

32 Соловьева, Н.А. Методика экспресс-анализа результатов деятельности коммерческой организации / Н.А.Соловьева, О.Ю. Дягель // Аудит и финансовый анализ. – 2014. – № 1. – С. 63-69.

33 Соловьева, Н.А. Методика экспресс-анализа результатов деятельности коммерческой организации / Н.А.Соловьева, О.Ю. Дягель // Аудит и финансовый анализ. – 2013. – № 6. – С. 39-46.

34 Подольский В.И. Аудит: учебник / В.И. Подольский, А.А. Савин, Л.В. Сотникова. – 8-е изд. – Москва : Академика, 2012. – 352 с.

35 Рогуленко Т.М. Аудит: учебник / Т.М. Рогуленко. – Москва : Юрайт, 2012. – 540 с.

36 Филина, Ф. Н. Типичные ошибки при расчете зарплаты и социальных выплат : практич. пособие / Ф. Н. Филина. – Москва: Московская финансово-промышленная академия, 2012. – 360 с.

37 Хахонова, Н.Н. Аудит : учебник / Н.Н. Хахонова, И.Н. Богатая. — Москва : КноРус, 2016. — 718 с.