

Федеральное государственное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт управления бизнес-процессами и экономики  
Кафедра «Экономика и управление бизнес-процессами»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ З.А. Васильева  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## **БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.02.02.11 «Финансовый и управленческий учет»

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ООО «АВАНГАРД»)**

Руководитель	_____	доцент, канд. филос. наук	Э.В. Савина
Выпускник	_____		Е.А. Бежина
Нормоконтролер	_____		Т.А. Бурменко

Красноярск 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1 Основные аспекты бухгалтерского учета и расчетов с персоналом по оплате труда.....	5
1.1 Заработная плата как экономическая категория, ее функции и принципы.....	5
1.2 Современные формы и системы оплаты труда в организации .....	13
1.3 Организация бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда на современном этапе .....	24
2 Анализ и оценка организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Авангард» .....	33
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Авангард» .....	33
2.2 Анализ финансового состояния ООО «Авангард».....	44
2.3 Анализ организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Авангард».....	56
3 Совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Авангард».....	70
3.1 Совершенствование аналитического учета оплаты труда ООО «Авангард» .....	70
3.2 Разработка комплексной системы премирования персонала ООО «Авангард» .....	75
3.3. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Авангард» .....	83
Заключение .....	87
Список использованных источников .....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ПРИЛОЖЕНИЕ В .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

Одной из основных проблем в российской экономике является проблема оплаты труда работников организаций. Повышение эффективности производства, увеличение производительности труда, а также рост благосостояния людей во многом зависит от ее успешного решения.

Рост заработной платы определяет динамику платежеспособности спроса населения, объем внутреннего рынка, увеличение размеров которого является условием экономического развития, роста инвестиций.

Для организации заработная плата является частью себестоимости, для работника - это основной источник дохода, для государства - основа формирования бюджетов. В связи с этим, учет труда и заработной платы являются важными составными частями бухгалтерского учета. Материальная заинтересованность работников зависит, в том числе, от того, насколько эффективно организован данный участок работы в бухгалтерии. С другой стороны, заработная плата помогает осуществлять контроль над мерой труда и потребления. В результате заработную плату можно использовать в качестве основного экономического рычага управления экономикой предприятия.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что применяемые системы и формы организации оплаты труда на предприятиях слабо стимулируют работников к повышению производительности и качества, а нынешняя экономическая ситуация в России связана с постоянными изменениями в сфере оплаты труда. Вследствие чего организации вынуждены находить такие формы и системы оплаты труда, которые могли бы не только удовлетворять работников трудового коллектива, но и увеличивали бы эффективность труда.

Разработка мероприятий по совершенствованию организации учета расчетов с персоналом по оплате труда позволит обеспечить повышение результативности их деятельности.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Авангард»

Для осуществления поставленной цели следует реализовать следующие задачи:

- исследовать специфику организации оплаты труда на предприятиях;
- рассмотреть краткую характеристику ООО «Авангард»;
- оценить организацию учета оплаты труда ООО «Авангард»;
- провести анализ показателей по труду и заработной плате;
- предложить рекомендации по совершенствованию организации учета оплаты труда в ООО «Авангард» на основе анализа.

Объектом исследования выступает общество с ограниченной ответственностью «Авангард»

Предметом - организация учета оплаты труда работников предприятия ООО «Авангард».

Для написания выпускной квалификационной работы методической базой являлись законодательные акты, нормативные документы, публикации и издания в сфере бухгалтерского учета, финансовая и экономическая отчетность, документация по учету оплаты труда работников предприятия за 2015-2017гг. ООО «Авангард».

В процессе написания выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы: аналитический, графический, синтетический, сравнительный, статистический, метод построения аналитических таблиц и другие методы.

## **1 Основные аспекты бухгалтерского учета и расчетов с персоналом по оплате труда**

### **1.1 Заработная плата как экономическая категория, ее функции и принципы**

В современных условиях рыночной экономики учреждения ищут новые модели, механизмы оплаты труда, но наиболее принципиальным было бы обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата», определить и раскрыть связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования.

Рассматриваемую категорию можно определить следующим образом: заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление. Она представляет собой долю дохода, которая зависит от конечных результатов работы коллектива и распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две новых концепции определения природы заработной платы[35]:

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.

Теоретические основы концепции «заработная плата как цена труда» были разработаны А.Смитом и Д. Риккардо. А.Смит считал, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А.Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы[40].

Концепция «заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К.Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости, поэтому товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет количественную и качественную сторону. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственно-экономические отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненно необходимых средств, для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата». Являясь экономической категорией, заработная плата имеет свои формы и виды, что позволяет соотнести оплату труда с конечным результатом. Заработная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике

многофункциональна. Функции заработной платы и их характеристика, представлены в таблице 1:

Таблица 1 – Функции заработной платы[40]

Функция заработной платы	Характеристика функции
Воспроизводственная	-обеспечение полноценного восстановления затрат работника и создание условий для его нормальной жизнедеятельности
Стимулирующая	-признана формировать у работника заинтересованность в продуктивном труде
Учетно-производственная	-отражает меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.
Регулирующая	-оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям через влияние на спрос и предложение рабочей силы
Социальная	-заработная плата должна отражать социальный статус работника и решать проблему социальной справедливости

Функции распределения передаются непосредственно производителям, так как только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. В новых экономических условиях форма распределительных отношений ориентирована на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансовое положение предприятия.

При рассмотрении социальной функции заработной платы можно отметить, что сегодня все вопросы оплаты труда решаются на уровне организаций. Государство устанавливает минимальный гарантированный уровень оплаты труда, который сегодня из-за инфляции и падения объемов производства определился ниже прожиточного минимума. В сложившихся условиях фонды социального развития на предприятиях играют большую роль в улучшении материальных условий персонала.

Основной функцией заработной платы является стимулирующая функция. Она играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы и степенью ответственности.

В сознании работника заработная плата психологически и культурно ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, выражая его социальный статус; именно через заработную плату работник оценивает себя, свои успехи в работе. От того, как признаются заслуги работника в течение его трудовой жизни, выражающиеся в росте заработка, можно говорить об адекватном процессе его связи с производством. Если же признания нет, не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, ориентации на высокую производительность[39].

Организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, чем оплата без оценок; является решающим условием достижения цели управления трудом и нацеленности работника на производительный труд.

Для работников предприятия оплата их труда в виде заработной платы является их личным и собственным доходом, который должен соответствовать личному вкладу в результаты деятельности предприятия. Реальные доходы работника определяются номинальной и реальной заработной платой и общественными фондами потребления.

Номинальная заработная плата - это сумма денег, которую получает работник за свой труд. Реальная заработная плата показывает, какое количество предметов потребления и услуг можно купить на номинальную заработную плату.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от трудового вклада каждого работника и тем



самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия; разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов; обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях сложившейся экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, включающих в себя[35]:

- 1) определение размера средней оплаты труда работников выше минимальной оплаты труда, установленной государством;
- 2) максимальная самостоятельность организации в вопросах организации и оплаты труда;
- 3) опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы;
- 4) оплата по конечным результатам производства и в соответствии с количеством затраченного труда;
- 5) поощрение высокого качества продукции, труда, работ и услуг;
- 6) материальная заинтересованность работников в росте производительности труда;
- 7) обеспечение рациональных соотношений в оплате сложного и простого, умственного и физического труда;
- 8) обеспечение соотношений в оплате труда отдельных профессий, категорий и групп;
- 9) индексация заработной платы в соответствии с темпами роста инфляции;

10) обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции;

11) анализ средней заработной платы по аналогичным организациям и планирование ее превышения;

12) анализ средней заработной платы одного работника в регионе (районе) и планирование ее превышения;

13) выбор рациональной системы оплаты труда (сдельной, повременной) для отдельных категорий работников;

14) обеспечение социальной защищенности работников организации с помощью государственных и внутрифирменных гарантий труда;

15) анализ динамики роста заработной платы и отдельных ее компонентов (оклады, тарифные ставки, вознаграждения, премии);

16) оценка стоимости рабочей силы (число членов семьи умножить на бюджет прожиточного минимума в регионе).

При организации и регулировании оплаты труда возникает проблема – определение минимума заработной платы, под которой понимают сумму средств, позволяющих обеспечить воспроизводство рабочей силы наиболее низкого качественного уровня. Не допускается устанавливать оплату труда ниже минимального размера. В минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) не включаются доплаты и надбавки, премии и другие выплаты [8].

Во всех организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности должен быть обеспечен минимальный размер оплаты труда [53].

МРОТ применяется для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и регулирования оплаты труда, а также для иных целей обязательного социального страхования [37].

Сумма МРОТ предыдущих лет отражена в таблице 2.

Таблица 2 – Минимальный размер оплаты труда[37]

Срок, с которого установлен МРОТ	Сумма МРОТ (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший МРОТ
С 1 января 2014г.	5554	ст.1 Федерального закона от 02.12.2013 №336-ФЗ
С 1 января 2015г.	5965	ст.1 Федерального закона от 01.12.2015 №408-ФЗ
С 1 января 2016г.	6204	ст.1 Федерального закона от 14.12.2015 №376-ФЗ
С 1 июля 2017г.	7800	Закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ
С 1 января 2018г.	9489	ст. 3 Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ
С 1 мая 2018г.	11163	ст.1 Федерального закона от 07.03.2018 №41-ФЗ

На рисунке 1 представлена среднемесячная заработная плата работников организаций по Сибирскому Федеральному округу по состоянию на 1 января 2018г. Наиболее высокий уровень среднемесячной заработной платы наблюдается в Иркутске (32 500руб. в месяц), самый низкий – в Кемерово[37].

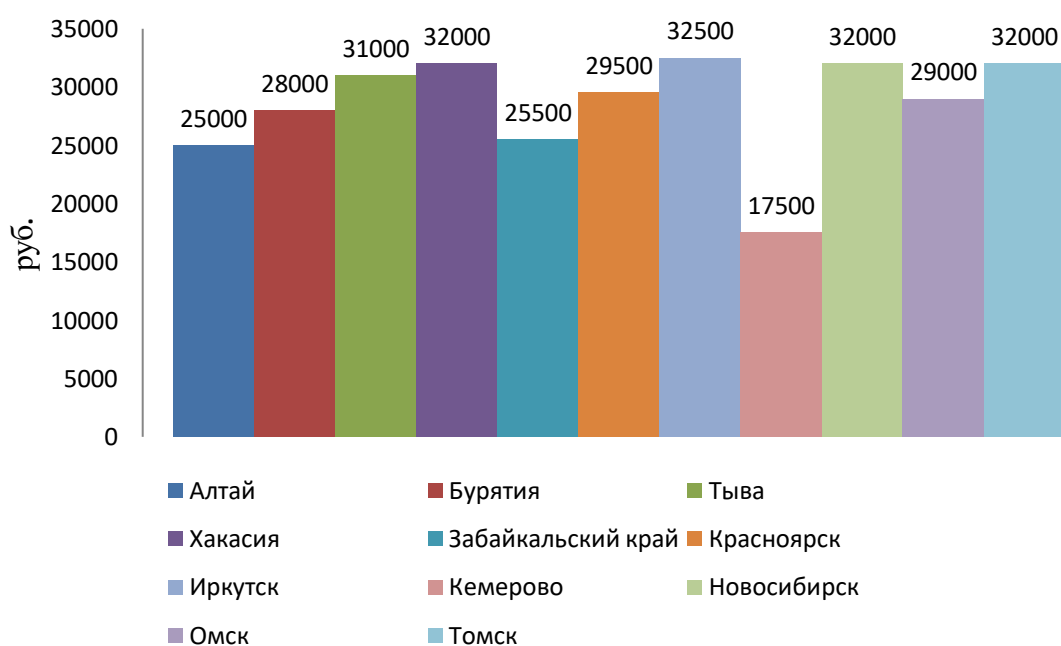


Рисунок 1– Среднемесячная заработная плата работников организаций по Сибирскому Федеральному округу, руб.

Основным документом, регулирующим вопросы оплаты труда, является ТК РФ. При организации оплаты труда на предприятии следует учитывать также нормы других законодательных актов, в частности Федерального Закона от 12.01.96 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Различные выплаты в виде надбавок и доплат за высокую квалификацию и профессиональное мастерство, различные премии, вознаграждения определяются предприятиями самостоятельно в пределах имеющихся средств (например, за счет остающейся в их распоряжении прибыли).

Условия оплаты труда отдельных работников отражаются также в контрактах (трудовых договорах), заключаемых администрацией предприятия с конкретными работниками.

В организациях должны быть разработаны следующие нормативные документы, регламентирующие условия оплаты труда: документ, устанавливающий размеры тарифных ставок рабочих; схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих; положения о текущем премировании за основные результаты деятельности; положения об единовременных поощрениях; положения о надбавках и доплатах и др. Все эти документы на большинстве предприятий сейчас объединяются в один – «Положение об оплате труда» [39].

«Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Руководящих работников и специалистов премируют по должностным окладам:

- а) за каждый процент прироста объема реализации сельскохозяйственной продукции;
- б) за каждый процент прироста прибыли;
- в) за каждый процент прироста рентабельности хозяйства.

Целью нормирования труда руководителей, специалистов и рабочих – является устранение нерациональных элементов трудового процесса, а, следовательно, повышение эффективности управленческого труда. Рациональная организация оплаты труда на предприятии дает возможность стимулировать результаты работы и деятельности его сотрудников, гарантировать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, а также обеспечивать необходимую рентабельность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления[39].

## **1.2 Современные формы и системы оплаты труда в организации**

Формы и системы оплаты труда представляют собой способы использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы с учетом особенностей их труда.

Организация вправе самостоятельно разрабатывать положения об оплате труда, положения о премировании, штатное расписание, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат.

При этом существует ряд правил, выполнение которых правительство гарантирует всем сотрудникам вне зависимости от того, в организации какой формы собственности они функционируют. Таким образом, данные правила обязательны для всех работодателей.

Для целей бухгалтерского и статистического учета различают два вида заработной платы: основную и дополнительную [34].

Характеристики основной и дополнительной заработной платы представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Основная и дополнительная заработная плата [37]

Основная заработная плата	Дополнительная заработная плата
- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, качество и количество выполненных работ;	-выплата за непроработанное время, предусмотренные законодательством по оплате труда;
- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам;	-оплата очередных отпусков;
-доплата в связи с отклонениями от нормальных условий труда;	- перерывов в работе кормящих матерей
-премии.	-выполнение государственных обязанностей и выплаты социального характера.

Формы и системы оплаты труда – это метод установления взаимосвязи между величиной заработной платы и трудового вклада работников.

Классификация основных традиционных форм и систем оплаты труда представлена на рисунке 2[33].



Рисунок 2 – Формы и системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда - это совокупность ставок заработной платы и условий их применения для начислений вознаграждений за труд рабочего. Рыночные модели экономик обуславливают установление таких тарифных систем в ходе переговоров между работодателями и наемными работниками.

Тарифная система включает в себя следующие элементы:

- тарифные ставки,
- тарифные коэффициенты,
- отраслевые (или профессионально-квалификационные) коэффициенты,
- справочники тарификации работ и единые тарифно-квалификационные справочники,
- районные коэффициенты к заработной плате.

Дифференцирование оплаты труда в зависимости от качества работы и квалификационного уровня работника осуществляется с помощью тарифных сеток.

Тарифная сетка представляет собой совокупность квалификационных разрядов, определенных в зависимости от качественной характеристики работ в виде возрастающей шкалы, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, которая указывает на степень качества и квалификационный уровень работы или работника. В зависимости от разряда выполненной работы соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента.

Тарифный коэффициент – показывает во сколько раз уровень оплаты труда работников, отнесенных к данному разряду, превышает уровень оплаты самых простых работ, отнесенных к 1 разряду.

Тарифная ставка представляет собой абсолютный размер оплаты за труд, выраженный в денежной форме, за единицу рабочего времени (час, смена, месяц), или за определенный объем работ.

Районный коэффициент является нормативным показателем степени увеличения размера заработной платы работников в зависимости от местоположения предприятия. В настоящее время районный коэффициент определен в следующих размерах: районы Крайнего Севера – 1,5-2,0, местности, приравненные к ним – 1,4-1,6, южные районы Дальнего востока и Восточной Сибири – 1,2-1,3, Европейский север – 1,15-1,2 [7].

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается к базовым окладам по должностям работников с учетом стажа непрерывной работы в следующих размерах: от 1 до 10 лет – 10%, от 10 до 15 лет – 20%, от 15 до 20 лет – 30%, от 20 и более лет – 40%. Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов базового оклада [16].



Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За работу в праздничные дни, ночное время, сверхурочную работу устанавливают надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам.

Тарифный разряд работы или разряд работника определенной квалификации или специальности определяется с помощью справочников тарификации труда и тарифно-квалификационных справочников.

Различают две основные формы оплаты – повременную и сдельную, их различают по способу учета выполненной работы[18].

Форма оплаты труда в каждом случае означает принятый способ измерения размера заработка по результатам работы. Назначение ее при организации оплаты труда состоит в том, что она связывает меру труда каждого работника, установленной в количественном отношении через нормирование, а в качественном через тарификацию с конкретной мерой оплаты труда [52].

Повременная форма - это форма оплаты труда, при которой оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненной работы, а также заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в виде заработной платы за фактическое отработанное время. Чаще всего повременная форма используется в тех отраслях, где наиболее затруднено или невозможно нормирование объема работ.

Размер заработка определяется по формуле:

$$ЗП = C \times T, \tag{1}$$

где  $ЗП$  - заработная плата;

$C$  - тарифная ставка за единицу времени;

T - фактически отработанное время.

Повременная оплата может реализовываться в виде следующих систем:

- простая повременная. При расчете размера заработной платы за основу берется тарифная ставка (часовая или дневная) или должностной оклад и перемножается на количество отработанного работником времени;

- повременно-премиальная. При данной форме оплаты труда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку. Премии рассчитываются в процентах к окладу и начисляются, как правило, на весь тарифный заработок рабочего с учетом доплат и надбавок.

По способу начисления различают почасовую, поденную и помесечную повременную оплату.

Сдельная форма - это форма оплаты труда, при которой труд оплачивается по расценкам за единицу произведённой продукции.

Сдельная расценка представляет собой размер оплаты за единицу продукции (работы) и рассчитывается на основе тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени (выработки) на ее выполнение.

Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$ЗП = P \times H, \quad (2)$$

где ЗП - заработная плата;

P - сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги);

H - количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Сдельная форма оплаты труда применяется в тех отраслях, где есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени,

нормированного производственного задания. При данной системе оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции или операций.

Сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной, когда учитываются результаты исполнителей по отдельности, и групповой, когда результаты труда учитываются по всей группе исполнителей.

Различают несколько систем сдельной формы оплаты труда в зависимости от способа учета выработки, метода определения заработка и характера его связи с результатами труда: прямая и косвенная, простая и премиальная, прогрессивная и регрессивная, пооперационная и аккордная, индивидуальная и коллективная[53].

– прямая сдельная форма является наиболее простой и распространенной из сдельных форм. Сумма сдельной заработной платы рассчитывается как произведение количества произведенной продукции (выполненных работ) и расценки за соответствующую единицу продукции (работ). При этой форме размер заработка работника прямо зависит от его производительности и пропорционален ее уровню;

– косвенно-сдельная форма обычно применяется при оплате труда наладчиков, комплектовщиков и других работников в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка. Размер заработка зависит от результатов труда обслуживаемых им работников.

– сдельно-премиальная включает прямую сдельную заработную плату и премии в процентах или твердой сумме к сдельной заработной плате;

– сдельно-прогрессивная предполагает, что заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы по более высоким расценкам;

– аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных этапов работы или

производство определенного объема продукции, т.е. оплату не за конкретную производственную операцию, а за комплекс работ.

На данный момент традиционным методом организации оплаты труда является тарифная система оплаты, однако, в современных условиях многие организации и предприятия применяют бестарифные модели.

Бестарифная система оплаты труда - это система оплаты труда, которая основана на долевом распределении фонда оплаты труда предприятия или же их подразделений между работниками в зависимости от их личного вклада в достижение организационных целей.

Бестарифная система предполагает, что при определении размера заработной платы не применяются расценки, тарифы. Заработок работников зависит от фонда оплаты труда, который определяется в зависимости от результатов их работы. Каждому работнику присваивается коэффициент квалификационного уровня, а также коэффициент трудового участия в результате деятельности организации.

Бестарифные системы оплаты труда характеризуются следующими особенностями[29]:

1) взаимосвязью уровня заработной платы работника с фондом оплаты труда предприятия (организации) или их отдельных подразделений; фонд оплаты труда представляет собой фиксированный процент от выручки или прибыли предприятия;

2) долевым распределением фонда оплаты труда между сотрудниками с учетом их фактического трудового вклада;

3) присвоением каждому работнику коэффициентов, которые комплексно характеризуют его квалификационный уровень, профессиональное мастерство, значимость его должности и вида деятельности для предприятия, личностные и деловые качества, способность достигать текущих и перспективных целей и степень ее реализации, выраженную в оценочных характеристиках эффективности труда.

При разработке бестарифных систем оплаты труда наиболее ответственным моментом является определение коэффициента квалификационного уровня работника. В бестарифной системе понятие квалификационного уровня шире общепринятого и предполагает в дополнение к этому отражение условий и результативности труда работника.

В практике применения сложились два основных методических подхода к определению коэффициентов квалификационного уровня :

1) исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий введению или уточнению бестарифной системы;

2) исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Коэффициент трудового участия представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого работника в общие результаты работы. Шкалу с конкретными размерами КТУ устанавливают руководители производственного подразделения и согласовывают с комитетом профсоюза. В качестве базового значения принимается 1.

При применении бестарифной системы оплаты труда, заработная плата работника находится в полной зависимости от конечного результата работы всего коллектива

На практике многие организации, применяющие бестарифную систему оплаты труда, сталкиваются с трудоемкостью разработки и практическим внедрением системы, сложностью установления квалификационного уровня и с вопросами оценки трудового вклада каждого работника.

В настоящее время во многих зарубежных и отечественных компаниях применяется система грейдов.

Грейдинг (от англ. grading – классификация, сортировка, упорядочивание) – группировка должностей по определенным основаниям и распределение их в иерархической структуре в соответствии с их ценностью для организации с целью построения системы мотивации.

Целью грейдирования является формирование прозрачной и понятной методики, определяющей взаимосвязь уровня оплаты труда персонала и ценности компании. Система грейдов представляет собой шкалу окладов предприятия, разработанную на основе экспертных оценок должностей.

Основные отличия между тарифной системой и системой грейдов представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Отличия между тарифной системой и системой грейдов[55]

Тарифная система	Система грейдов
1. Система основана на оценке стажа работы профессиональных навыков	1. Основные показатели: - управление; - сложность работы; - ответственность; - цена ошибки; - самостоятельность
2. Нарастающий принцип встраиваемости должностей на предприятии	2. Предполагается пересечение частей двух близлежащих грейдов, в результате чего работник за счет своих навыков может получать более высокую заработную плату, чем специалист рядом стоящий.
3. Тарифная система построена на умножении МРОТ на меж разрядные коэффициенты	3. Грейдинг основан на весе должности, рассчитанном в баллах
4. Должности выстроены по строгому нарастанию вертикали	4. Должности построены по важности и принадлежности для предприятия

Разработка грейдовой системы предполагает прохождение организацией пяти основных этапов [40]:

1) Первый этап – описание и оценка должностей. Процедура описания и оценки состоит из нескольких важных шагов:

- личная беседа, при которой оцениваются профессиональные способности и умения конкретного работника;
- оценка полезности данной работы. На этом шаге сравнивают ценность результатов, полученных от данной должности, с ценностью результатов других позиций внутри компании.

2) Второй этап – определение факторов оценки должностей. Эти факторы могут значительно отличаться в силу специфики каждого конкретного предприятия.

3) Третий этап – оценка должностей по ключевым факторам.

Определяется место работника в системе грейдов в зависимости от количества набранных баллов.

4) Четвертый этап - распределение баллов по грейдам. Происходит установление межквалификационных соотношений (должностных окладов) для каждого грейда.

5) Пятый этап - внедрение грейдовой системы. Разрабатываются основные положения о системе оплаты труда, которые должны быть отражены в соответствующих внутренних документах.

Структура заработной платы после внедрения системы грейдов представлена на рисунке 3[40].

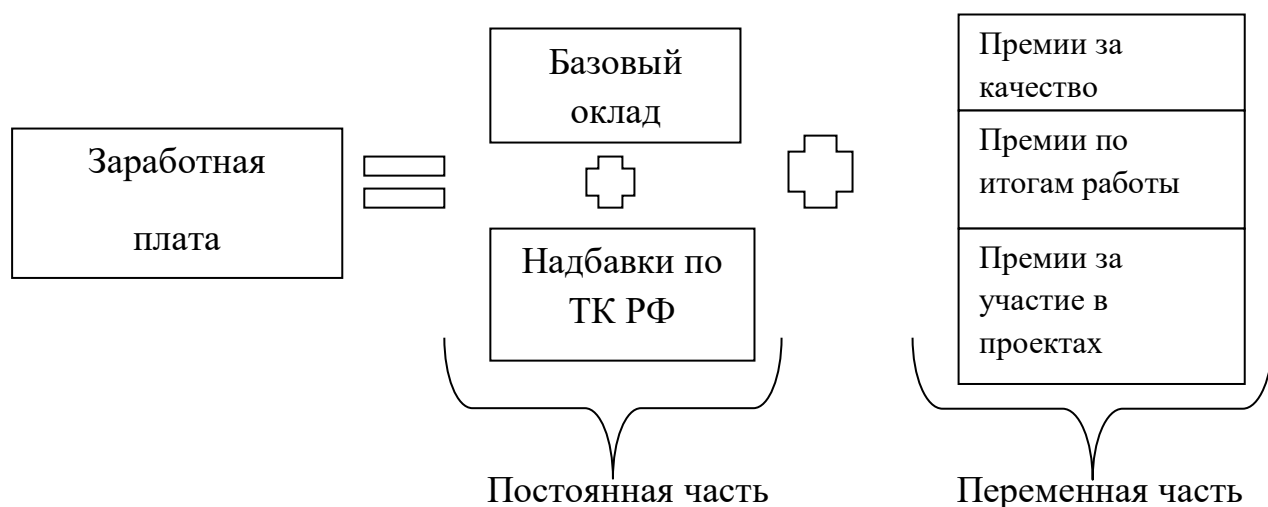


Рисунок 3– Структура заработной платы после введения системы грейдов

Преимущества грейдовой системы оплаты труда:

– позволяет управлять фондом оплаты труда и делает систему начисления заработной платы более гибкой;

– повышает эффективность использования фонда оплаты труда за счет более результативной работы персонала;

- дает возможность проводить анализ структуры должностных окладов, постоянной части заработной платы, а также отслеживать их динамику;

- повышает мотивацию персонала, стимулирует его развитие;
- обеспечивает прозрачность перспектив роста для сотрудников;
- сокращает текучесть кадров.

К недостаткам метода грейдинга относят:

- процедура разработки и внедрения системы грейдов является дорогостоящей и требует значительных временных затрат;

- предполагает участие внешних консультантов и внутренних экспертов на стадии планирования и разработки схемы;

- некоторые должности достаточно сложно оценить, используя такие факторы, как знания, решение проблем, сложность работы и др.

Выбор системы оплаты труда является важным шагом для любой организации. Выбранная система должна не только отражать стратегические цели предприятия, учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников, но и быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

### **1.3 Организация бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда на современном этапе**

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов



РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Организация бухгалтерского учета в области оплаты труда - это система условий и элементов построения учетного процесса с помощью получения достоверной и своевременной информации о финансово-хозяйственной деятельности предприятия и осуществления контроля над рациональным использованием производственных ресурсов и готовой продукции.

В процессе ведения бухгалтерского учёта по оплате труда необходимо руководствоваться правилами и нормативными документами, которые регулируют учёт и контроль на предприятии.

Для начисления оплаты труда и учета отработанного времени и других показателей по труду применяются унифицированные формы первичных документов, утвержденных постановлением Госкомстата России от 30 октября 1997 г. №71а (в ред. от 21.01.2003) [54].

На каждом предприятии агропромышленного комплекса в соответствии с основополагающими документами и с учетом его производственных условий для повседневного руководства разрабатывается «Положение об оплате труда работников предприятия» (локальный акт).

Основанием для разработки в каждой организации положения по оплате труда являются заключенный в установленном порядке коллективный договор (соглашение), а также положения соответствующих нормативных правовых актов, действие которых распространяется на работников организации .

Разновидностью положения по оплате труда являются:

- положения о премировании, оказании материальной помощи, производстве отдельных выплат по оплате труда (надбавок, доплат и др.),
- положения о выплате вознаграждений по итогам работы за год (за выслугу лет и др.).

Среди отражаемых в Положении по оплате труда вопросов раскрываются[52]:

- 1) избранные для каждой категории работников организации формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, бестарифная и др.);
- 2) применяемые в организации размеры тарифной сетки, тарифных ставок (должностных окладов), порядок их установления и пересмотра (индексации и др.);
- 3) размеры и порядок осуществляемых в пользу работников выплат (доплат, надбавок, премий, вознаграждений и т.п.);
- 4) перечень предоставляемых работникам гарантий и компенсаций, связанных с их трудовой деятельностью.

Коллективный договор предприятия определяет:

- 1) конкретные размеры тарифных условий оплаты (тарифные ставки);
- 2) конкретные размеры гарантийных и компенсационных и стимулирующих выплат;
- 3) круг работников, по которым условия оплаты будут устанавливаться индивидуально;
- 4) сроки выплат заработной платы и размеры штрафов за задержку заработной платы.

С целью обобщения данных о расчетах с работниками организации по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации. Начисление заработной платы отражается по кредиту счета 70 и дебету счетов учета затрат и других источников.

Хозяйственные операции по начислению заработной платы представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Хозяйственные операции по начислению заработной платы

Хозяйственная операция	Дт	Кт
1. Начислена заработная плата работнику основного производства	Дт 20	Кт 70
2. Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу)	Дт 25 (26)	Кт 70
3. Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товара)	Дт 44	Кт 70
4. Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе строительства объекта основных средств	Дт 08	Кт 70
5. Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов	Дт 91/2	Кт 70
6. Начислена заработная плата работникам за счет созданного резерва	Дт 96	Кт 70
7. Начислена заработная плата работникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов	Дт 97	Кт 70
8. Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе ликвидации последствий ЧС	Дт 91/2	Кт 70

Для учета времени фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации используется табель учета рабочего времени (форма № Т-12), который ведется непосредственно в отделах предприятия. С его помощью фиксируются сведения об отработанном времени (раздел 1) и ведется учет расчетов с персоналом по оплате труда (раздел 2).

В соответствии с трудовым законодательством начисление и выплата заработной платы производится не менее 2-х раз в месяц. Начисленные суммы фиксируются в Расчетной ведомости (унифицированная форма Т-51) или в Расчетно-платежной ведомости (унифицированная форма Т-49) [57].

В определенных случаях организация обязана выплатить работникам те или иные суммы за неотработанное время. К таким выплатам относят:

- отпускные выплаты;
- пособия по временной нетрудоспособности.

При расчете данных выплат используют средний заработок, для расчета которого не учитываются выплаты социального характера и другие выплаты, не относящиеся к оплате труда. Порядок расчета среднего заработка утвержден постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922 (в ред. от 10.12.2016) [55].

За время отпуска работнику должна быть выплачена средняя заработная плата, исчисленная за последние 12 календарных месяцев [25]:

$$НО = СДЗ * ОД, \quad (3)$$

где *НО* – средняя заработная плата, причитающаяся за отпуск;

*СДЗ* – средний дневной заработок за последние 12 календарных месяцев;

*ОД* – количество дней отпуска.

Сумма СДЗ рассчитывается следующим образом:

$$СДЗ = ЗП \text{ за расчетный период} / 12 / 29,3, \quad (4)$$

где *12* – количество месяцев в году;

*29,3* – среднемесячное число календарных дней в году.

Среднемесячное число календарных дней в году (29,3) рассчитывается по формуле:

$$(365 \text{ календарных дней} - 14 \text{ праздничных дней}) / 12 \text{ месяцев}, \quad (5)$$

Для расчета отпускных фактическое количество календарных дней в году, значения не имеет.

Отпускные начисляют исходя из среднего заработка работникам на счета учета затрат в случае, если организации не нужно создавать резерв.

При наличии резерва по отпускам используют счет 96 "Резервы предстоящих расходов". Хозяйственные операции по начислению отпускных отражены в таблице 6[40].

Таблица 6 – Хозяйственные операции по начислению отпускных

Хозяйственная операция	Дт	Кт
1. Начислены отпускные	Дт 96	Кт 70
2. Начислены отпускные работникам организации	Дт 20 (23,25,26,29,08,44)	Кт 70
3. Удержан НДФЛ с суммы отпускных	Дт 70	Кт 68 «НДФЛ»
4. Выплачены отпускные с расчетного счета	Дт 70	Кт 51

При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплата начисляется за все календарные дни (включая рабочие и праздничные дни), совпадающих с периодом таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности включаются все выплаты по всем местам работы, на которые были начислены взносы в ФСС РФ. Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности[40]

Год	Сумма облагаемого взносами лимита (руб., в месяц)
2014	568 000
2015	624 000
2016	670 000
2017	718 000
2018	755 000

С 2011 года сумма пособия за полный календарный месяц не может быть меньше величины МРОТ (с учетом страхового стажа работника).

Расчет и выплату таких пособий своим работникам производит работодатель за счет средств ФСС РФ или, в установленных случаях, за счет

собственных средств. Пособия по временной нетрудоспособности выплачивает организация за первые три дня болезни работника, остальные дни оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования России.

Расчетным периодом для начисления пособия выступают два полных календарных года (с 1 января по 31 декабря), предшествующих году наступления страхового случая [39]. При расчете пособия по временной нетрудоспособности используют формулу:

$$П = ДРП / 730 \times РП\% \times КД \quad (6)$$

где П – пособие по временной нетрудоспособности;

ДРП – доход работника в расчетном периоде (2 пред-х года);

730 – неизменная величина;

РП% – размер пособия в процентах;

КД – количество дней нетрудоспособности, подлежащих оплате.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не имеет фиксированного значения и зависит от заработка и стажа работника [39]:

- стаж 8 и более лет - пособие в размере 100% от среднего заработка;
- стаж от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка;
- стаж менее 5 лет - 60% от среднего заработка.

Хозяйственные операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности отражены в таблице 8[34].

Таблица 8 – Хозяйственные операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности

Хозяйственная операция	Дт	Кт
1. Начислено пособие по временной нетрудоспособности	Дт 69/1	Кт 70
2. Начислено работнику пособие за счет средств социального страхования	Дт 69/1 «ФСС»	Кт 70
3. Удержан налог на доходы с суммы пособия	Дт 70	Кт 68 «НДФЛ»

Удержания из заработной платы работника могут производиться в случаях, указанных в ст. 137 ТК РФ (или иных федеральных законах).

Удержания из заработной платы работника делятся на три группы:

- обязательные, производимые в соответствии с законодательством;
- проводимые по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством;
- проводимые по заявлению работника.

К таким удержаниям относятся:

#### 1) Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

НДФЛ уплачивается с доходов физических лиц, получающих эти доходы от источников на территории РФ. Обязанность начислять налог и перечислять его в бюджет возложена на налоговых агентов (работодателей). Наиболее часто используемая общая налоговая ставка по НДФЛ равняется 13%.

#### 2) Удержания по исполнительным листам

Организация обязана удерживать из заработной платы работников суммы по исполнительным листам, поступившим в организацию (например, алименты) [39].

Удержания по исполнительным документам производятся по правилам:

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

– на 1 ребенка – 25%

– на 2 детей – 33%

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

– размер алиментов на родителей по решению суда;

– прочие удержания по решению суда.

#### 3) Удержание средств, ранее выданных под отчет

Работникам организации выдаются денежные средства под отчет для осуществления текущей деятельности. По завершению операций неизрасходованные средства работник обязан вернуть в кассу организации.

4) Удержание платежей по личному страхованию работников

5) Возмещение материального ущерба

Хозяйственные операции по удержаниям из заработной платы работника отражены в таблице 9.

Таблица 9 – Хозяйственные операции по удержаниям из заработной платы работника

Хозяйственная операция	Дт	Кт
1. Удержан НДФЛ из заработной платы	Дт 70	Кт 68
2. Выданные работнику в под отчет суммы зачтены в счет заработной платы	Дт 70	Кт 71
3. Удержаны из заработной платы работника невозвращенные денежные средства, ранее выданные в под отчет	Дт 70	Кт 94
4. Удержаны из заработной платы работника суммы материального ущерба	Дт 70	Кт 73/2
5. Удержаны из заработной платы работника платежи по личному страхованию	Дт 70	Кт 76/1
6. Удержаны средства из заработной платы работника по исполнительному листу	Дт 70	Кт 76/4

В своей повседневной деятельности предприятия руководствуются Конституцией РФ, Кодексами РФ, законами, указами, положениями (ПБУ), инструкциями и рекомендациями высших органов государственной власти РФ по вопросам учета, а также решениями местных органов власти и внутренними распоряжениями руководителя организации при соблюдении приоритета законодательных актов.



## **2 Анализ и оценка организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Авангард»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Авангард»**

Общество с ограниченной ответственностью «Авангард» именуемое в дальнейшем Общество, создан в соответствии с Гражданским кодексом РФ и другими правовыми актами, Уставом общества.

Полное фирменное наименование Общества: Общество с ограниченной ответственностью «Авангард».

Место нахождения Общества: 663051, Красноярский край, Сухобузимский район, с.Шила, ул.Солнечная д.4.

Общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе предприятия, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права.

Общество создается с целью удовлетворения потребностей в его работах, услугах, товарах и реализации на основании полученной прибыли интересов основателей, а также экономических и социальных интересов трудового коллектива.

Общество в целях реализации государственной, экономической и налоговой политики несет ответственность за сохранность документов (управленческих, финансово-хозяйственных, по личному составу персонала и др.); обеспечивает передачу на государственное хранение документов, имеющих научно-историческое значение в соответствии с перечнем документов согласованным с компетентными учреждениями, ведающими данными вопросами; обеспечивает сохранность и использует в установленном порядке документы по личному составу.

Уставный капитал Общества определяет минимальный размер имущества организации, который гарантирует интересы его кредиторов.

Уставный капитал образуется за счет вкладов нескольких Участников и составляет 20 000 рублей 00 копеек.

Учредителями общества являются лица, подписавшие Учредительный договор.

Основным видом деятельности Общества является: Управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе, а именно:

- обеспечение работоспособности котельных;
- забор, очистка и распределение воды;
- сбор и обработка сточных вод;
- обработка и утилизация отходов;
- обеспечение работоспособности тепловых сетей
- благоустройство (утилизация отходов у многоквартирных домов).

Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами.

Общество создано и зарегистрировано 2 июля 2013г Межрайонной инспекцией федеральной налоговой службой № 23 по Красноярскому краю.

Имущество Общества формируется из следующих источников:

- вклады в уставный капитал;
- доходы, полученные от деятельности Общества;
- иные источники, не запрещенные законодательством.

Общество ведет бухгалтерский учет и представляет финансовую отчетность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Финансовый год Общества совпадает с календарным годом.

Совокупность всех обязательств (источников формирования средств) предприятия ООО "Авангард" составила за 2014 год четыре миллиона четыреста тридцать две тысячи рублей (4 432 000.00 руб.)

Совокупность всех обязательств (источников формирования средств) предприятия ООО "Авангард" составила за 2013 год две тысячи рублей (2 000.00 руб.)

Выручка предприятия ООО "Авангард" за 2014 год равняется девятнадцать миллионов восемьсот семьдесят восемь тысяч рублей (19 878 000.00 руб.)

Выручка предприятия ООО "Авангард" за 2013 год равняется ноль рублей 0 копеек (0.00 руб.)

Ответственность за ведение бухгалтерского учета и составление графика документооборота, возложена на главного бухгалтера. Организация, руководствуясь законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, нормативными актами органов, регулирующих бухгалтерский учет, самостоятельно формирует свою учетную политику, исходя из своей структуры, отрасли и других особенностей деятельности.

Бухгалтерский учет на предприятии ООО «Авангард» ведется в соответствии с законом «О бухгалтерском учете», положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, положениями по бухгалтерскому учету.

ООО «Авангард» является одним из ведущих предприятий расположенном на территории Сухобузимского района, так как данная организация обслуживает большую часть населения района.

В связи с тем, что Общество создано совсем недавно, предприятие набирает хорошие темпы роста для развития предприятия по Сухобузимскому району.

С 2013г по 2017г., ООО «Авангард» принимала участие в 33 торгах, из них выиграла 32. Основным заказчиком ООО «Авангард» является Шилинская средняя школа и Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Шилинская общеобразовательная школа №3».

С 2013г по 2017г., ООО «Авангард» неоднократно становилось призером районных соревнований, награждено почетными грамотами и благодарностями администрации Сухобузимского района.

В процессе своей деятельности ООО «Авангард» оказывает спонсорскую помощь району, для развития молодежной политики Сухобузимского района в целом, по возможности оказывает спонсорскую помощь детям нуждающихся в лечении (дети-инвалиды и сироты), иными словами занимается благотворительностью, так же организует « День открытых дверей» на свое предприятие, что не мало важно для современной молодежи.

С целью выявления динамики развития показателей, характеризующих основные направления хозяйственной деятельности ООО «Авангард» осуществляется анализ основных технико-экономических показателей, представленный в таблице 10.

Таблица 10 – Основные технико-экономические показатели ООО«Авангард», 2015-2017гг.

Показатели	2015	2016	2017.	Отклонение		Темп роста, %	
				2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от продажи товаров, продукции, услуг, тыс. руб.	27 409	29 999	31 934	2 590	1 935	109,45	106,45
Себестоимость проданных товаров, работ, услуг, тыс.руб.	24 950	26 020	29 505	1 070	3 485	104,29	113,39
Прибыль от продаж, тыс. руб.	2 459	3 979	2 429	1 520	-1 550	161,81	61,05
Чистая прибыль, тыс. руб.	2 826	4 941	2 358	2 115	-2 583	174,84	47,72

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5	6	7	8
Среднегодовая численность персонала, чел.	18	19,7	23	1,75	3,25	109,7	116,4
Фонд заработной платы персонала, тыс. руб.	251 200	289 400	307 300	38200	17900	115,2	106,1
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	910	1370	1822	460	452	150,55	132,99
Рентабельность продаж, %	8,97	13,26	7,61	4,29	-5,66	147,84	57,35
Фондовооруженность, тыс.руб/ чел.	0,33	0,45	0,57	0,12	0,12	136,3	126,6

Анализ основных экономических показателей деятельности ООО «Авангард» показал следующее, что за рассматриваемый период времени выручка предприятия возросла в 2017г. на 6,45% или на 1 935 тыс.руб. по сравнению с 2016г., которая составила 31 934тыс.руб.

Себестоимость проданных товаров также возросла, при этом в 2017 году рост был опережающим настолько, что прибыль от продаж сократилась чуть ниже уровня 2015 года.

За 2017 год чистая прибыль сократилась более чем вдвое, также опустившись ниже уровня 2015 года.

Рентабельность продаж колебалась между уровнями 7,61% и 13,26%, к концу 2017 года достигнув минимального за 3 года уровня.

Фондовооруженность в период с 2015г по 2017г. увеличивалась, в среднем на 0,12 и достигла темпы роста в 2017г по сравнению с 2016г. 26,6%.

В целом деятельность предприятия оценивается положительно. На снижение чистой прибыли в 2017г. оказали влияние следующие факторы: снижение производительности труда работников предприятия и увеличение расходов.

С помощью горизонтального и вертикального анализа финансовой отчетности можно наглядно представить изменения, которые произошли в основных статьях баланса, тем самым оказать помощь сотрудникам компании принять правильное решение в отношении того, каким образом продолжать вести деятельность.

Имущество предприятия является наиболее актуальным вопросом в настоящее время. Чтобы быть устойчивым на рынке предоставляемых услуг, предприятия утверждается за счет имеющейся собственности. Анализ активов представлен в таблице 11.

Таблица 11– Анализ активов ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Показатели	2015	2016	2017	Горизонтальный анализ				Структура в % к валюте баланса			Изменение в %,	
				Изменение (+,-)	Изменение (+,-)	Темп роста, %	Темп роста, %	2015	2016	2017	(12 – 11)	(13 – 12)
				(3 – 2)	(4 – 3)	(3/2*100)	(4/3*100)					
1	2	3	4	5	6	8	9	11	12	13	14	15
1 Внеоборотные активы, тыс.руб.	1 372	1 368	2 276	-4	908	99,71	166,37	22,19	12,02	15,78	-10,17	3,76
1.1 Основные средства тыс.руб.	1 372	1 368	2 276	-4	908	99,71	166,37	22,19	12,02	15,78	-10,17	3,76
1.2 Прочие внеоборотные активы, тыс.руб.	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0
2 Оборотные активы, тыс.руб., всего	4 811	10 012	12 144	5 201	2 132	208,11	121,29	77,81	87,98	84,22	10,17	-3,76
2.1 Запасы и затраты, тыс.руб.	275	915	1 237	640	322	332,73	135,19	4,45	8,04	8,58	3,59	0,54
2.2 Дебиторская задолженность, тыс.руб.	4 398	7 319	9 839	2 921	2 520	166,42	134,43	71,13	64,31	68,24	-6,82	3,92
2.3 Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения, тыс.руб.	138	1 779	1 068	1 641	-711	-	-	2,23	15,63	7,41	13,40	-8,23
2.4 Другие оборотные активы, тыс.руб.	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0
<b>Баланс</b>	<b>6 183</b>	<b>11 380</b>	<b>14 419</b>	<b>5 197</b>	<b>3 039</b>	<b>184,05</b>	<b>126,70</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Согласно данным таблицы 11 за анализируемый период общая стоимость имущества ООО «Авангард» увеличилась на 3 039 тыс.руб. и составила на конец отчетного года 14 419 тыс.руб., увеличение произошло за счет увеличения оборотных активов предприятия в 2017г. по сравнению с 2016г. на 21,29%, и за счет увеличения внеоборотных активов предприятия в 2017г. по сравнению с 2016г. на 66,37%.

Что касается оборотных активов предприятия, то в период с 2015 - 2017 годов наблюдается их рост, в 2017г они достигли 12 144 тыс.руб., что на 2 132тыс.руб. выше чем в 2016г.

Запасы и затраты предприятия в отчетном году увеличились на 322 тыс.руб. или на 35,19%.

Величина дебиторская задолженность предприятия в отчетном году увеличилась на 2 520 тыс.руб. или на 34,43%. Наибольшее влияние на рост дебиторской задолженности оказал рост задолженностей покупателей и заказчиков перед предприятием.

В 2016 году активы выросли на 84,05%, в 2017 – на 26,7%. В 2016 году рост оборотных активов опережал общий рост активов, а в 2017 – рост внеоборотных активов опережал общий рост активов.

За рассматриваемый период доля внеоборотных активов в структуре активов существенно сократилась (-6,41%), а доля оборотных активов выросла (+6,41%).

Прирост пассивов за рассматриваемый период времени в определяющей мере был обусловлен приростом собственного капитала. С 2015 года его доля в структуре пассивов выросла с 93,66% до 98,81%.

Структура активов ООО «Авангард» представлена на рисунке 4.



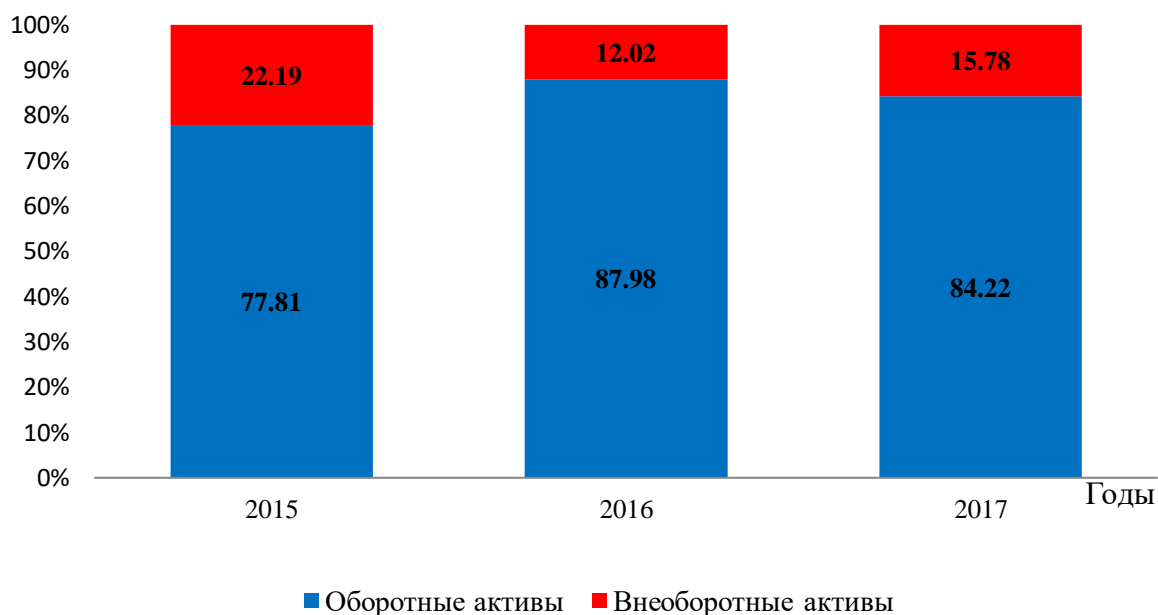


Рисунок 4 – Структура активов ООО «Авангард», %

Вертикальный анализ аналитического баланса ООО «Авангард» показал, что в структуре имущества предприятия преобладают оборотные активы, в 2015г – 77,81%, в 2016г – 87,98%, в 2017г – 84,22%, которые в конце отчетного периода представлены запасами на 8,58%, дебиторской задолженностью на 68,24% и денежными средствами и краткосрочными финансовыми вложениями на 7,41%.

Для формирования активов привлекаются как собственные, так и заёмные и привлечённые источники. Анализ источников формирования имущества представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Анализ источников формирования имущества ООО «Авангард»

Показатели	2015	2016	2017	Горизонтальный анализ				Структура в % к валюте баланса			Изменение в %,	
				Изменение (+,-)	Изменение (+,-)	Темп роста, %	Темп роста, %	2015	2016	2017	(12 – 11)	(13 – 12)
				(3 – 2)	(4 – 3)	(3/2*100)	(4/3*100)					
1	2	3	4	5	6	8	9	11	12	13	14	15
3. Собственный капитал, тыс.руб.	5 791	11 194	14 247	5 403	3 053	193,30	127,27	93,66	98,37	98,81	4,71	0,44
3.1 Уставный капитал, тыс.руб.	19	20	20	1	0	105,26	100,00	0,31	0,18	0,14	-0,13	-0,04
3.2 Нераспределенная прибыль, тыс.руб.	5 772	11 174	14 227	5 402	3 053	193,59	127,32	93,35	98,19	98,67	4,84	0,48
4. Долгосрочные пассивы, тыс.руб.	0	0	0	0	0	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5. Краткосрочные пассивы, тыс.руб.	392	186	172	-206	-14	47,45	92,47	6,34	1,63	1,19	-4,71	-0,44
5.1 Заемные средства, тыс.руб.	0	0	0	0	0	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.2 Кредиторская задолженность, тыс.руб.	392	186	172	-206	-14	47,45	92,47	6,34	1,63	1,19	-4,71	-0,44
<b>Баланс</b>	6 183	11 380	14 419	5 197	3 039	184,05	126,70	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Согласно данным таблицы общая величина собственных источников формирования имущества в течение анализируемого периода увеличилась на 3 039 тыс. руб. и составила - 14 419 тыс.руб. в 2017году.

Величина собственного капитала в 2017г. по сравнению с 2016г. увеличилась на 3 053тыс. руб. и составил в 2017году - 14 247тыс.руб.

Уставный капитал организации в отчетном году по сравнению с предыдущим, остался не изменным.

Заемные средства организация не привлекает, но кредиторская задолженность организации в 2017г. по сравнению с 2016г. уменьшилась на 14 тыс.руб. или 7,53%, это означает что организация уменьшила свои долги на определенную сумму перед сторонними организациями, а именно перед поставщиками, и собственными работниками.

Структура источников формирования имущества ООО «Авангард» представлена на рисунке 5.

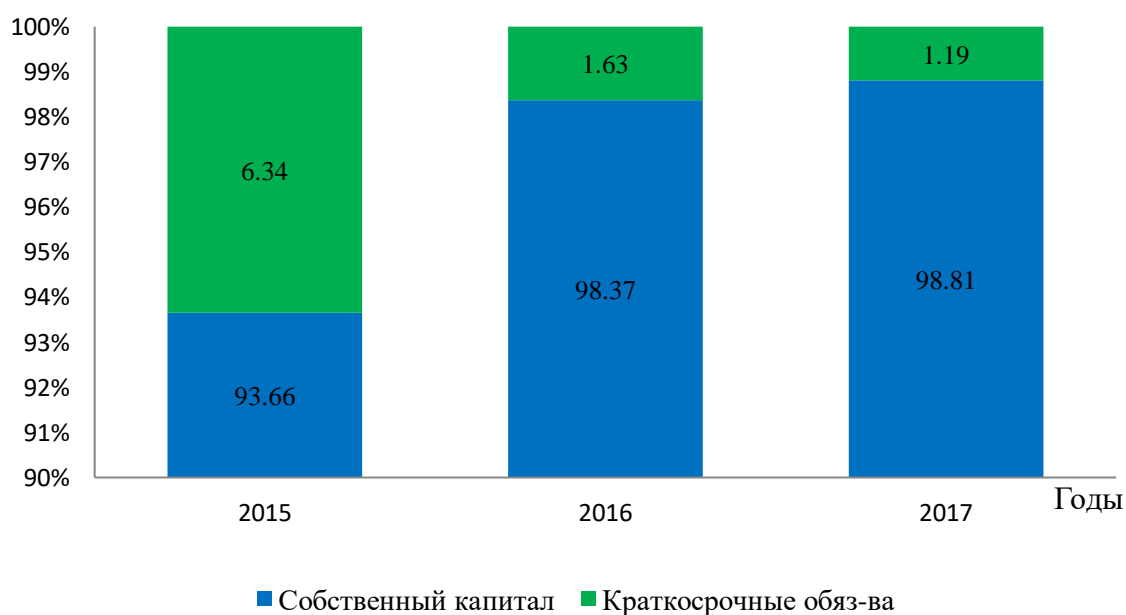


Рисунок 5 – Структура источников формирования имущества ООО «Авангард», %

Отличительной чертой пассивов компании на протяжении 3-х отчетных периодов – 2015 г., 2016 г. и 2017 г., является преобладание в них собственных средств, с постепенным наращением зависимости.

Заемный капитал – это финансовая помощь со стороны внешних источников, которая предоставляется под определенные гарантии получателя кредита, на определенных условиях и в оговоренный договором срок. В ходе проведенного анализа видно, что заемный капитал организация не привлекает, можно сделать вывод о том, что организация способна сама гасить свои расходы и полностью с ними рассчитываться.

## **2.2 Анализ финансового состояния ООО «Авангард»**

Анализ финансового состояния позволяет организации определить уровень финансовой конкурентоспособности, платежеспособности, кредитоспособности, использования финансовых ресурсов и капитала, а также способность предприятия финансировать свою деятельность.

Платёжеспособность предприятия только на первый взгляд сводится к наличию свободных денежных средств, которые необходимы для погашения обязательств. При отсутствии денежных средств, предприятия могут сохранять свою платёжеспособность, если они реализуют часть своего имущества и за вырученные средства могут расплатиться по обязательствам.

Если выполнено неравенство  $A1 > П1$ , то это свидетельствует о платежеспособности организации на момент составления баланса. У организации достаточно средств для покрытия наиболее срочных обязательств абсолютно и наиболее ликвидных активов.

Если выполнено неравенство  $A2 > П2$ , то быстро реализуемые активы превышают краткосрочные пассивы и организация может быть платежеспособной в недалеком будущем с учетом своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит.

Если выполнимо неравенство  $A3 > П3$ , то в будущем при своевременном поступлении денежных средств от продаж и платежей организация может быть платежеспособной на период, равный средней продолжительности одного оборота оборотных средств после даты составления баланса.

Выполнение первых трех условий приводит автоматически к выполнению условия  $A4 \leq П4$ . Выполнение этого условия свидетельствует о соблюдении минимального условия финансовой устойчивости организации, наличия у нее собственных оборотных средств. Баланс считается ликвидным, если  $A1 \geq П1$ ,  $A2 \geq П2$ ,  $A3 \geq П3$ , а значит  $A4 \leq П4$ . Невыполнение какого-либо из первых трех неравенств свидетельствует о том, что ликвидность баланса в большей или меньшей степени отличается от абсолютной.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если соблюдены следующие условия:  $A1 \geq П1$ ,  $A2 \geq П2$ ,  $A3 \geq П3$ ,  $A4 \leq П4$ .

В 2016 и 2017 г. баланс ООО «Авангард» является абсолютно ликвидным. Это означает, что текущие активы превышают обязательства предприятия перед внешними кредиторами. А выполнение четвертого неравенства свидетельствует о наличии у предприятия собственных оборотных средств.

К 2017 г. наблюдается увеличение средств в активах различных степеней ликвидности и срочности, за исключением абсолютно ликвидных активов.

В 2015 г. баланс ООО «Авангард» является неликвидным в следствии того, что не выполняются требуемые условия  $A1 \leq П1$  и  $A4 \geq П4$ .

Анализ ликвидности баланса ООО «Авангард» отражен в таблице 13.

Таблица 13 – Анализ ликвидности баланса ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Активы по степени ликвидности	2015	2016	2017	Пассивы по сроку погашения	2015	2016	2017	Платежный излишек (недостаток)		
								2015	2016	2017
Абсолютно ликвидные активы (А1)	138	1 779	1 068	Наиболее срочные обязательства (П1)	392	186	172	-254	1 593	896
Быстрореализуемые активы (А2)	4 398	7 319	9 839	Срочные пассивы (П2)	0	0	0	4 398	7 319	9 839
Среднереализуемые активы (А3)	275	915	1 237	Долгосрочные обязательства (П3)	0	0	0	275	915	1 237
Труднореализуемые активы (А4)	1 372	1 368	2 276	Постоянные пассивы (П4)	5 791	11 194	14 247	-4 419	-9 826	-11 971

Невыполнение первого неравенства  $A1 \geq П1$  в 2015 свидетельствует о том, что предприятие испытывает недостаток ликвидных активов для погашения своих обязательств.

Несоблюдение четвертого неравенства  $A4 \geq П4$  означает, что у предприятия нет собственных оборотных средств, и оно является финансово неустойчивым. Следует снижать внеоборотные активы, либо увеличивать собственные средства.

Для оценки платёжеспособности ООО «Авангард» следует использовать относительные показатели ликвидности в таблице 14.

Таблица 14 – Анализ ликвидности баланса ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Наименование показателей	Нормативное значение	2015	2016	2017	Отклонение		Темпы роста, %	
					4- 3	5 - 4	(4/3*100)	(5/4*100)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Коэффициент текущей ликвидности	1,5-2,0	12,27	53,83	70,60	41,55	16,78	4,39	1,31
2) Коэффициент быстрой ликвидности	1,2-1,6	11,57	48,91	63,41	37,34	14,50	4,23	1,30
3) Коэффициент абсолютной ликвидности	0,5-0,8	0,35	9,56	6,21	9,21	-3,36	27,17	0,65
4) Коэффициент промежуточной ликвидности	0,77-0,8	11,57	48,91	63,41	37,34	14,50	4,23	1,30
5) Коэффициент срочной ликвидности	0,5-0,8	11,57	48,91	63,41	37,34	14,50	4,23	1,30

Коэффициенты абсолютной, быстрой и текущей ликвидности принимают значения многократно превышающие нормативные уровни. Для рассматриваемого предприятия риск неплатежеспособности отсутствует.

Причиной высокой ликвидности является тот факт, что деятельность предприятия в преобладающей степени финансируется из собственных источников.

Финансовая устойчивость представляет собой такое состояние финансовых ресурсов, которое обеспечивает развитие предприятия на основе роста прибыли и капитала при сохранении кредитоспособности и платёжеспособности, в условиях допустимого уровня риска.

Расчет абсолютных показателей финансовой устойчивости представлен в таблице 15. В таблице 15 представлен расчет показателей, характеризующих степень обеспеченности запасов и затрат источниками их финансирования.

Таблица 15 – Расчет абсолютных показателей финансовой устойчивости ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Показатели	2015	2016	2017	Отклонение	
				2016-2015	2017-2016
1	2	3	4	5	6
1. Источники формирования собственных средств (капитал и резервы), тыс. руб.	5 791	11 194	14 247	5 403	3 053
2. Внеоборотные активы, тыс. руб.	1 372	1 368	2 276	-4	908
3. Наличие собственных оборотных средств (стр.1-стр.2), тыс.руб.	4 419	9 826	11 971	5 407	2 145
4. Долгосрочные обязательства по займам и кредитам, тыс. руб.	0	0	0	0	0
5. Наличие долгосрочных источников формирования запасов (стр.3+стр.4), тыс. руб.	4 419	9 826	11 971	5 407	2 145
6. Краткосрочные обязательства по займам и кредитам, тыс. руб.	392	186	172	-206	-14



Продолжение таблицы 15

1	2	3	4	5	6
7. Общая величина основных источников средств (5+6), тыс. руб.	4 811	10 012	12 143	5 201	2 131
8. Общая сумма запасов, тыс. руб.	275	915	1 237	640	322
9. Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств (+ - ЕС) (3-8), тыс. руб.	4 144	8 911	10 734	4 767	1 823
10. Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников покрытия запасов (+ - ЕТ) (5-8), тыс. руб.	4 144	8 911	10 734	4 767	1 823
11. Излишек (+), недостаток (-) общей величины основных источников финансирования запасов (+ - ЕΣ) (7-8). тыс.руб.	4 536	9 097	10 906	4 561	1 809
Тип финансовой устойчивости	Абсолютная устойчивость	Абсолютная устойчивость	Абсолютная устойчивость	-	-

ООО «Авангард» характеризуется следующими значениями показателей обеспеченности запасов и затрат источниками их формирования:

На протяжении трех лет, финансовое положение предприятия оценивается как абсолютно устойчивое, что характеризуется высокой платежеспособностью и рациональным использованием средств, а так же предпосылок к ухудшению финансового положения организации нет.

Финансовая ситуация, при которой имеются излишки:

- собственных оборотных средств;
- собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов;

- общая величина основных источников формирования запасов, характеризуется как «абсолютная устойчивость».

Оценим относительные показатели финансовой устойчивости ООО «Авангард» в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет относительных показателей финансовой устойчивости ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Наименование показателя	Нормативное значение	2015	2016	2017	Изменение	Изменение
1	2	3	4	5	4 – 3	5 – 4
1) Коэффициент концентрации собственного капитала (финансовой независимости или автономии)	$\geq 0,5$	0,937	0,984	0,988	0,047	0,004
2) Коэффициент концентрации привлеченного капитала (финансовой зависимости)	$\leq 0,5$	0,063	0,016	0,012	-0,047	-0,004
3) Коэффициент покрытия инвестиций (финансовой устойчивости)	$\geq 0,7$	0,937	0,984	0,988	0,047	0,004
4) Коэффициент соотношения заемных и собственных средств (финансового левериджа)	$\leq 1$	0,068	0,017	0,012	-0,051	-0,005
5) Коэффициент обеспеченности запасов собственным оборотным капиталом	0,8-1,0	16,069	10,739	9,677	-5,330	-1,061
6) Коэффициент обеспеченности запасов постоянным капиталом	$\geq 1$	16,069	12,234	11,517	-3,835	-0,716
7) Коэффициент обеспеченности запасов суммарными источниками формирования	$\geq 1$	16,069	10,739	9,677	-5,330	-1,061

Анализирую данные таблицы деятельности ООО «Авангард» можно сделать следующие выводы:

Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала в период с 2015 – 2017 годы не превышает единицу, что считается нормальным, т.к. высокая зависимость от внешних кредиторов может существенно ухудшить положение предприятия.

Все относительные показатели финансовой устойчивости существенно превышают нормативные уровни, что указывает на высокий уровень финансовой устойчивости. Ключевая причина озвучена ранее: преобладающая доля собственного капитала в структуре источников финансирования предприятия.

В таблице 17 рассчитаны показатели деловой активности предприятия.

Таблица 17 – Показатели деловой активности ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Наименование показателя	2015	2016	2017	Изменение	Изменение
				3 – 2	4 – 3
1	2	3	4	5	6
Показатели, характеризующие оборачиваемость основного капитала					
Коэффициент оборачиваемости активов (капиталоотдача)	5,16	3,42	2,48	-1,75	-0,94
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	6,12	3,53	2,51	-2,59	-1,02
Коэффициент оборачиваемости инвестированного капитала	6,12	3,53	2,51	-2,59	-1,02
Коэффициент оборачиваемости основных средств (фондоотдача)	30,12	21,90	17,53	-8,22	-4,37
Показатели, характеризующие оборачиваемость оборотных средств					
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	6,23	4,05	2,88	-2,19	-1,16
Продолжительность оборота оборотных активов	57,76	88,94	124,89	31,18	35,94
Показатели, характеризующие оборачиваемость запасов					
Коэффициент оборачиваемости запасов	80,50	50,42	29,68	-30,08	-20,74

Продолжение таблиц 17

1	2	3	4	5	6
Период хранения запасов	4,47	7,14	12,13	2,67	4,99
Показатели, характеризующие оборачиваемость дебиторской и кредиторской задолженности					
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	6,96	5,12	3,72	-1,84	-1,40
Период оборота дебиторской задолженности	51,72	70,30	96,71	18,59	26,41
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	33,06	103,80	178,40	70,74	74,60
Период оборота кредиторской задолженности	10,89	3,47	2,02	-7,42	-1,45
Продолжительность операционного цикла	56,19	77,44	108,84	21,26	31,40
Продолжительность финансового цикла	45,30	73,98	106,83	28,68	32,85

За рассматриваемый период времени отмечается снижение оборачиваемости активов, собственного и инвестированного капитала. Данные тенденции указывают на снижение эффективности использования активов предприятия.

Оборачиваемость оборотных средств и отдельно запасов также снижается, что также указывает на снижение эффективности использования оборотных активов и запасов в частности. Продолжительность оборота оборотных активов выросла более чем вдвое, период хранения запасов – почти втрое.

Продолжает возрастать продолжительность операционного и финансового циклов. Длительность операционного цикла отражает оборачиваемость оборотных активов предприятия и показывает количество дней необходимое для трансформации сырья и материалов в денежные средства. Продолжительность финансового цикла характеризует количество дней между погашением кредиторской и дебиторской задолженностью.

В аналитической таблице 18 приведен горизонтальный и вертикальный анализ формирования прибыли по данным формы 2.

Таблица 18 – Горизонтальный и вертикальный анализ прибыли, 2016-2017гг.

Показатель	Исходные данные, тыс.руб.		Изменение, тыс.руб.	Темп роста, %	Структура, в % к выручке		Изменение, в %
	2016	2017			2017-2016	2017/2016	
Выручка, тыс.руб.	29 999	31 934	1 935	106,4	-	-	-
Себестоимость, тыс.руб.	26 020	29 505	3 485	113,3	0,86	0,93	0,07
Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	3 979	2 429	-1 550	61,1	0,13	0,07	-0,06
Коммерческие расходы, тыс.руб.	0		0	0	0	0	0
Управленческие расходы, тыс.руб.	0		0	0	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж, тыс.руб.	3 979	2429	-1 550	61,1	0,13	0,007	-0,12
Проценты к получению, тыс.руб.	0		0	0	0	0	0
Проценты к уплате, тыс.руб.	0		0	0	0	0	0
Прочие доходы, тыс.руб.	1 479	930	-549	62,9	0,04	0,029	-0,001
Прочие расходы	139	687	548	494,4	0,004	0,021	0,001
Прибыль (убыток) до налогооблажения, тыс.руб.	5 314	2 672	-2 642	50,2	0,17	0,083	-0,008
Текущий налог на прибыль, тыс.руб.	0		0	0		0	0
Прочее, тыс.руб.	373	314	-59	84,1	0,012	0,009	-0,003
Чистая Прибыль (Убыток), тыс.руб.	4 941	2 358	-2 583	47,8	0,16	0,007	-0,0153

За анализируемый период выручка имела положительную тенденцию к увеличению – в 2017 г. она увеличилась на 6,40% относительно 2016 г. и составила 31 934тыс. руб.

Себестоимость продаж увеличилась на 3485 тыс. руб. или на 13,3% в 2017 г. в сравнении с предыдущим годом, на данное увеличение повлияло расширение видов оказываемых услуг предприятием.

Прибыль предприятия до налогообложения снизилась в 2017 г. относительно 2016 г. (на 1550. руб. или 39,9%) в связи со значительным ростом прочих расходов.

Именно такие изменения отразились на снижении прибыли до налогообложения, и в целом на снижении чистой прибыли предприятия 2017 г. чистая прибыль снизилась на 2583тыс. руб. или на 52,2%

Далее необходимо провести анализ рентабельности. Показатели рентабельности ООО «Авангард» в таблице 19.

В таблице 19 представлен расчет показателей рентабельности предприятия.

Таблица 19 – Показатели рентабельности ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Наименование показателя	2015	2016	2017	Отклонение	
				3 – 2	4 – 3
1	2	3	4	5	6
1) Рентабельность активов (ROA)	53,25	56,27	18,28	3,02	-37,99
2) Рентабельность собственного капитала (ROE)	63,10	58,18	18,54	-4,92	-39,64
3) Рентабельность инвестиций (ROI)	68,88	62,57	21,01	-6,31	-41,57
4) Рентабельность оборота (продаж)	8,97	13,26	7,61	4,29	-5,66
5) Рентабельность продукции	12,36	20,42	9,06	8,06	-11,37

В 2017 г. наблюдается тенденция снижения показателей рентабельности. Рентабельность активов ООО «Авангард» в 2017 г. снизилась на 37,99%. На данное снижение повлияло снижение рентабельности продаж (снижение составило – 5,66%) и коэффициента оборачиваемости активов. Рентабельность собственного капитала уменьшилась в отчетном году на 39,64% за счет влияния на данный показатель таких факторов как: снижение рентабельности продаж, снижение скорости оборачиваемости активов, рост коэффициента финансовой зависимости.

Рентабельность продукции упала на 11,37%, это означает, что снизилась эффективность процесса деятельности предприятия.

Снижение всех показателей рентабельности указывает на снижение прибыльности использования активов, собственного и инвестированного капитала, прибыльности сбытовой деятельности и производства основной продукции. Несмотря на снижение показатели рентабельности сохраняются на значимых уровнях, отражающих коммерческую состоятельность предприятия.

В практике финансовых организаций для оценки вероятности банкротства наиболее часто используется так называемый «Z-счёт» Э. Альтмана, который представляет собой пятифакторную модель:

$$Z\text{-счёт} = 1,2 * K_{об} + 1,4 * K_{нп} + 3,3 * K_{р} + 0,6 * K_{п} + 1,0 * K_{от}, \quad (6)$$

где  $K_{об}$  - доля оборотных средств в активах (отношение собственных оборотных активов (чистого оборотного капитала) к сумме активов);

$K_{нп}$  - рентабельность активов, исчисленная по нераспределенной прибыли, т. е. отношение нераспределенной прибыли к общей сумме активов (рентабельность активов (нераспределенная прибыль к сумме активов));

$K_{р}$  - рентабельность активов (отношение балансовой прибыли к сумме активов);

$K_{п}$  - коэффициент покрытия собственного капитала (отношение рыночной стоимости акций к заемному капиталу);

Кот - отдача всех активов (оборачиваемость активов (или отношение выручки от реализации к сумме активов)).

Уровень угрозы банкротства в модели Альтмана:

-  $Z < 1,81$  - предприятие станет банкротом;

-  $1,81 < Z < 2,765$  - вероятность банкротства средняя;

-  $2,765 < Z < 2,99$  - вероятность банкротства невелика, предприятие отличается исключительной надежностью;

-  $Z > 2,99$  - вероятность банкротства ничтожно мала.

В таблице 20 дана оценка вероятности банкротства предприятия по пятифакторной модели Альтмана.

Таблица 20 – Оценка вероятности банкротства ООО «Авангард», 2015-2017 гг.

Показатель	2015	2016	2017
Общие активы, тыс. руб.	6 183	11 380	14 419
Оборотные активы, тыс. руб.	4 811	10 012	12 144
Чистый оборотный капитал, тыс. руб.	4 419	9 826	11 972
Операционная прибыль, тыс. руб.	2 459	3 979	2 429
Рыночная стоимость всех акций, тыс. руб.	5 791	11 194	14 247
Внешние обязательства, тыс. руб.	392	186	172
Продажи, тыс. руб.	27 409	29 999	31 934
Z-счет Альтмана	16,02	41,43	53,70

Нетрудно видеть, что вероятность банкротства предприятия согласно модели Альтмана оценивается как ничтожно малая. Ключевым фактором к такому положению дел выступает высокий уровень коэффициента покрытия собственного капитала (отношение рыночной стоимости акций к заемному капиталу), который в свою очередь обусловлен преобладающей долей собственного капитала в структуре источников финансирования предприятия.

### **2.3 Анализ организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Авангард»**



Персонал является важнейшим ресурсом предприятия, эффективная реализация потенциала которого требует специальных в зависимости от особенности конкретных производственных задач.

Для того чтобы рассмотреть организацию учета расчетов с персоналом, необходимо провести анализ трудовых ресурсов и фонда заработной платы.

Цель анализа качественного состава и использования труда специалистов и руководителей – разработка мер по повышению эффективности использования их труда, изменению удельного веса специалистов с высшим и средним специальным образованием, выполнению плана повышения квалификации руководителей и специалистов. Проанализируем численность персонала предприятия в таблице 21.

Таблица 21 – Численность ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Показатель	Среднегодовая численность			Начислено з/платы за год, тыс.руб.		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Всего -по организации:	18	21	24	2668,4	3238,4	3984,5
Работники технико-производственного отдела, чел.	13	14	15	1543,8	1879,2	2010,2
Служащие						
из них руководители:	1	2	3	360,2	523,2	811,2
специалисты:	4	5	5	765	836	1162,8

Численность персонала ООО «Авангард» в 2017г. увеличилась и составила 24 человека, в то время как и увеличилось число руководителей отделов предприятия.

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, так как уровень один из факторов, оказывающих влияние на стабильности кадров, производительность труда и эффективность оказания услуг.

Рассмотри движение трудовых ресурсов на предприятии в таблице 22.

Таблица 22 – Движение трудовых ресурсов ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Показатель	Среднегодовая численность			Отклонение, чел.		Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Наличие персонала на начало периода, чел	18	18	21	-	3	100	116,6
поступило за период	-	5	6	5	1	-	20
выбыло за период ( по собственному желанию)	-	2	3	2	1	-	150
2. Наличие персонала на конец периода, чел	18	21	24	3	3	116,6	114,2
3. Среднесписочная численность персонала за период, чел	18	19,75	23	1,75	3,25	109,7	116,4
4. Коэффициенты:							
оборота по приему	-	0,25	0,26	-	0,01	-	104
оборота по выбытию	-	0,1	0,13	-	0,03	-	130
текучести кадров	-	0,1	0,13	-	0,03	-	130

Анализируя данные показатели представленные в таблице 21, можно сделать вывод, что коэффициент оборота по приему в 2017г. по сравнению с 2016г. увеличился на 4%, значит предприятие нуждается в персонале и кадрах.

Коэффициент оборота по выбытия в 2017г. по сравнению с 2016г. увеличился на 30%, увеличение произошло за счет увольнения по собственному желанию работника.

Коэффициент текучести кадров увеличился на 30% только из-за того, что произошло увольнение работников по собственной инициативе.

В целом по предприятию существенных изменений в кадрах не наблюдалось, можно говорить что предприятие работает стабильно, и сильно текучести кадров на предприятии не наблюдается.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда, от уровня и динамики которого зависят основные показатели деятельности предприятия.

Анализ производительности труда представлен в таблице 23.

Таблица 23 – Анализ производительности труда ООО «Авангард», 2015-2017гг.

Показатель	Среднегодовая численность			Отклонение		Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
1.Объем оказания услуг, тыс.руб.	27 409	29 999	31 934	2590	1935	109,4	106,4
2. Среднегодовая численность персонала, чел	18	21	24	3	3	109,7	116,4
2.1 в том числе рабочих	13	14	15	1	1	107,6	107,1
3.Среднее число дней отработанных одним рабочим в год, днях	144	158,5	184	14,5	25,5	127,7	116,1
4.Средняя продолжительность рабочего дня	8	7,5	8	0	0,5	93,7	106,6
5. Число отработанных дней всеми сотрудниками	151,5	165	191	13,5	26	108,9	115,5
6. Число отработанных часов всеми сотрудниками за год, час	1478	1554	1923	76	369	105,1	123,7
7. Среднегодовая выработка одного сотрудника персонала, тыс.руб. (п1/п2)	1428,5	1522,2	1330,583	-93,7	-191,6	99,7	91,4
8. Выработка одного рабочего:							
Среднегодовая, тыс. руб.	2108,3	2142,7	2128,9	34,4	-13,8	101,6	99,3
Среднедневная, руб.	10,5	9,6	7,5	-0,9	-2,1	91,4	78,1
Среднечасовая, руб.	1,3	1,2	0,9	-0,1	-0,3	92,3	75

Анализ таблицы 23, показал следующие результаты:

1. Среднедневная выработка рабочего предприятия в отчетном году снизилась на 2,1 руб. по отношению к прошлому году, среднечасовая выработка в отчетном году снизилась на 0,3руб. и составила 0,9руб.

2. Среднегодовая выработка персонала в отчетном году по сравнению с предыдущим снизилась на 13,8 тыс.руб.

3. В анализируемом периоде среднее число дней отработанных одним рабочим в год, больше прошлогоднего в связи с уменьшением продолжительности дополнительных отпусков.

Производительность труда должна опережать рост заработной платы.

Далее произведем расчет темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала в таблице 24.

Таблица 24 – Анализ темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала ООО «Авангард, 2015-2017гг.

Показатель	Среднегодовая численность			Отклонение		Темп роста, %	
	2015	2016	2017	2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Объем оказания услуг, тыс.руб.	27 409	29 999	31 934	2 590	1 935	109,4	106,4
2. Среднесписочная численность персонала, чел.	18	19,7	23	1,7	3,3	109,4	116,7
2.1. в т.ч. Рабочих	11	12,5	13	1,5	1	113,6	104
3. Фонд заработной платы, тыс.руб.	2668,4	3238,4	3984,5	570	746,1	121,3	123,1
3.1 в т.ч. рабочих	1543,8	1879,2	2010,2	33,6	14,6	121,7	107,7
4.Среднегодовая выработка одного работника персонала, тыс.руб.	1428,7	1522,2	1330,5	93,5	-191,7	93,8	93,1

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7	8
5. Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс.руб.	2108,3	2142,7	2128,9	34,4	-13,8	101,6	99,3
6. Средняя з/плата одного рабочего, тыс.руб.	12,3537	13,6988 2	14,436 59	1,34	0,73	110,9	105,6
7. Средняя з/плата одного работника персонала, тыс.руб.	20,2151	21,5893	25,541	1,37	3,955	106,7	118,3
8. Средства фонда заработной платы на 1 рубль оказанных услуг, коп.	9,73548	10,7950	12,477	1,0595	1,682	110,9	115,5
9. Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного работника персонала	x	x	x	x	x	0,98	0,78
10. Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного рабочего	x	x	x	x	x	1	0,89

Согласно таблице 24, коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного работника персонала в отчетном году по сравнению с ростом заработной платы составил 0,78, одного рабочего в 2017г. составил 0,89, на основании этого можно говорить об отрицательной тенденции.

Производительность труда в 2016 г. по сравнению с 2015 г. была выше, о чем свидетельствует увеличение как среднегодовой выработки одного рабочего, так и среднегодовой выработки одного работника персонала.

Бухгалтерский и налоговый учет в организации осуществляет бухгалтерия, которая выступает в качестве самостоятельного структурного

подразделения, возглавляемого главным бухгалтером. Учет ведется в соответствии с действующим законодательством РФ, руководствуясь нормами:

1) с Федеральным законом от 06 декабря 2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

2) с Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным Приказом Минфина от 29 июля 1998 г. №34н; с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), утвержденным приказом Минфина РФ 06.10.2008. №106н;

3) с Налоговым кодексом РФ, отдельными законодательными актами о налогах и сборах.

Обработка учетной информации ведется автоматизированным способом с применением компьютерной программы «Бизнес-Пак».

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: до 15 числа и до 30 числа каждого месяца в кассе организации.

Оплата труда работников составляет не ниже МРОТ, устанавливаемого Федеральным законом, МРОТ на территории Красноярского края установлен в размере 11163,00 рубля.

Система оплаты и стимулирования труда (повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и других случаях) определяются с учетом мнения трудового коллектива, но не ниже размеров, установленных законами или иными нормативными правовыми актами.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 15 % от месячного оклада (тарифной ставки).

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых

действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Ежегодный отпуск предоставляется 30 календарных дней для административной части персонала, и для работников производственно-технического отдела 35 календарных дней.

Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Администрация ООО «Авангард», исходя из финансовых возможностей предприятия обязуется:

1) Работникам, не имеющим прогулов в течении месяца: взять один отгул с сохранение заработной платы.

2) Работодатель оказывает материальную помощь сотруднику в связи со смертью родственника в размере 3000рублей.

3) ООО «Авангард» в определенных случаях, может выступать у сотрудника организации поручителем по большому кредиту свыше 500 000рублей и ипотеке свыше 2500 000рублей.

4) Взыскивать материальный ущерб с работника осуществленный по его вине.

5) За добросовестную работу, соблюдения правила внутреннего трудового распорядка, отсутствие дисциплинарных взысканий для служащих (административно – управленческого персонала) ООО «Авангард» начислять премию из фонда заработной платы в размере 2000 рублей по квартально, и в размере 2500 - ежемесячно.

6) За добросовестную работу, соблюдения правила внутреннего трудового распорядка, отсутствие дисциплинарных взысканий для рабочих ( всех категорий) ООО «Авангард осуществляет, доплата за стаж работы свыше трех лет в размере – 1000,00 и менее трех лет в размере 500 руб. доплата за квалификация в размере 1500руб.

Оплата труда руководящих работников, специалистов, рабочих производственно – технического отдела производится на основании должностных окладов. Должностные оклады подписываются и утверждаются директором организации, и не могут превышать установленных размеров утвержденных законодательством РФ.

Далее следует подробно рассмотреть, как осуществляется учет оплаты труда на предприятии ООО «Авангард», который в настоящее время не приносит желаемого результата для организации, работники не заинтересованы и не замотивированны в работе, на основании этого прибыль организации не достигает желаемых результатов.

Главному бухгалтеру ООО «Авангард» установлен оклад в размере 17000 руб. в месяц. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (5 рабочих дней по 8 часов). Оплата труда осуществляется с учетом нормы рабочих часов за календарный год. Сотруднику выписана премия в размере 1000руб.

Норма рабочих часов была выполнена. Сотрудница имеет одного ребенка. Далее необходимо начислить и выдать заработную плату, учитывая все удержания. Районный коэффициент составляет 30%.

Алгоритм расчета районного коэффициента с учетом премии:  
 $(17000+1000)*30\%=5400$  руб.

Начисленная сумма заработной платы составит:

$$17000+5400= 22400 \text{ руб.}$$

Следующим шагом необходимо удержать НДФЛ с заработной платы. У главного бухгалтера один ребенок, поэтому следует уменьшить налогооблагаемую сумму на 1400 руб.:

$$(22400-1400)*13\% = 2730 \text{ руб.}$$

Сумма заработной платы к выдаче составит:

$$(22400-2730) = 19670 \text{ руб.}$$

Далее необходимо рассчитать страховые взносы:



1) Отчисления в Пенсионный Фонд России составляют 22%:  
 $19670 * 22\% = 4327$ руб.

2) Отчисления в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования составляют 5,1 %:  $19670 * 5,1\% = 1003$  руб.

3) Отчисления в фонд социального страхования составляют 2,9%:  
 $19670 * 2,9\% = 570,5$  руб.

Общая сумма страховых взносов составит (30%):  
 $4327$ руб.+ $1003$ руб.+ $570,5$ руб.=  $5900,5$ руб.

Далее в таблице 25, отразим данные расчеты на соответствующих счетах.

Таблица 25 – Хозяйственные операции по учету заработной платы

Хозяйственная операция	Дт	Кт	Сумма (руб.)
Начислена заработная плата работнику административной части предприятия	25	70	22400,00
Удержан НДФЛ из заработной платы работника	70	68	2730,00
Выдана заработная плата из кассы	70	50	19670,00
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	25	69/1	4327,00
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	25	69/3-1	1003,00
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд	25	69/2-2	570,5
Перечислены страховые взносы	69	51	5900,5

Начальнику производственно-технического отдела предоставлен отпуск с 1 февраля 2017 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетным периодом является – 1 февраля 2016 г. по 31 января 2017 г. (период за последние 12 календарных месяцев).

Начисленные выплаты, учитываемые при расчете отпускных, за расчетный период составляют 288 000 руб.

1) Сумма среднего дневного заработка составит:  $288\ 000 / 12 / 29,3 = 819,11$  руб.

2) Сумма отпускных составит:  $819,11 * 28$  дней = 22 935,08 руб.

3) Сумма удержания НДФЛ с отпускных будет равна:  $63\ 22\ 935,08$  руб. \* 13% = 2 981,56 руб.

Начисление указанных сумм отражено записями в таблице 26.

Таблица 26 – Хозяйственные операции по учету заработной платы

Хозяйственная операция	Дт	Кт	Сумма (руб.)
Начислены отпускные	20	96	22935,08
Удержан НДФЛ с суммы отпускных	96	68	2981,56
Выданы отпускные	96	50	19953,52

Юрист ООО «Авангард» работает по режиму 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), 40 часов в неделю. В понедельник 13 февраля сотрудник почувствовал себя плохо и обратился в больницу, где ему был выдан листок нетрудоспособности с освобождением от работы с 13 по 24 февраля.

1) Стаж работника составляет 12 лет, 5 месяцев и 8 дней.

2) Совокупный доход за 2016 год составлял – 290 000 руб., за 2017 г. – 307 200 руб.

Таким образом, сумма дохода за два года равняется 597 200 руб.

Данные величины не превышают максимальную величину базы, установленной для исчисления страховых взносов (в 2016 г. - не более 718 000 руб., в 2017 г. – не свыше 755 000 руб.)

По представленному больничному листу пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается за 12 дней освобождения. Так как трудовой стаж работника превышает 8 лет, то пособие выплачивается в 100% размере от среднего заработка.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности следует использовать формулу:

$$П = 597\,200 \text{ руб.} / 730 \times 100\% \times 12 \text{ дн.} = 9\,813,70 \text{ руб.}$$

где П – пособие по временной нетрудоспособности;

597 200 – доход работника в расчетном периоде (2 пред-х года);

64 730 – неизменная величина;

100% – размер пособия в процентах;

12 – количество дней нетрудоспособности, подлежащих оплате.

В первые три дня болезни сумма уплачивается за счет работодателя:  
 $817,80 \times 3 = 2\,453,5 \text{ руб.}$

В последующие дни сумма уплачивается за счет средств бюджета ФСС РФ:  
 $817,80 \times 9 = 7\,360,2 \text{ руб.}$

Начисление указанных сумм в бухгалтерском учете отражается записями, представленными в таблице 27.

Таблица 27 – Хозяйственные операции по учету пособия по временной нетрудоспособности

Хозяйственная операция	Дт	Кт	Сумма
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни	25	70	9813,70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности выплачиваемое за счет ФСС России	69/1	70	2453,5
Выдано пособие из кассы организации		70	50

Работница организации до февраля 2017 г. находилась в отпуске по уходу за ребенком. С марта 2017 г. вышла на работу. Суммарный годовой доход не превышает 350 000 руб. Начисленная работная плата за март составила 19 000 руб.

Сотрудница предоставила в бухгалтерию организации заявление о предоставлении стандартного вычета на трех несовершеннолетних детей.

Стандартные вычеты должны быть предоставлены в марте за 3 месяца.

- 1) Доход, который облагается за 3 мес. составляет: 19 000 руб.
- 2) Стандартные вычеты за 3 мес.: (1400 руб. + 1400 руб. + 3000 руб.) \* 3 мес. = 17 400 руб.
- 3) Налоговая база составляет: 19 000 – 17 400 = 1 600 руб.
- 4) Удержан НДФЛ с полученной налоговой базы: 1 600 \* 13% = 208 руб.
- 5) Выданная заработная плата за март составит: 19 000 – 208 руб. = 18792 руб.

Далее рассмотрим пример расчета заработной платы рабочего по показателям, которые в данный момент предоставляются организацией, на основании которых в дальнейшем будут предложены пути совершенствования.

Рабочий находится в производственно – техническом отделе, который обслужил 22 заказа в течении месяца, средняя продолжительность выполнения заказа 1-3 дня.

Работнику установлен оклад в размере 13500рублей. Работник производственно - технического отдела имеет квалификацию «слесарь», имеет стаж в компании 3,5 года. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (5 рабочих дней по 8 часов). Оплата труда осуществляется с учетом нормы рабочих часов за календарный год. Сотруднику положена премия в размере 1000 руб. за стаж, и в размере 1500 – за квалификацию.

- 1) Заработная плата с учетом премии составит: 13500+1000+1500=16000руб.
- 2) НДФЛ с заработной платы: 16000\*13% = 2080руб.
- 3) Заработная плата к выдаче из кассы составит: 16000-2080 = 13920руб.

Отразим данные операции по соответствующим счетам в таблице 28.

Таблица 28 – Хозяйственные операции по учету заработной платы в ООО «Авангард»

Хозяйственная операция	Дт	Кт	Сумма
Начислена заработная плата работнику производственно-технического отдела.	20	70	16000,00
Удержан НДФЛ	70	68	2080,00
Выдана заработная плата из кассы	70	50	13920,00

На основании расчета заработной платы представленного работника, можно отметить отрицательные моменты работы организации, в то время как организация своевременно и в полном объеме перечисляет соответствующие налоги с работников организации:

1. Организация при начислении заработной платы сотруднику, не учитывает количество выполненных и обслуженных заказов.
2. Организация не учитывает при начислении заработной платы такой компонент как быстрота и качество выполнения заказа, период в который был выполнен заказ.
3. Организация пользуется устаревшей формой выдачи заработной платы – выдача из кассы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день особая роль в развитии производственной деятельности организации отводится заработной плате, так как оплата труда должна быть увязана с повышением производительности труда, улучшением организации нормирования труда, полным использованием рабочего времени, укреплением дисциплины труда, повышением качества продукции, выполнения работ, оказания услуг.

В своей повседневной деятельности ООО «Авангард» руководствуется законами, указами, положениями, инструкциями и рекомендациями высших органов государственной власти РФ по вопросам ведения учета, а также решениями местных органов власти и внутренними распоряжениями руководителя организации при соблюдении приоритета законодательных актов.

Бухгалтерский учет в ООО «Авангард» ведется в соответствии с законом «О бухгалтерском учете», положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, положениями по бухгалтерскому учету, планом счетов финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкцией по его применению. В ООО «Авангард» правила ведения бухгалтерского учета документально и нормативно закреплены в учетной политике организации.

По результатам проведенного анализа можно сформулировать следующие основные выводы деятельности организации:

- 1) анализ основных экономических показателей деятельности показал, что в целом деятельность предприятия оценивается положительно;
- 2) в отчетном году баланс ООО «Авангард» абсолютно ликвидным, в то время как в 2015 г. относился к неликвидному, в следствии не выполнения нормативных условий ;
- 3) анализ динамики коэффициентов финансовой устойчивости позволяет сделать вывод, что финансовое состояние предприятия в 2017 г.

оценивается как абсолютно устойчивой, что характеризуется высокой платежеспособностью и рациональным использованием средств;

4) анализ деловой активности ООО «Авангард» показал, что за рассматриваемый период времени отмечается снижение оборачиваемости активов, собственного и инвестированного капитала. Данные тенденции указывают на снижение эффективности использования активов предприятия.

5) темпы роста выручки за анализируемые периоды растут, и в отчетном году выручка составила 31 934 тыс.руб.

6) вероятность банкротства предприятия согласно модели Альтмана оценивается как ничтожно малая. Ключевым фактором к такому положению дел выступает высокий уровень коэффициента покрытия собственного капитала (отношение рыночной стоимости акций к заемному капиталу), который в свою очередь обусловлен преобладающей долей собственного капитала в структуре источников финансирования предприятия.

Проведенный анализ трудовых ресурсов и фонда заработной платы выявил следующие проблемы:

1) отмечается снижение производительности труда работников предприятия за отчетный период по сравнению с увеличением заработной платы;

2) анализ организации учета выявил отсутствие документооборота по оплате труда;

3) в бухгалтерском учете предприятия встречаются ошибки, связанные с расчетом пособий по временной нетрудоспособности, отпускных выплат и средней заработной платы;

4) основная и дополнительная заработная плата выплачивается из кассы организации, устаревшим путем выдачи;

5) действующая система премирования работников очень минимальная, имеет гарантированный характер оплаты труда и слабый стимулирующий характер.

Для совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда были предложены следующие мероприятия:

1) ввести аналитические счета к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», которые позволят предприятию наиболее полно, точно и своевременно отражать фактические затраты труда и его оплату;

2) выплачивать основную и дополнительную заработную плату путем перечисления на лицевой счет работника, открытым в любом коммерческом банке;

3) разработать план документации и документооборота по оплате труда;

4) внедрить новую версию программы «1С: Бухгалтерии-8.0» для облегчения и ускорения бухгалтерского учета на предприятии;

5) разработать комплексную систему материального стимулирования.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит обеспечить опережающий рост производительности труда, повысить качество и быстроту оказания услуги, укрепить трудовую дисциплину, реализовав при этом стимулирующую функцию заработной платы в большем объеме.



## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ДЗ – дневной заработок

Дт – дебет

Кт – кредит

ООО – общество с ограниченной ответственностью

КТУ – коэффициент трудового участия

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

НДС – налог на добавленную стоимость

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

РФ – Российская Федерация

ст. – статья

т. е. – то есть

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФСС – Фонд социального страхования

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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

2) Гражданский кодекс Российской Федерации В 4 ч. Ч 1 от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС ФР 22.12.1995), (ред. 23.05.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3) Гражданский кодекс Российской Федерации В 4 ч. Ч 2 от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС ФР 22.12.1995), (ред. 23.05.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

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

5) Налоговый кодекс Российской Федерации В 2 ч. Ч 1 от 05.08.2000 № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 13.04.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6) Налоговый кодекс Российской Федерации В 2 ч. Ч 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 13.04.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7) Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8) Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ ред. от 04.11.2014// СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> 87

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

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

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

12) Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 15.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

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

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

15) Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

16) Федеральный закон от 01.03.2008 N 18-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях повышения размеров отдельных видов социальных выплат и стоимости набора социальных услуг» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> 88

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

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

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

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

21) Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]: План счетов бухгалтерского учета ред. от 08.11.2010 // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

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

23) Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с "Положением 89 по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)",

"Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

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

25) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

26) Постановление Правления ПФ РФ от 16.01.2014 N 2п (ред. от 04.06.2015) «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и Порядка ее заполнения" (вместе с "Порядком заполнения формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам (форма РСВ-1 ПФР)» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.02.2014 N 31344) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

27) Письмо Роструда от 14.02.2013 N ПГ/1487-6-1 «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, N 9 Номер в ИБ 121425 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru> 90

28) Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1 Номер в ИБ 121729 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru> [Электронный–

29) Федеральная служба государственной статистики Режим доступа: <http://www.gks.ru>–ресурс]

30) Управление Федеральной службы государственной статистики по [Электронный–Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва ресурс] – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru>

31) Министерство сельского хозяйства Красноярского края [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://krasagro.ru>

32) Официальный сайт закрытого акционерного общества «Искра» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zao-iskra.ru>

33) Абросимова, Ю.В. Обзор судебной практики по вопросам увольнения / Ю.В. Абросимова // Оплата труда: бухгалтерский учет и С. 63 – 71–налогообложение. 2016. № 5.

34) Анисимова Е.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК: краткий курс лекций для бакалавров направления подготовки «Менеджмент» / Сост.: А.В. Наянов // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. – Саратов, 2016. – С. 125

35) Береза, В. М. Взаимосвязь заработной платы и производительности 173–труда / В. М. Береза // Вестник КемГУ. – 2013. – № 1. – С. 169 36) Березкин, И.В. Изменения порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам / И.В. 59– С.56– № 2. – 2016. –Березкин // Заработная плата.

37) Будакова, Н.И. Выплаты в пользу работника и НДФЛ / Н.И. №– 2016. –Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 34– С. 26–5.

38) Волкова, М.Н. Определяем дату получения дохода в виде материальной выгоды / М.Н. Волкова // Оплата труда: бухгалтерский учет и 25.– № 5. С. 20– 2016. –налогообложение.

40) Воронина, Л. П. Система грейдинга как инструмент управления трудом персонала / Л. П. Воронина, М. А. Язева // Вопросы 27.–управления. – 2013. – №25. – С. 23

41) Воробьева, Е. Н. Доплата за работу сверхурочно и в выходные дни 50– С.45– № 24. – 2015. –/ Е.Н. Воробьева // Экономика и жизнь.

42) Герш, М.В. Как вести книгу учета трудовых книжек и вкладышей в – № 3. – 2016.–них? / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. 46–С. 41

43) Данилова, В.В. Отзываем работника из отпуска / В.В. Данилов // С. 11— № 3. – 2015. –Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 17.

44) Демидов, Г.И. Отдельные вопросы заполнения и представления формы 6-НДФЛ / Г.И. Демидов // Оплата труда: бухгалтерский учет и 55– С. 49– № 4. – 2016. –налогообложение.

45) Джабазян, Е.Л. Важные изменения в сфере трудового законодательства / Е.Л. Джабазян // Оплата труда: бухгалтерский учет и С. 56 – 62– № 5. – 2016. –налогообложение.

46) Дружиловская, Э.С. Модернизация системы оплаты труда и его учета в государственных и муниципальных учреждениях / Э.С. Дружиловская, А.И. Анциферова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих 9– С. 2– № 20. – 2015. –организациях.

47) Ефремова, А. А. Факторы и пути повышения производительности труда / А. А. Ефремова, К. Е. Солонинчик // Инновационная наука. – 2015. – № 80–6. – С. 76 92

48) Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Экономика и жизнь. – № 9. – 2015. – С.36 – 42

49) Колосова, И.Ю. Пилотный проект ФСС: назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности / И.Ю. Колосова // Оплата труда: 64– С. 56– № 4. – 2016. –бухгалтерский учет и налогообложение.

50) Колинко, А. Когда нет денег на зарплату / А. Колинко // ЭЖ- С. 11– №48. – 2015. –Юрист.

51) Конкина, Т.А. Документальное оформление, бухгалтерский и налоговый учет оплаты труда несовершеннолетнего работника в соответствии с законодательством РФ / Т.А. Конкина // Бухгалтерский учет и налоги в 80–торговле и общественном питании. 2014. № 5. С. 69

52) Котова, Л.Р. Управление эффективностью системы управления персоналом на основе сбалансированной системы показателей / Л.Р. Котова // 29– С. 24– № 6. – 2013. –Нормирование и оплата труда в промышленности.

53) Кузьмин, В.Н. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях: справ. пособ. / В.Н. Кузьмин // – Москва: ФГНУ «Росинформагротех», 2014. – 204 с.

54) Лесникова, В.А. Доначислены взносы по результатам проверки: вносим изменения в учет и отчетность / В.А. Лесникова // Оплата труда: 32– № 1. С. 28– 2015. –бухгалтерский учет и налогообложение.

55) Лермонтов, Ю.М. Сделки, совершаемые взаимозависимыми лицами: обложение НДФЛ доходов в натуральной форме / Ю.М. Лермонтов // С.– № 8. – 2015. –Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 23–19

56) Луговой, А.В. Расчеты по оплате труда / А.В. Луговой // Москва: 224 с.– 2014. –Бухгалтерский учет,

57) Мосейчук, М.А. Нормирование труда – понятие, виды и – 2016. –законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. С.14.–№ 2. 93

58) Миллер, Д.А. "Зарплатная" стат.отчетность: что сдаем и когда? / – 2016. –Д.А. Миллер // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 41.– С. 33–№ 2.



59) Митрофанова, В. Выбираем систему оплаты труда при суммированном учете рабочего времени / В. Митрофанова // Кадровая служба и 43.– С. 40– № 7. – 2015. –управление персоналом предприятия.

60) Нестеров, С.Е. Обеспечиваем нормальные условия труда / С.Е. №– 2016. –Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 45.;– С. 35–5.

61) Нестеров, С.Е. Выплата зарплаты два раза в месяц: трудовые и налоговые аспекты / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и 77– С.73– № 9.– 2015 –налогообложение.

62) Попов, А.К. Представление документов в ФНС на бумажном носителе / А.К. Попов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. С. 14.– № 12. – 2015.

63) Самойлов, И.В. Бухгалтерский учет оплаты труда / И.В. Самойлов С. 42– № 14. – 2015. –// Главбух.

64) Соловьева, О.В. Влияние инновационных изменений в системе управления персоналом на модернизацию системы управления организацией / – № 61. – 2014. –О.В. Соловьева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 247–С. 238

65) Синельникова, О.А. Отпуск – 2015 / О.А. Синельникова // 93– С.87– № 9. – 2015. –Нормативные акты для бухгалтера.

66) Файзуллина, А. А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии / А.А. Файзуллина // Международный студенческий научный 18–вестник. – 2015. – №6. – С. 15

67) Управление бизнесом: сб. статей. – Нижний Новгород: Изд-во Нижне-городского ун-та, 2014. – С. 243 94