

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра «Учет, анализ и аудит»

**СИНТЕТИЧЕСКИЙ И АНАЛИТИЧЕСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА**

**Выпускная квалификационная работа студентки
(бакалаврская работа)**

**обучающегося заочной формы обучения
направления подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
3 курса группы 06001559
Овчаровой Светланы Юрьевны**

Научный руководитель:
к.э.н, доцент С.А. Кучерявенко

Белгород 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	5
1.1. Экономическая природа, сущность оплаты труда.....	5
1.2. Анализ изменений в законодательстве по оплате труда в 2018 году	18
Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАО «ЯМАЛНЕФТЕГАЗСТРОЙ»	25
2.1. Экономическая характеристика ЗАО «Ямалнефтегазстрой».....	25
2.2. Анализ основных финансовых показателей ЗАО «Ямалнефтегазстрой»....	29
2.3. Характеристика ведения бухгалтерского и налогового учета в ЗАО «Ямалнефтегазстрой»	34
Глава 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОАО «ЯМАЛНЕФТЕГАЗСТРОЙ»	40
3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Ямалнефтегазстрой»	40
3.2. Синтетический и аналитический учет по оплате труда.....	45
3.3. Учет удержаний и вычетов из заработной платы.....	58
Изучив синтетический и аналитический учет по учету расчетов с персоналом по оплате труда, можно сделать вывод, что ЗАО « Ямалнефтегазстрой» производит учет в соответствии с нормативными актами Российской федерации.....	64
3.3. Формирование отчетности по оплате труда.....	64
3.4. Пути совершенствования организации оплаты труда в ОАО «Ямалнефтегазстрой»	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обуславливается тем, что оплата труда представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень оплаты труда может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. Высокая оплата труда является мотивационной составляющей для сотрудников предприятия. В системе бухгалтерского учета одним из определяющих элементов является учет расчетов с персоналом хозяйствующего субъекта по оплате труда, и это не случайно. Труд, как считает современная экономическая теория, является важнейшей частью экономики - он одновременно товар (работник продает свой труд, создавая тем самым новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Отсюда и возникает необходимость наиболее точно оценить и оплатить труд в различных его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

Объектом исследования является ОАО «Ямалнефтегазстрой». Предметом исследования является оплата труда в организации.

Цель данной выпускной квалификационной работы - это рассмотрение теоретических и практических аспектов формирования и учета по оплате труда, а также выявление путей, направленных на совершенствование учета по оплате труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы формирования учета оплаты труда;
- рассмотреть нормативное регулирование оплаты труда;

- представить организационно-экономическую характеристику исследуемой организации;
- проанализировать основные экономические показатели организации;
- дать характеристику организации бухгалтерского учета;
- раскрыть методику бухгалтерского формирования и учета оплаты труда на примерах организации;

Теоретической и методической основой написания выпускной квалификационной работы явились нормативные и законодательные акты, положения по бухгалтерскому учету, учебная и монографическая литература, а также публикации периодической литературы, раскрывающие проблемные и методические вопросы, касающиеся избранной темы, документация исследуемой организации за 2015-2017 года.

Достоверность выводов достигается посредством применения таких методов исследования, как наблюдение, сравнение, группировка, балансовый метод и другие.

Работа изложена на 80 страницах компьютерного текста и состоит из введения, трех глав, заключения, включает 5 таблиц, 4 рисунков, библиография насчитывает 59 наименований, к работе приложено 39 документа.

В первой главе излагаются основные теоретические положения, касающиеся бухгалтерского учета труда и обязательств хозяйствующего субъекта по его оплате. Во второй главе описывается краткая организационно-экономическая характеристика организации, выполнен анализ основных экономических показателей, рассмотрено формирование учётной политики ОАО «Ямалнефтегазстрой». В третьей главе отражен порядок бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ОАО «Ямалнефтегазстрой», охарактеризованы порядок документального оформления расчетов по оплате труда с персоналом, аналитический и синтетический учет.

В заключении выпускной квалификационной работы сделаны выводы о данной работе по рассматриваемому предприятию и даны рекомендации мероприятий по совершенствованию организации учета по оплате труда.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Экономическая природа, сущность оплаты труда

В настоящее время многие функции государства по реализации политики в области труда переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов, исходя из специфики задач стоящих перед экономическим субъектом. В результате складываются качественно новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Дополнительным стимулом для подробного исследования различных сфер бухгалтерского учета обязательств хозяйствующего субъекта по оплате труда послужило и то, что, являясь одной из наиболее существенных сфер в деятельности организации, трудовые ресурсы способны оказать значительное, если не решающее влияние на результаты деятельности предприятия. Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонда заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия, и, в зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам, доля расходов на ФЗП может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Таким образом, от величины затрат на оплату труда работников зависит финансовый результат от продажи готовой продукции, выполнения работ, услуг, который определяют как разницу между выручкой от продажи продукции и затратами на ее производство и реализацию. Следовательно, учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе бухгалтерского учета на предприятии, и стал объектом нашего исследования.

В результате постоянного изменения законодательных и нормативных актов, перехода к Международным стандартам финансовой отчетности

совершенствование учета обязательств по оплате труда, его максимальное сближение с международной практикой приобретает особую практическую значимость.

Исследование проблем совершенствования теории и практики учета расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях рассматривается в многочисленных трудах ученых-экономистов: Гетьмана В.Г., Ахалкаци О.В., Козловой Е.П., Галаниной Е.Н., Бабченко Т.Н., Кондракова Н.П., Безруких П.С., Лабынцева Н.Т. Бухгалтерскому учету обязательств по оплате труда уделялось внимание в научных публикациях Самойлова И.В., Гриня М., Палия В.Ф и др.

Под оплатой труда согласно ст. 129 ТК РФ понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [1]. Иными словами, оплата труда – это заработок, начисленный, как правило, в денежном выражении, который по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу или предоставленные услуги, в соответствии с законодательством [21, С.324].

Международная конвенция Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы» определяет ее как «всякое вознаграждение или заработок, исчисленный в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за его труд».

Следовательно, можно сделать вывод, что понятия «заработная плата» и «оплата труда» определяют одну и ту же экономическую категорию. Но вместе с тем, понятие «оплата труда» значительно шире, чем «заработная плата» и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила

использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты.

Так, выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ, но в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

На сегодняшний день хозяйствующие субъекты имеют право самостоятельно в соответствии с законодательством устанавливать режим работы, систему и формы оплаты труда работников, виды дополнительных выплат. Трудовое законодательство обеспечивает защиту интересов работников, путем установления максимальной продолжительности рабочего дня, минимального уровня оплаты труда, минимальной продолжительности трудового отпуска, льгот для отдельных категорий персонала. Трудовые взаимоотношения администрации с членами трудового коллектива юридически оформляются посредством заключения коллективного договора (его может заменять положение об оплате труда на предприятии) и индивидуальных трудовых договоров.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками организации. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется законодательством.

Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимся и организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а организация обязуется оплачивать трудящемуся его труд и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Кондраков В.П. выделяет два вида заработной платы: основная и дополнительная [19, С.225].

К основной автор относит оплату, начисляемую работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и так далее.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов на работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и так далее.

В настоящее время в хозяйственной практике предприятий и организаций используются различные системы и формы оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы [28, С.115].

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты [18, С.116].

Кондраков Н.П., Лабынцев Н.Т., Ларионов А.Д. выделяют две основные системы оплаты труда. Во-первых, тарифную систему – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от характера труда и качества работы. Во-вторых, бестарифную систему, согласно которой труд

оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации [19, С.54].

Наиболее сложной и наиболее отработанной из них является тарифная система, многие ее характеристики присутствуют в других системах оплаты труда.

Авторы Краснова Л.П., Шалашова Н.Т., Ярцева Н.М. выделяют в составе тарифной системы следующие элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки. Воробьева Е.В., а также Кожин В.Я. помимо вышеназванных элементов включают еще должностные оклады и нормы труда [21, С.37].

В тарифно-квалификационных справочниках перечислены основные виды работ и изложены требования, предъявляемые к квалификации исполнителя. Квалификация работника определяется разрядом.

Разряд – уровень профессиональной подготовки работника, который является основой при расчете оплаты труда. Разряды нумеруются в порядке возрастания, самым низким является первый. Квалификационные характеристики разрядов, установлены в тарифно-квалификационных справочниках.

Тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка первого разряда устанавливает величину оплаты труда рабочего низшей квалификации за единицу времени. Тарифные ставки других разрядов устанавливаются в соотношении с тарифной ставкой первого разряда, с помощью тарифного коэффициента.

На основе должностных окладов, устанавливаемых администрацией в соответствии с должностью, производится оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Штатное расписание – это схема должностных окладов.

Тарифная сетка – совокупность тарифных (квалификационных) разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный разряд определяет

квалификацию работника и его тарифный коэффициент, показывающий, во сколько крат его уровень оплаты выше оплаты работника первого разряда.

Предприятия и организации, кроме бюджетных, могут в пределах своих финансовых возможностей устанавливать свой, более высокий размер минимальной оплаты труда для расчета минимальной тарифной ставки, на основе которой разрабатывается своя тарифная сетка.

Нормы труда - это установленные расчетно-практическим путем показатели (рабочего времени, объема работ, численности работников) на единицу других параметров: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности [21, С.42].

В тарифной системе различают несколько форм оплаты труда. При этом Краснова Л.П., а также Воробьева Е.В. выделяют две формы: повременную и сдельную. Кожин В.Я. склоняется к мнению, что в данной системе – три формы оплаты труда: повременная, сдельная и комбинированная. Кроме того, Кондраков Н.П. подразделяет тарифную систему на формы: сдельную, повременную и аккордную. Аудитор-консультант Ю. Слепов предлагает следующие формы: повременную, сдельную и бонусную.

Основным классификационным признаком форм оплаты труда является лежащий в их основе способ учета затрат труда [31, С.27]

При повременной форме оплаты труда заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им время [28, С.185]. Размер оплаты труда за определенный период времени зависит только от вида требований, предъявляемых к работнику на данном рабочем месте. При этом исходят из того, что в рабочее время работник добивается в среднем нормальных результатов.

Применяется повременная оплата труда прежде всего там, где затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки; количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим; качество труда важнее его количества; работа опасна либо неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

При повременной оплате труда размер заработной платы (ЗП) не зависит от производительности труда (ПТ), но удельная заработная плата в расчете на каждую единицу продукции (У) при росте производительности труда будет уменьшаться (рис.1.).

Из этого следует весьма важный вывод: в условиях применения повременной оплаты труда при низкой производительности труда предприятие имеет риск роста затрат.

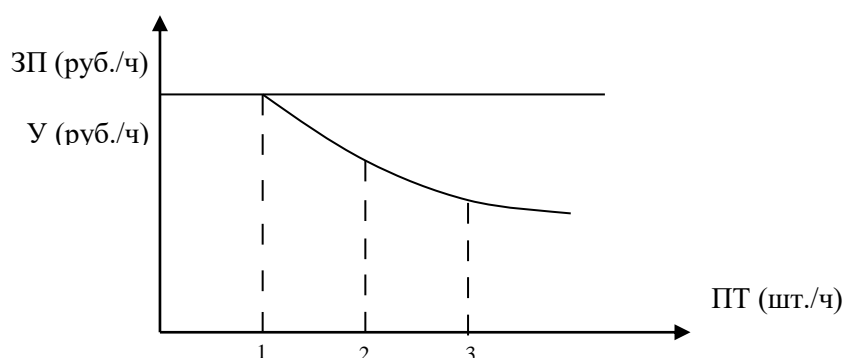


Рис.1. Зависимость удельной заработной платы от производительности труда

Повременная форма оплаты труда по мнению Кондракова Н.П., Лабынцева Н.Т., Ларионова А.Д. включает простую повременную и повременно-премиальную. При простой повременной форме заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Она рассчитывается умножением часовой (дневной) тарифной ставки рабочего соответствующего разряда на фактически отработанное на производстве время [19, С.23].

По способу начисления заработной платы данная форма подразделяется на три вида: почасовая — расчет заработной платы производится из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период; дневная — заработную плату рабочего рассчитываем на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен); месячная — расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней,

предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце.

При повременно-премиальной форме рабочим за обеспечение определенных количественных и качественных показателей сверх оплаты отработанного времени по тарифным ставкам устанавливается премия в виде надбавки к заработной плате, исчисляемой в процентах от оклада или тарифной ставки. Эффективное применение премирования возможно при строгом закреплении рабочих повременщиков за оборудованием, рабочими местами, при правильном выборе показателей премирования.

При сдельной форме оплаты труда учитывается количество произведенной работником продукции надлежащего качества, либо количество выполненных работником операций. Сдельная заработная плата определяется, исходя из тарифной ставки за час работы, нормы времени на единицу продукции и количества произведенной продукции [22, С. 23].

Сдельная форма оплаты труда в соответствии с мнением Кожина В.Я. имеет следующие модификации: прямая сдельная оплата, при которой сумма выплаты пропорциональна количеству выполненных работ (изготовленных изделий); сдельно-премиальная оплата, когда перевыполнение норм выработки или повышение качества изготовленной продукции поощряется премиями; сдельно-прогрессивная оплата, когда перевыполнение норм выработки оплачивается по повышенным расценкам; косвенно-сдельная оплата, когда работникам, обслуживающим основное производство выплачивают заработную плату, пропорциональную оплате труда работников основного производства; аккордная оплата, когда устанавливается цена и предельный срок выполнения объема работ [17, С.63].

Краснова Л.П. включает в этот перечень дополнительно аккордно-премиальную оплату труда, при которой выплачивается премия за сокращение установленного срока выполнения работ [21, С.53].

Луговой А.В. подразделяет сдельную форму оплаты на: прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

На наш взгляд, суммируя изложенные классификации сдельной формы оплаты труда, их можно систематизировать по трем основным критериям (рис.2)

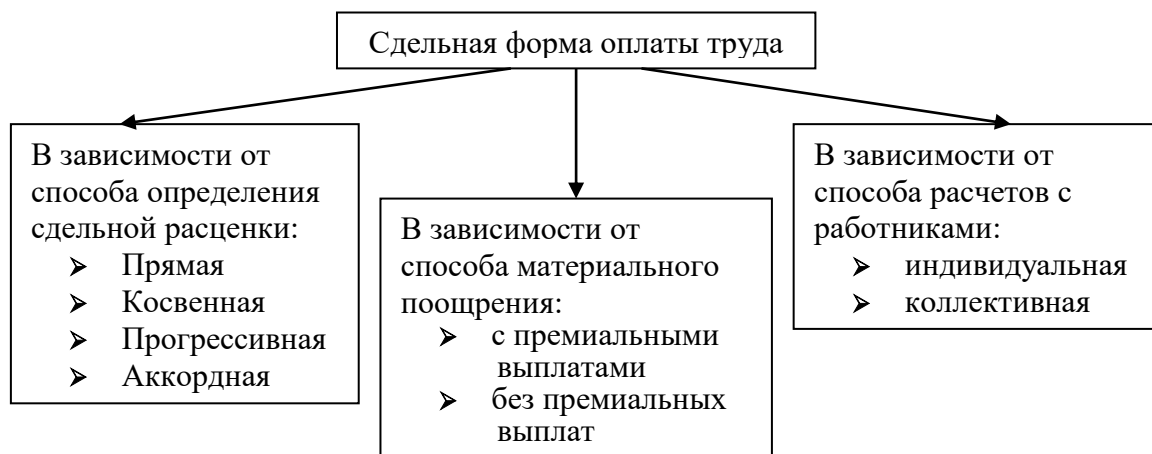


Рис.2. Разновидности сдельной формы оплаты труда

Однако, что касается аккордной формы, то на ее счет существуют различные мнения. Так, Козлова Е.В., Бабченко Т.Н., Ахалкаци О.В., Кожин В.Я. выделяют данную форму в качестве разновидности сдельной формы оплаты труда. Однако, как было отмечено ранее, Кондраков Н.П., а также Кондраков И.Н. определяет её как самостоятельную и обособленную форму оплаты труда в рамках тарифной системы.

Комбинированная форма, выделенная Кожинным В.Я., совмещает в себе элементы повременной и сдельной форм оплаты труда [17, С.68].

Бонусная форма оплаты труда включает две составляющие - определенный оклад сотрудника плюс бонус (процент от полученной предприятием прибыли). Эта система применяется в основном в торговле и страховании и построена на оценке личного участия работника в получении предприятием прибыли (например, определенный процент за каждую проданную единицу товара). По мнению Слепова Ю. бонусная система оплаты труда в условиях рыночной экономики является наиболее эффективной, поскольку стимулирует каждого работника в достижении получения прибыли -

основной цели бизнеса. В настоящее время эта система используется лишь на небольшом количестве предприятий. Это объясняется тем, что она четко не разработана, вследствие чего непонятна как работодателю, так и работнику. [31, С.28].

В действительности же от применения на предприятии этой системы оплаты труда можно получить наибольший эффект, поскольку только она неразрывно связана с финансовым результатом деятельности предприятия, а следовательно она минимизирует риски работодателя при снижении объемов продаж и прибыли; поддерживает заинтересованность работника в конечном результате его труда; позволяет добиться коллективной заинтересованности в результате труда, вследствие чего у всех работников появляется общая цель.

Таким образом, тарифная система оплаты труда является наиболее распространенной в Российской Федерации и имеет сложную структуру.

Существует также бестарифная система, которая состоит в том, что заработок сотрудника определяется по результатам работы подразделения или предприятия в целом и суммой денежно-материальных средств, выделенных руководством на оплату труда. Принцип распределения заработной платы при этом может быть установлен в двух вариантах:

- работнику устанавливается два коэффициента – один в зависимости от его квалификации, а второй коэффициент отражает личный вклад работника в конечные результаты труда;
- вместо двух коэффициентов устанавливается один общий с учетом и квалификации, и личного вклада работника – коэффициент трудового участия.

Достоинством бестарифной системы является то, что она обеспечивает заинтересованность всего коллектива в общих результатах труда. Но она и рассчитана на добросовестное отношение к труду всех членов коллектива. При невыполнении норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с фактическим объемом выполненной работы.

Если нормы труда не выполнены по вине работодателя, то оплата труда производится за фактически выполненную работу, но она не должна быть ниже средней заработной платы работника за тот же период времени.

При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада).

Помимо тарифной и бестарифной систем оплаты труда Кожин В.Я. приводит следующие: система плавающих окладов, комиссионная и комбинированная системы [17, С.74]. Воробьева Е.В. наряду с тарифной и бестарифной системами выделяет смешанную, которая одновременно совмещает признаки вышеназванных систем, и включает в себя систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда и дилерский механизм [13, С.24].

Система плавающих окладов заключается в том, что в зависимости от результатов труда конкретного работника его оклад либо повышается, либо понижается. Комиссионная система оплаты труда широко применяется в организациях, осуществляющих торговые операции. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции. Возможны два варианта продаж: продукции, произведенной самим работником, и продукции, принадлежащей организации.

Очевидно, что при первом варианте работник не может влиять на размер своего заработка в том случае, если продукция окажется неконкурентоспособной и не найдет своего покупателя. Вторым вариантом более предпочтителен, так как работник заинтересован в реализации большего объема продукции и соответственно в получении большего заработка.

Дилерский механизм заключается в следующем. Работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату.

Иногда работник получает продукцию бесплатно и рассчитывается за нее с предприятием после реализации по заранее оговоренной цене. В этом случае можно говорить о выплате аванса в натуральной форме с последующим перерасчетом.

Ахалкаци О.В. высказывает иную точку зрения относительно классификации систем оплаты труда, которые могут устанавливать предприятия. Автор выделяет пять систем оплаты труда (рис.3.), рассматривая при этом повременную и сдельную формы в качестве самостоятельных систем [12, С.10].

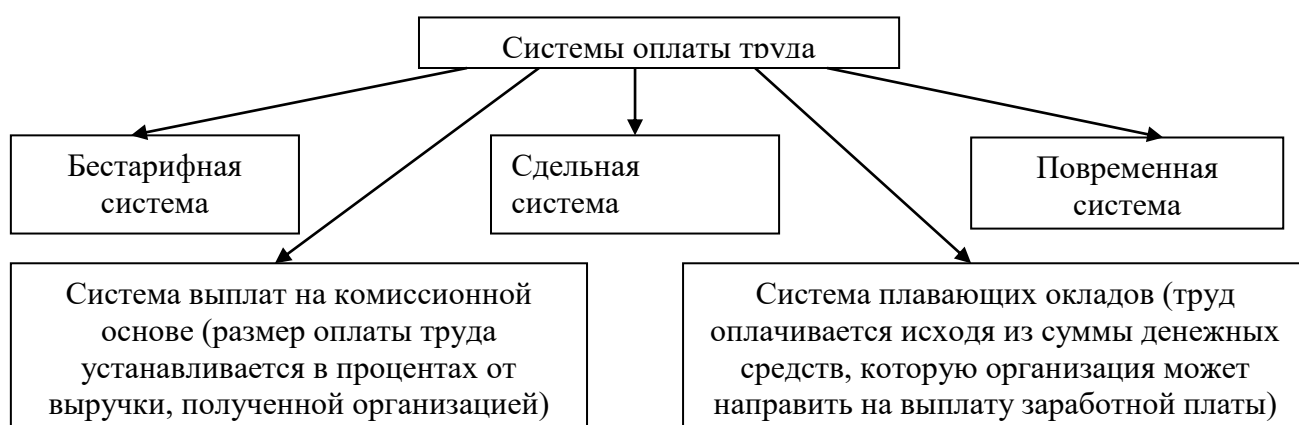


Рис.3. Системы оплаты труда

Еще одну систему оплаты труда предлагают Андросов А.М. и Викулова Е.В. – оплата труда на основе ставки трудового вознаграждения. Она используется для работников, непосредственно оказывающих сервисные, консалтинговые или другие услуги. Ставка трудового вознаграждения устанавливается в размере определенного процента от суммы платежей, поступивших сервисной фирме от заказчиков в результате работы именно этого работника [11, С.153].

Немаловажно отметить, что действующим законодательством для отдельных категорий работников установлен целый ряд стимулирующих и специальных доплат и надбавок, установление и выплата которых зависит от различных факторов. При том такого рода выплаты в соответствии с

требованиями ст. 135 ТК РФ могут устанавливаться работникам АО – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовым договором.

В зависимости от сферы деятельности предприятия на практике встречаются разнообразные доплаты, например: доплата за заведование бригадой; доплата за работу с разделением смены на части; оплата часов ночной работы (с 22 до 6 часов); оплата часов сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни; оплата очередных отпусков; оплата за время выполнения общественных и государственных обязанностей; пособия по временной нетрудоспособности.

Козлова Е.П., Парашутин Н.В. отмечают, что хотя ТК РФ напрямую этого не предусматривает, но вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, организации вправе определять самостоятельно [29, С.28]. Конкретный выбор закрепляется в коллективном или трудовом договоре, или иных локальных актах организации. Системы оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, должны устанавливаться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Совокупность затрат предприятия, связанных с оплатой труда работников, формирует фонд заработной платы предприятия. Состав фонда заработной платы и выплат социального характера предприятия определен «Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера», утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 24.11.2000г. №116, которая была введена в действие с 1.01.2001г. [17] В соответствии с Инструкцией расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам подразделяются на три части: фонд заработной платы;

выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Отношения между работником и работодателем регламентируются трудовым законодательством – Трудовым кодексом РФ и оформляется трудовым договором. Исходя из ст.58 ТК РФ трудовые договоры могут быть срочными и бессрочными (но не более чем на 5 лет). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения [1].

Таким образом, на предприятиях используются две основных формы оплаты труда: сдельная и повременная, в рамках которых выделяют подвиды, в зависимости от способов определения расценок, материального поощрения, осуществления расчетов с работниками. Выбор формы оплаты труда является прерогативой предприятия и фиксируется в коллективном договоре. Помимо выплаты заработной платы по одной или обеим (в зависимости от специфики предприятия) формам оплаты труда, на предприятии могут быть предусмотрены различного рода дополнительные выплаты: доплата за руководство бригадой, за сверхурочную работу, за работу в выходные дни и др. Также, в соответствии с законодательством, работник имеет право на ежегодный и другие виды отпуска, а также на больничный, которые оплачиваются работодателем, исходя из среднемесячного заработка работника. Регламентируются же трудовые взаимоотношения действующим трудовым законодательством – ТК РФ.

1.2. Анализ изменений в законодательстве по оплате труда в 2018 году

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда занимает одно из центральных мест во всей системе учета в компании. Нормативное

регулирование деятельности организаций обеспечивает единообразное ведение бухгалтерского учета.

Основополагающим документом в сфере труда является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, подготовке и переподготовки, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров. В Трудовой Кодекс РФ за последние полгода было принято множество поправок.

1 января 2018 года МРОТ в России, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ, составит 85% от прожиточного минимума для трудоспособного населения за 2 квартал 2017 года - 9 489 рублей. Величина прожиточного минимума за 2 квартал 2017 года для трудоспособного населения в России составляет 11 163 рубля (постановление Правительства РФ от 19.09.2017 № 1119). Новый МРОТ по закону 85% от этой суммы. Следующий этап повышения МРОТ - до 100 % прожиточного минимума запланирован на 1 января 2019 года. С 1 января 2018 года зарплаты бюджетных работников проиндексируют. Прибавка к зарплате составит 4%. Кроме того, повышение зарплаты в 2018 году ожидает работников коммерческих организаций, зарплата которых ниже нового МРОТ. Согласно постановлению Правительства РФ от 06.12.2017 № 2716-р, зарплаты бюджетных работников должны проиндексировать с 1 января 2018 года на уровень инфляции в 2017 году - 4% [9.]

Работодателей также планируют обязать повышать зарплату сотрудникам не реже одного раза в год. Проект с поправками в статьи 134 - 134.1 ТК РФ принят в первом чтении (№ 1119655-6). Организации и ИП, имеющих наемных сотрудников, могут обязать ежегодно повышать зарплату работникам в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Величина индексации должна быть не ниже уровня инфляции в конкретном регионе. От повышения зарплат освободят только тех, кто платит своим сотрудникам зарплату выше 10

размеров региональных МРОТ. Условие об индексации должно быть закреплено при этом во внутреннем документе. Документ может вступить в силу уже в этом году (с 1 января 2019 года). Сейчас обязательную индексацию зарплат сотрудников проводят только бюджетные организации [8].

Также в ТК закреплена законодательно оплата сверхурочной работы в 2018 году, поэтому больше не должно споров о том, как оплачивать работу в выходные и праздничные дни. Часы сверх обычного времени в выходные и праздники не нужно считать как сверхурочные. Оплатить их требуется не менее чем в двойном размере. Платить за лишние два часа еще и в полуторном размере как за сверхурочные не нужно. Раньше это следовало из решения ВС РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05-1341. Например, стандартный день 8 часов, а сотрудник отработал в праздник 10 часов. Компания оплатит их вдвойне. В ТК РФ теперь сказано, что за работу в выходные необходима двойная оплата только за фактически отработанные часы. Это касается и командировок. Оплачивать работу в выходной или праздник не менее чем в двойном размере надо, только если работник не потребовал отгул. Иначе нужно оплачивать в одинарном размере (абз. 9 п. 5 Рекомендаций, утв. протоколом Роструда от 02.06.2014 № 1). Если сотрудник работал в выходной несколько часов, нужно оплачивать в двойном размере только часы работы [8].

За работу в выходной сотрудник вправе получить двойную оплату или отдых в другое время. Оплатить нужно только часы работы. А вот день отдыха по кодексу положен полный (ст. 153 ТК РФ). Нет исключений на случай, если сотрудник работал не весь выходной. Поэтому предоставьте полный день отдыха, даже если работник трудился в выходной или праздник всего пару часов. Так чиновники требовали поступать раньше (письмо Роструда от 17.03.2010 № 731-6-1) [9].

Больше не будет путаницы, когда предоставить сотруднику неполный рабочий день и неделю. С 29 июня 2017 года оба режима - это неполное рабочее время. Раньше установить можно было неполный рабочий день или неделю. Из-за «или» возникала неясность. Компании считали, что установить

можно только какой-то один режим. Но это неверно, кодекс допускает комбинированный график работы (ч. 5–7 ст. 74, ч. 3 ст. 104 ТК РФ). Так считают и судьи (постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 26.05.10 № Ф09-3400/10-С2). Теперь неясность исключили. Можно установить одновременно неполный рабочий день и неделю. Работодатель обязан установить неполное время по просьбе: беременной сотрудницы; родителя, опекуна, попечителя ребенка до 14 лет или инвалида до 18 лет; сотрудника, который ухаживает за больным родственником. С сотрудником нужно согласовать индивидуальный график, который будет удобен именно ему. Но кодекс ограничил период, на который компания устанавливает неполное время, - до момента, пока не завершатся обстоятельства, которые дают сотруднику право выбирать график. Рабочие часы тоже можно поделить на части. Например, 4 часа утром и 2 часа вечером. Условия необходимо прописать в трудовом договоре. Для сотрудников с неполным рабочим временем с 29 июня действует новое ограничение. Установить ненормированный рабочий день таким сотрудникам можно, только если они работают неполную неделю, но полный день или смену (ст. 101 ТК РФ) [9].

О повышении максимальных сумм детских пособий сообщил Минтруд на своём сайте. В 2018 году пособия будут рассчитываться из заработка за 2017 и 2016 годы. Предельная база в эти годы составляла – 755 000 рублей и 718 000 рублей соответственно или 1 473 000 рублей за 2 года [7].

Максимальное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет рассчитывается следующим образом. Сначала определим максимальный среднедневной заработок за 2 года (для расчёта всегда принимается 730 дней): $1\,473\,000 / 730 = 2\,017,81$ рублей в день. Затем умножим полученный результат на среднее число календарных дней в месяце – 30,4 и на 40%, получим $2\,017,81 * 30,4 * 0,4 = 24\,536,57$ рублей в месяц [32, С.89].

Однако на сайте Минтруда говорится, что максимальное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет в 2018 году составляет 24 503 рубля в месяц. По нашему мнению, чиновники Минтруда ошиблись, рассчитывая пособие с

учётом того, что в 2016 году было 366 дней, а за 2 года 731 день. То есть они рассчитали его как $(1\,473\,000 / 731) * 30,4 * 0,4 = 24\,502,98$ рублей в месяц.

Такой же позиции придерживаются чиновники в Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 марта 2017 года № 17-1/ООГ-314 [10.]

Существенное значение в регулировании бухгалтерского учета имеет Федеральный закон от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В нем определены правовые основы бухгалтерского учета и составления отчетности, в частности применительно к оплате труда - регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете компаний.

Законодательным актом касающимся оплаты труда, является Налоговый Кодекс РФ Часть 2 от 05.08.200 г. № 117-ФЗ. На данный документ опираются при списании затрат на оплату труда для целей налогообложения. Перечень расходов на оплату труда открыт (ст. 255 НК РФ) [2]. Компания устанавливает его самостоятельно. При этом она должна учитывать как общие, так и дополнительные условия их признания в налоговом учете. Выплаты работникам должны быть предусмотрены трудовыми и (или) коллективными договорами (абз. 1 ст. 255 ТК РФ) [1]. Если выплата установлена в положении об оплате труда или другом локальном акте, на него нужно сделать ссылку в трудовом (коллективном) договоре. Облагаемую базу по налогу на прибыль не уменьшают выплаты в пользу работников, перечисленные в статье 270 НК РФ. В состав расходов на оплату труда входят отчисления в резерв на оплату отпусков (п. 24 ст. 255 НК РФ) [2]. С его помощью затраты на выплату отпускных равномерно распределяют в течение года. Если резерв будет создаваться, об этом нужно сделать запись в учетной политике компании. В ней также следует указать способ резервирования, предельную сумму отчислений и ежемесячный процент отчислений в резерв (п. 1 ст. 324.1 НК РФ)[2].

Регулирует правовые отношения, связанные с уплатой и исчислением страхователем (работодателем) взносов в государственные внебюджетные фонды Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования

Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». В соответствии с данным актом Правительством РФ ежегодно устанавливается предельная величина базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ и в Пенсионный фонд РФ. Новую предельную базу для расчета взносов Правительство РФ утвердило постановлением от 15.11.2017 № 1378 [7]. Для обязательного пенсионного и социального страхования лимиты повышены. Так, с 1 января 2016 г. предельная база по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, перечисляемым в ФСС, составляет 855 000 рублей, предельная база для начисления пенсионных взносов – 1 021 000 рублей [7]. Чиновники сохранили общий тариф по взносам до 2020 года. В будущем году компании будут по-прежнему платить по ставке 30 %: 22% - на пенсионное страхование, 2,9% - на социальное, 5,1% - на медицинское. Тем не менее нагрузка вырастет из-за новых лимитов. Чиновники проиндексировали их учетом роста средней зарплаты и коэффициентов на 2018 год (п. 5 ст. 421 НК РФ) [2]. В предельной базе надо учитывать выплаты, которые облагаются каждым видом взносов. Вознаграждения по договору подряда облагаются пенсионными взносами, но социальные платежи компания с них не платит. Поэтому в лимите для пенсионных взносов такие доходы учитывайте, а по социальным нет (подп. 2 п. 3 ст. 422 НК РФ). Есть и другие правила. Каждый страхователь считает лимит отдельно. Если сотрудник среди года устроился в компанию, не нужно учитывать в лимитах доходы, которые он получил у другого работодателя [10].

Так же к нормативным актам, имеющим отношение к расчетам с персоналом по оплате труда относится Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». К нормативно-правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль. При организации

учета расчетов по оплате труда, учитывают правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н. Поскольку затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности, то также используют ПБУ 10/99 «Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н. При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда руководствуются также различными методическими указаниями по ведению бухгалтерского учета, инструкциями и рекомендациями, разработанными Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти. Сюда относится План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н.]В соответствии с этим документом учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по данному счету ведется по каждому работнику организации. На предприятиях для целей бухгалтерского учета разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета [12, С.67].

Глава 2.ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАО «ЯМАЛНЕФТЕГАЗСТРОЙ»

2.1. Экономическая характеристика ЗАО «Ямалнефтегазстрой»

Закрытое акционерное общество «Ямалнефтегазстрой» было зарегистрировано 31 октября 2002 года в г. Новый Уренгой, Ямало-Ненецкий АО.

В 2003 году в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» - 3 бригады бурения и 6 бригад капитального ремонта скважин, в том числе 2 бригады по зарезке боковых стволов. Объем поисково-разведочного и эксплуатационного бурения в 2003 году составил порядка 650 тысяч метров.

В 2016 году принято решение о создании филиала «Буровые растворы» на основе подразделений, обеспечивающих сопровождение буровых растворов и систем очистки при бурении. В это же время, объединив тампонажные цеха двух филиалов Компании, образовывается Управление цементирование скважин ЗАО «Ямалнефтегазстрой», с головным центром в г. Новый Уренгой .

В 2014 году создана геологоразведочная экспедиция «Узбекистан» с базой в городе Самара. На первом этапе по проекту запланировано бурение трех скважин глубиной не менее трех тысяч, работы начались в апреле 2015г.

Сегодня в Компании 2 буровые бригады и 2 бригады освоения и ремонта скважин, численность предприятия составляет более шести тысяч человек. Объем поисково-разведочного и эксплуатационного бурения в 2015 году снизился.

ЗАО «Ямалнефтегазстрой» обеспечивает выполнение полного спектра услуг предприятиям нефтегазодобывающей отрасли. Среди заказчиков ЗАО «Ямалнефтегазстрой» - российские и зарубежные компании.

Основные виды услуг ЗАО «Ямалнефтегазстрой»:

1. Строительство нефтяных и газовых скважин всех назначений;
2. Капитальный и текущий ремонт скважин;

3. Производство тампонажных работ;
4. Буровые растворы и системы очистки бурения.

Договора на оказываемые услуги заключаются как на отдельные виды работ, так и комплексно.

Бухгалтерский учет и составление бухгалтерской отчетности ведется бухгалтерией ЗАО «Ямалнефтегазстрой»..

Бухгалтер делает записи на основании первичных учетных документов, которые фиксируют факт хозяйственной операции.

На предприятии каждый год утверждается Учетная политика. (Приложение 1). К учетной политике прилагается:

- Единый рабочий план счетов (Приложение 2)\$
- Схема учета затрат и калькулирования себестоимости;
- Состав и форма бухгалтерской отчетности Общества;
- График документооборота с указанием ответственных лиц.

Формы первичных учетных документов, используемых на предприятии для документирования операций, не включенных в альбомы унифицированных форм, устанавливаются по ЗАО «Ямалнефтегазстрой» отдельно распоряжением директора по ходатайству главного бухгалтера.

Основные показатели, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность ЗАО «Ямалнефтегазстрой» рассчитаем на основании формы «Бухгалтерский баланс» и формы «Отчёт о финансовых результатах» за 2015-2017гг. (Приложения 3,4,5) Показатели представлены в таблице 2.1.

Проанализировав показатели хозяйственной деятельности ЗАО «Ямалнефтегазстрой», можно сделать следующие выводы, что за анализируемый период, 2015 – 2017 гг., выручка от реализации продукции, работ и услуг снизилась на 3304, 0 тыс. руб., в том числе в 2016г. по отношению к 2015 г. на 2539 тыс. руб., а в 2017 г. по отношению к 2016 г. на 765 тыс. руб.

Нужно отметить, что себестоимость, оказанных услуг и выполненных работ за период с 2016 г. по 2017 г., пошла на снижение - 3207,0 тыс. руб. В

2016 себестоимость снизилась на 2531 тыс. руб. по сравнению с 2015 г., а в 2017 г. себестоимость оказанных услуг составила 8171 тыс. руб., что на 676 тыс. руб. меньше, чем в 2016 г.

Таблица 2.1.

Основные экономические показатели деятельности ЗАО «Ямалнефтегазстрой»
за 2015-2017 годы

Наименование показателей	Года			Абсолютное отклонение 2016 от 2015 (+,-)	Относительное отклонение, 2016 к 2015 (%)	Абсолютное отклонение 2017 от 2016 (+,-)	Относительное отклонение 2017 к 2016 (%)
	2015	2016	2017				
1	2		3	4	5	6	
1. Выручка от реализации, тыс. руб.	12 100	9 561	8 796	-2 539	79	-765	91
2. Фактическая себестоимость, тыс. руб.	11 378	8 847	8 171	-2 531	77	-676	92
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.	722	714	625	-8	98	-89	87
4. Чистая прибыль, тыс. руб.	418	473	266	55	113	-207	56
5. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	11 795	11 689	11 639	-106	99	-50	99
6. Среднесписочная численность работников, чел.	46	46	46	-	-	-	-
7. Кредиторская задолженность тыс. руб.;	5 054	5 054	4 815	-	-	-239	95
в т.ч. поставщики и подрядчики	4 447	4 427	4 270	-20	99	-157	96
8. Оплата труда 1-го работника, руб.	6 572,4	8 349,6	8 224,6	1 777,18	127	-125	98
9. Производительность труда, тыс. руб./чел.	263,04	207,84	191,22	-55,2	79	-16,2	92
10. Фондоотдача, руб.	1,03	0,82	0,76	-0,21	79	-0,06	92
11. Рентабельность продаж, %	5,9	7,4	7,1	1,5	1,25	-0,3	0,95
12. Чистая рентабельность продаж, %	3,4	4,9	3,0	1,5	1,4	-1,9	0,61

Прибыль от продажи в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 89 тыс. руб., на что оказало влияние снижение выручки от предоставления услуг на 765 тыс. руб. и снижение себестоимости услуг на 676 тыс. руб. Это свидетельствует о снижении объемов деятельности организации.

В 2015-2017 годах предприятие получило прибыль, поэтому мы можем рассчитать уровень рентабельности за данный период: в 2016 году он составил 8,07 %, это на 2,25% больше уровня рентабельности 2015 года, а в 2017 году произошло снижение уровня рентабельности на 0,42 % по сравнению с 2016 годом. На это отрицательное влияние оказало снижение прибыли от продаж.

В ЗАО «Ямалнефтегазстрой» за анализируемый период наблюдается тенденция снижения уровня фондоотдачи. В 2016 г. данный показатель снизился на 0,21 руб. по сравнению с 2015 г., а в 2017 г. на 0,06 руб. по сравнению с 2016 г. Это объясняется снижением выручки от оказания услуг. Соответственно, наблюдается тенденция повышения уровня фондоёмкости, т.к. это показатель, обратный фондоотдаче. Кроме того, следует отметить, что в данной организации за рассматриваемый период времени наблюдается снижение среднегодовой стоимости основных производственных фондов. В 2016 г оно составило 106 тыс. руб., а в 2017 г.- 50 тыс. руб. в сравнении с 2017 г.

Также наблюдается изменение фонда оплаты труда. В 2017 г. фонд оплаты труда увеличился на 981 тыс. руб., и соответственно возросла оплата труда 1 работника на 1777,18 руб., но в 2017 г. фонда оплаты труда снизился на 69 тыс. руб., а оплата труда 1-го работника на 125 руб. Показатель производительности труда имеет устойчивую тенденцию снижения. В 2016 г. производительность сократилась на 55,2 руб. в сравнении с 2015 г., а в 2017 г. – на 16,62 руб. по сравнению с 2016 г. Таблица 2 отражает показатели для оценки финансового состояния ЗАО «Ямалнефтегазстрой» (Приложение 3).

Долгосрочные обязательства в 2016 и в 2017 годах не изменили свои показатели. Вместе с тем краткосрочные обязательства в 2016 году уменьшились на 586 тыс.рублей, а в 2017 году по сравнению с 2016 годом уменьшились на 239 тыс.рублей.

2.2. Анализ основных финансовых показателей ЗАО «Ямалнефтегазстрой»

Перейдем к рассмотрению показателей ликвидности баланса, то есть показателей, характеризующих возможность быстро расплачиваться с долгами. Ликвидность – это изменение материальных или других ценностей в денежные средства для покрытия имеющихся финансовых обязательств.

В таблице 2.2 представлены самые ликвидные активы организации, то есть практически все, кроме внеоборотных активов, которые, могут продаваться долго, а порой оказаться и вовсе неликвидными. (Приложения 5) Активы в таблице расположены по убыванию ликвидности, то есть самыми ликвидными являются денежные средства, наименее ликвидными являются, как уже и говорилось, оборотные средства.

Таблица 2.2.

Показатели, характеризующие ликвидность баланса

Показатели	Годы			Отклонение			
				Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
	2015	2016	2017	2016-2015	2017-2016	2016/2015	2017/2016
Денежные средства, тыс. руб.	17	150	25	133	-125	882,35	16,67
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	1190	1432	1793	242	361	120,34	125,21
Финансовые вложения, тыс. руб.	8	8	8	0	0	100,00	100,00
Оборотные средства, тыс. руб.	2211	2382	2582	171	200	107,73	108,40
Краткосрочные обязательства, тыс. руб.	5640	5054	4815	-586	-239	89,61	95,27
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,0044	0,0313	0,0069	0,0268	-0,02	705,28	21,92
Коэффициент быстрой ликвидности	0,21	0,31	0,38	0,10	0,06	146,27	120,62
Коэффициент текущей ликвидности	0,39	0,47	0,54	0,08	0,06	120,23	113,78

Денежные средства значительно увеличились в 2016 году – 150 тыс. руб. против 17 тыс. руб. в 2015. Такая ситуация хороша с точки зрения ликвидности, но, с другой стороны, это деньги выведенные из производства, то есть деньги, которые не работают. Но в 2017 году денежные средства уменьшились на 16,67 %, деньги вложены в производство.

Краткосрочная дебиторская задолженность считается высоколиквидным активом. В рассматриваемом периоде дебиторская задолженность в 2017 году имеет максимальное значение, в 2015 году 1190 тыс.руб., затем увеличилась в 2016 году на 20,3%. Рост дебиторской задолженности говорит о том, что предприятие расширяет круг контрагентов, а уменьшается, потому что становится меньше клиентов, которым сложно вовремя вернуть дебиторку, то есть бизнес становится более отлаженным.

Финансовые вложения – активы с достаточно высокой ликвидностью, были равны в 2015 году 8 тыс.руб., и к 2016 году и 2017 годам не изменялись.

Оборотные средства в рассматриваемом периоде увеличиваются с каждым годом, в 2017 году они составляли максимальное значение за период – 2582тыс. руб., 2016 году они были равны 2382 тыс. руб.

Коэффициент абсолютной ликвидности – финансовый коэффициент, который находится суммой денежных средств и краткосрочных финансовых вложений делённых на краткосрочные обязательства. Говорит о способности предприятия очень быстро рассчитываться с долгами.

Коэффициент абсолютной ликвидности на протяжении периода 2015-2016 увеличивается. В 2015 году он равен 0,004, в 2016 году – 0,031. А в 2017 году уменьшается – 0,0069.

Нормативное ограничение коэффициента, принятое в российской практике $> 0,2$, это говорит о том, что каждый день подлежит погашению не менее 20 краткосрочных обязательств организации. Коэффициент $> 0,2$ применяется в зарубежной практике экономического анализа. Для многих российских предприятий рекомендуется значение 0,2-0,5. На рис.2 показана схема значений коэффициента абсолютной ликвидности. Показатели ЗАО

«Ямалнефтегазстрой» 2015-2017 годов попадают в нормативное значение. Компания очень быстро сможет рассчитаться с долгами.

Коэффициент быстрой ликвидности показывает, насколько можно будет оплатить текущие долги, если положение в организации станет в реальности критическим, при этом исходят из утверждения, что товарно-материальные запасы вообще не ликвидны. Чем больше показатель, тем, более платежеспособно предприятие. Нормативным считается коэффициент в диапазоне от 0,7 до 2. В ЗАО «Ямалнефтегазстрой» показатель быстрой ликвидности был оптимальным в 2017 году – 0,38. Это значение не совсем соответствует нормативу. В 2015 и в 2016 годах коэффициент был более низким, чем в 2017 году, и не совсем соответствовал нормативным требованиям. Это означает, что на конец 2017 года компания смогла бы быстрее рассчитаться с текущими долгами, чем в 2015 и 2016 годах.

Коэффициент текущей ликвидности указывает, до какой степени организация может расплатиться с текущими обязательствами только с помощью оборотных активов. Если значение коэффициента больше, то лучше платежеспособность организации. Этот показатель учитывает, что далеко не всё активы можно реализовать срочно.

Нормативным считается коэффициент в диапазоне от 0,7 до 2. В ЗАО «Ямалнефтегазстрой» показатель быстрой ликвидности был оптимальным в 2017 году – 0,54. Это значение соответствует нормативу. В 2015 и в 2016 годах коэффициент снижался, но соответствовал нормативным требованиям. Это означает, что на конец 2016 года компания смогла бы быстро рассчитаться с текущими долгами.

Коэффициент текущей ликвидности указывает, до какой степени организация может расплатиться с текущими обязательствами только с помощью оборотных активов. Если значение коэффициента больше, то лучше платежеспособность организации. Этот показатель учитывает, что далеко не всё активы можно реализовать срочно.

Таблица 2.3.

Анализ платежеспособности ОАО «Ямалнефтегазстрой»

Показатели	Годы			Отклонения	
	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Платежные средства: -Денежные средства, тыс. руб.	17	150	25	133	-125
-Дебиторская задолженность, тыс. руб.	1 190	1 432	1 793	242	361
Итого платёжных средств, тыс. руб.	1 207	1 582	1 818	375	236
Срочные платежи: -Задолженность по оплате труда, тыс. руб.	656	1 245	1 567	589	322
Задолженность перед государственными внебюджетными фондами, тыс. руб.	283	456	432	173	-24
-Задолженность по налогам и сборам, тыс. руб.	346	345	456	-1	111
Коэффициент платежеспособности	1 285	2 046	2 455	761	409

Анализ платежеспособности предприятия произведен на основе данных, приведенных в таблице 2.3 (Приложения 5).

Дебиторская задолженность держит свой максимум в рассматриваемом периоде в 2017 году, она составляет 1793 тыс. руб., что на 361 тыс. руб. больше чем в 2016 году и на 603 тыс. больше, чем в 2015 году.

Задолженность по оплате труда у организации небольшая, то есть можно сказать, что зарплата выплачивается регулярно.

Задолженности перед государственными внебюджетными фондами невелика – максимальная в 2017 году, 432 тыс. руб. Задолженность постепенно увеличивается по сравнению с 2015 и 2016 годами.

Задолженность по налогам и сборам также невелика. Максимальное значение – 456 тыс. руб. в 2017 году.

Коэффициент платежеспособности в рассматриваемом периоде не очень высокий. Он связан с малым значением срочных платежей.

Финансовую устойчивость предприятия проанализируем на основе данных, приведенных в таблице 2.4.

Таблица 2.4.

Показатели финансового состояния ЗАО «Ямалнефтегазстрой»

№ п/п	Показатели	Нормативное значение	Годы			Отклонение (+;-)	
			2015	2016.	2017	2016г. от 2015 г.	2017 г. от 2016 г.
1	Собственный капитал, тыс.руб.		-644	-171	95	473	76
2	Долгосрочные обязательства, тыс.руб.		182	182	182	-	-
3	Краткосрочные обязательства, тыс.руб.		5 640	5 054	4 815	-586	-239
4	Внеоборотные активы, тыс.руб.		2 967	2 683	2 510	-284	-173
5	Оборотные активы, тыс.руб.		2 211	2 382	2 582	171	200
6	Валюта баланса, тыс.руб.		5 178	5 065	5 092	-113	27
7	Коэффициент финансовой независимости (автономии)	$\geq 0,4-0,6$	-0,12	-0,03	0,018	0,09	0,048
8	Коэффициент финансовой устойчивости	$\geq 0,6$	-0,089	-0,002	0,054	0,091	0,052
9	Коэффициент финансирования	$\geq 0,7$	-0,11	-30,6	0,019	0,08	0,049
10	Коэффициент соотношения заёмного и собственного капитала	$< 1,0$	-9,04	-30,6	52,6	-21.56	83,2
11	Коэффициент маневренности	$\geq 0,5$	5,61	16,69	-25,42	11,08	-42,11
12	Индекс постоянного актива	-	-4,61	-15,69	26,42	-11,08	-42,11
13	Коэффициент привлечения долгосрочных займов	-	-0,28	-1,06	1,92	-0,78	2,98

Внеоборотные активы уменьшились в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 284 тыс.рублей, в 2017 году по сравнению с 2016 годом уменьшились на 173 тыс.рублей. Оборотные активы в 2016 году увеличились по сравнению с 2015годом на 171 тыс.рублей , в 2017 году по сравнению с 2016 годом увеличились на 200 тыс.рублей. Валюта баланса в 2016 году уменьшилась на 113 тыс.рублей по сравнению с 2015 годом, в 2017 году увеличилась на 30

тыс.рублей по сравнению с 2016 годом. Коэффициент независимости увеличился на 0,09 в 2016 году и на 0,048 в 2017 году. Коэффициент финансовой устойчивости повысился на 0,091 пункта в 2016 году и на 0,052 пункта в 2017 году. Коэффициент соотношения заемных средств и собственного капитала в 2017 году увеличился на 83,2 пункта, что говорит об ухудшении финансовой устойчивости предприятия. Коэффициент маневренности уменьшился в 2017 году, что говорит об ухудшении финансовой устойчивости предприятия. Коэффициент привлечения долгосрочных займов увеличился в 2017 году на 2,98 пункта.

По итогам анализа финансовое состояние предприятия устойчивое.

2.3. Характеристика ведения бухгалтерского и налогового учета в ЗАО «Ямалнефтегазстрой»

Внутренние правила, определяет способность вести учет организации. На основании федерального закона, правила бухгалтерского учета (ссылка), чтобы принять руководящие директивы на счет, а затем сформулировать внутренние регламенты руководства организации не зависит, что отражает их учетную политику. Экономическая организация свобода предпосылок всех форм собственности - независимо от выбора учетной политики. Главный бухгалтер в условиях рыночных отношений, в целях защиты своих интересов через механизм создания учетной политики, вы должны принять решение самостоятельно на счете организации.

Учетная политика в ЗАО «Ямалнефтегазстрой», принятая в виде соответствующих организационно-распорядительных документов организации, организационного проектирования (приказов, положений и т.д.). (Приложение 1)

Финансовая работа в организации осуществляется работниками бухгалтерии. Это работа по выявлению резервов доходности организации и поиску путей повышения уровня рентабельности; мобилизации внутренних ресурсов для обеспечения текущей деятельности; своевременному выполнению

обязательств перед партнёрами; контроль за рациональным использованием финансовых средств. От того, как будет организована финансовая работа в организации, зависит и её финансовое состояние. Финансовое состояние определяется результатами производственной и коммерческой деятельности организации.

В целях налогового учета для определения налоговой базы по налогу на прибыль доходы и расходы признаются таковыми по методу начисления в соответствии со статьями 271 и 272 НК РФ. К прочим расходам, связанным с производством и реализацией, в целях налогового учета относятся расходы Общества на командировки в частности, но не ограничиваясь, найма жилого помещения, включая оплату дополнительных услуг, оказываемых в гостиницах, кроме расходов на обслуживание в барах и ресторанах, расходов на обслуживание в номере, расходов за пользование рекреационно-оздоровительными объектами, в сумме, указанной в счетах гостиниц; проезд работника к месту командировки и обратно; провоз и хранение багажа, оплату услуг связи, расходы связанные с обменом наличной иностранной валюты, в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов; оформление и выдачу виз, паспортов, ваучеров, приглашений, медицинской страховки при загранкомандировках и иных аналогичных документов, в сумме фактических затрат на их получение; консульские, аэродромные сборы, сборы за право въезда, прохода, транзита автомобильного и иного транспорта и иные аналогичные платежи и сборы, в сумме фактических затрат; суточные и иные расходы в суммах, установленных внутренними актами Общества.

Главный бухгалтер 12 июня 2011, во главе с N 402-ФЗ «Дата учета» федеральным законом, несет ответственность за формирование учетной политики. Для поддержания надлежащего бухгалтерского учета всех операций. Добавление своевременного представления в установленном адрес и условия эксплуатации и анализе информации, финансовой отчетность.

Внутренние правила, определяет способность вести учет организации. На основании федерального закона, правила бухгалтерского учета (ссылка), чтобы

принять руководящие директивы на счет, а затем сформулировать внутренние регламенты руководства организации не зависит, что отражает их учетную политику. Экономическая организация свободна предпосылок всех форм собственности - независимо от выбора учетной политики. Главный бухгалтер в условиях рыночных отношений, в целях защиты своих интересов через механизм создания учетной политики, вы должны принять решение

Расходы Общества на выплату пособий по временной нетрудоспособности работникам в части не покрытой страховыми выплатами, признаются прочими расходами.

Расходы по оплате услуг банков в целях налогового учета в соответствии со статьей 265 НК РФ признаются внереализационными расходами.

Внереализационные расходы в виде штрафов, пеней и иных санкций за нарушение договорных или долговых обязательств, а также в виде расходов на возмещение причиненного ущерба учитываются для целей налогообложения на дату их признания Обществом либо на дату вступления в законную силу решения суда.

Внереализационные доходы в виде штрафов, пеней или иных санкций за нарушение договорных обязательств, а также суммы возмещения убытков или ущерба Общество учитываются для целей налогообложения на дату их признания должником либо на дату вступления в законную силу решения суда.

Расходы, возникшие в текущем налоговом периоде, но относящиеся к будущим отчетным (налоговым) периодам признаются в расходах, принимаемых для целей налогообложения, с использованием следующих методов списания:

- ✓ Равномерное списание исходя из количества месяцев;
- ✓ Равномерное списание исходя из количества дней;
- ✓ Списание пропорционально объема выпуска продукции (иных натуральных показателей);
- ✓ Единовременное списание при наступлении определенного события.

Срок и метод списания определяется Обществом с учетом принципа равномерности признания доходов и расходов.

Выплаты персоналу по отпускам будущих периодов учитываются в составе расходов будущих периодов и списываются исходя из количества дней отпуска в будущих месяцах, за которые они были начислены.

При этом датой осуществления расходов в виде страховых взносов, начисленных на отпускные, признается дата их начисления, то есть последний день отчетного периода (месяца). В составе расходов будущих периодов страховые взносы, начисленные на отпускные, не учитываются и признаются в расходах единовременно при начислении.

Расходы на подготовительные работы к производству сезонного характера списываются на себестоимость продукции в течение периода производства и отгрузки продукции пропорционально плановому выпуску.

Расходы на приобретение неисключительных прав пользования учитываются в соответствии с пунктом 1 ст. 272. Если условиями лицензионных (сублицензионных) договоров и иных сделок, предусматривающих предоставление прав использования программами ЭВМ, установлен конкретный срок использования программ для ЭВМ, то расходы учитываются при исчислении налоговой базы в течение этого срока. Если условиями таких договоров не установлен конкретный срок использования программ, то расходы признаются для целей налогообложения равномерно по отчетным (налоговым) периодам в течение срока определенного службами Общества, которые используют либо осуществляют сопровождение конкретной программы ЭВМ, исходя из предполагаемого срока ее использования (но не более 5 лет).

Расходы на обязательное и добровольное страхование в целях налогового учета принимаются в соответствии со статьями 255, 263 и 272 НК РФ.

Расходы на получение сертификатов, разрешений, паспортов, аккредитаций, свидетельств, лицензий на ведение деятельности, в соответствии

с требованиями законодательства, и т.п. признаются расходами налогового периода, в котором возникают, исходя из условий сделок.

Доходы и расходы, связанные со сдачей имущества в аренду и предоставление в пользование объектов интеллектуальной собственности признаются в качестве доходов/расходов от реализации.

Датой получения доходов от сдачи имущества в аренду и доходов в виде лицензионных платежей за пользование объектами интеллектуальной собственности признаётся дата предъявления документов, служащих основанием для расчетов.

Расходы на обязательное и добровольное страхование в целях налогового учета принимаются в соответствии со статьями 255, 263 и 272 НК РФ.

Расходы на получение сертификатов, разрешений, паспортов, аккредитаций, свидетельств, лицензий на ведение деятельности, в соответствии с требованиями законодательства, и т.п. признаются расходами налогового периода, в котором возникают, исходя из условий сделок.

Доходы и расходы, связанные со сдачей имущества в аренду и предоставление в пользование объектов интеллектуальной собственности признаются в качестве доходов/расходов от реализации.

Датой получения доходов от сдачи имущества в аренду и доходов в виде лицензионных платежей за пользование объектами интеллектуальной собственности признаётся дата предъявления документов, служащих основанием для расчетов.

Резерв под предстоящие ремонты не создается. Сумма фактических затрат на ремонт основных средств, кроме затрат на техническое обслуживание основных средств, включается в состав прочих затрат текущего отчетного (налогового) периода.

В целях налогового учета создается резерв по сомнительным долгам в порядке, предусмотренном ст. 266 НК РФ. При этом сумма создаваемого резерва по сомнительным долгам не может превышать 10 процентов от выручки отчетного (налогового) периода, определяемой в соответствии со

статьей 249 НК РФ. Резерв по сомнительным долгам создается по дебиторской задолженности, связанной с реализацией продукции, работ, услуг.

В целях бухгалтерского учета создается резерв по сомнительным долгам в порядке, предусмотренном ПБУ 1/2008. При этом сумма создаваемого резерва по сомнительным долгам не может превышать 10 процентов от выручки отчетного (налогового) периода, определяемой в соответствии со статьей 249 НК РФ. Резерв по сомнительным долгам создается по дебиторской задолженности, связанной с реализацией продукции, работ, услуг. Главный бухгалтер 12 июня 2011, во главе с N 402-ФЗ «Дата учета» федеральным законом, несет ответственность за формирование учетной политики. Для поддержания надлежащего бухгалтерского учета всех операций. Добавление своевременного представления в установленном адрес и условия эксплуатации и анализе информации, финансовой отчетность.

Внутренние правила, определяет способность вести учет организации. На основании федерального закона, правила бухгалтерского учета (ссылка), чтобы принять руководящие директивы на счет, а затем сформулировать внутренние регламенты руководства организации не зависит, что отражает их учетную политику. Экономическая организация свобода предпосылок всех форм собственности - независимо от выбора учетной политики. Главный бухгалтер в условиях рыночных отношений, в целях защиты своих интересов через механизм создания учетной политики, вы должны принять решение самостоятельно на счете организации.

Резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет, предусмотренные статьей 324.1 НК РФ, не создаются. Для целей налогообложения учитываются фактические выплаты.

Резерв на предстоящие расходы на гарантийный ремонт и гарантийное обслуживание, предусмотренный ст. 267 НК РФ, не создается. Для целей налогообложения учитываются фактические расходы по гарантийному ремонту и обслуживанию.

Глава 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОАО «ЯМАЛНЕФТЕГАЗСТРОЙ»

3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Ямалнефтегазстрой»

Для правильной постановки учета по плате труда необходим отлаженный механизм оформления, хранения и учета документов, связанных с характеристиками и деятельностью персонала. Ряд этих документов находится в отделе кадров, а часть хранится в бухгалтерии.

При приеме работника на работу оформляется приказ о приеме: форма N Т-1(Приложение 6) - для одного работника или Т-1а - для нескольких работников. Подписанный руководителем приказ объявляется работнику под расписку, а его копия передается в бухгалтерию. При оформлении приказа (распоряжения) о приеме работника на работу указываются наименование структурного подразделения, должность (специальность, профессия), срок испытания, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей.

На основании приказа вносится соответствующая запись в трудовую книжку, заполняется личная карточка (форма N Т-2) (Приложение 7). Из этого приказа бухгалтер определяет, с какого числа будет начисляться зарплата работнику, и каким образом будет оплачиваться его труд. Личная карточка заполняется работником кадровой службы на лиц, принятых на работу, на основании: приказа (распоряжения) о приеме на работу; паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; трудовой книжки или документа, подтверждающего трудовой стаж; страхового свидетельства государственного пенсионного страхования; документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, а также сведений, сообщенных о себе работником. В отдельных случаях с учетом

специфики работы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов. При приеме на работу работник пишет Заявление о предоставлении стандартных налоговых вычетов, если у него есть дети (Приложение 8).

Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации применяется штатное расписание (форма N Т-3). (Приложение 9). Содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание утверждается приказом руководителя организации или уполномоченным им лицом, изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом вышеназванных лиц [32, С. 154].

Работник может быть переведен на другую работу в организации или в другую местность вместе с организацией. В этом случае оформляется приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма N Т-5), копия которого передается в бухгалтерию. Заполняются работником кадровой службы с учетом письменного согласия работника, подписываются руководителем организации или уполномоченным им на это лицом, объявляются работнику под расписку (Приложение 10). В случае если трудовой договор с работником не заключался и его прием на работу оформлен приказом при заполнении унифицированной формы N Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу», по строке «Основание» указываются конкретные документы, на основании которых работник будет переведен на другую работу (заявление, медицинское заключение, служебная записка и др.), а реквизит «Изменение к трудовому договору» не заполняется. На основании приказа (распоряжения) о переводе на другую работу делаются отметки в личной карточке работника (форма N Т-2), вносится соответствующая запись в трудовую книжку.

При предоставлении отпуска необходимо оформление приказа о предоставлении отпуска по формам N Т-6 (Приложение 11). Применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Составляются работником кадровой службы или уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем организации, объявляются работнику под расписку. На основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска делаются отметки в личной карточке (форма N Т-2), и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме N Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» (Приложение 12). Применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

При расчете среднего заработка для оплаты отпуска в графе 3 показывается общая сумма выплат, начисленных работнику за расчетный период согласно правилам исчисления среднего заработка. В графах 4, 5 указывается количество календарных дней, часов, приходящихся на отработанное время в расчетном периоде.

При замещении одного работника на отсутствия другим работником оформляется «Приказ о замещении временно отсутствующего работника» (Приложение 13).

Для оформления и учета увольнения работника (работников) применяются приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма N Т-8) (Приложение 14) и приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками (форма N Т-8а), на основании которых производится расчет с работником. В последний день работы оформляется приказ об увольнении работника и выдается ему заполненная трудовая книжка. Помимо копии приказа о прекращении трудового договора с работником отдел кадров готовит

и представляет в бухгалтерию записку-расчет (унифицированная форма N Т-61) (Приложение 15). Этот документ применяется для определения заработной платы и других выплат сотруднику при прекращении трудового договора. При увольнении материально ответственного лица к приказу (распоряжению) прилагается документ об отсутствии материальных претензий к работнику. [32, с.189]

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма N Т-9) применяется для оформления и учета направления работника в командировку. Заполняется работником кадровой службы на основании служебного задания, подписывается руководителем организации или уполномоченным на это лицом. В приказе о направлении в командировку указываются фамилия и инициалы, структурное подразделение, должность (специальность, профессия) командируемого а также цель, время и место(а) командировки (Приложение 16). Работнику выдается служебное задание по форме Т-10 а(Приложение 17). Бухгалтерия делает расчет командировочных по форме Т-60 (Приложение 18).

Понятие служебной командировки дается ст.166 Трудового кодекса РФ. Служебной командировкой считается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

Согласно ст.168 ТК РФ. Так, работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником на основании приказа работодателя.

Для оформления и учета поощрений за успехи в работе применяется Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма N Т-11) (Приложение 19). Он составляется на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает работник.

Подписываются руководителем организации или уполномоченным на это лицом, объявляются работнику под расписку. На основании приказа (распоряжения) вносится соответствующая запись в личную карточку работника и трудовую книжку работника.

Согласно ст.91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Для учета фактически отработанного времени используются табель учета использования рабочего времени (форма N Т-13) (Приложение 20). Эта форма является основным первичным документом при расчете заработной платы. Применяется для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду.

Составляются в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписываются руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передаются в бухгалтерию. Данная форма «Табель учета рабочего времени» применяется при автоматизированной обработке учетных данных.

Для выплаты заработной платы применяется платежная ведомость (форма № Т-53) (Приложение 21). В своде начислений содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Они производятся на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов.

Межрасчетные выплаты могут производиться из кассы по документу КО-2. (Приложение 22). В данный момент предприятие имеет договор с банком о зарплатных картах и переводит своим сотрудникам на карточки их зарплату .Для этого бухгалтер по заработной плате делает» Список на зачисление на счета «зарплатных карт» и отправляет его в банк в котором обслуживается (Приложение 23).

3.2. Синтетический и аналитический учет по оплате труда

Синтетический учет оплаты труда – это учет обобщенных данных, который ведется на синтетических счетах бухгалтерского учета.

Схема счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» представлена на рисунке 4.

С кредита счетов	Счет 70 «Расчеты по оплате труда»		В дебет счетов
		Сальдо начальное – задолженность организации перед работниками по оплате труда на начало июня 0 ,00 руб.	
50	Выплачена из кассы заработная плата – 343 973,81 руб.	Начислена заработная плата работникам основного производства – 1 671 153,24 руб. Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет ФСС) – 12 263,97 руб.	20
68.01	Удержан из зарплаты НДФЛ – 214 078,00 руб.		69.01
76.41	Удержаны из заработной платы суммы по исполнительным листам – 14 775,00 руб.		
Оборот по дебету – 1 723 654,72руб.		Оборот по кредиту – 1 748 411,21руб.	
		Сальдо конечное – задолженность организации перед работниками по оплате труда на конец июня – 24 756,49 руб.	

Рис. 4. Схема строения счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» за июнь 2017г.

Счет пассивный. По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- начисленных пособий по временной нетрудоспособности;

- начисленных доходов от участия в капитале;

Резервы на оплату отпусков работникам и вознаграждений за выслугу лет в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» не создаются.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показываются удержания из заработной платы и ее выплата. Кредитовое сальдо по данному счету представляет собой переходящую задолженность по оплате труда в целом за месяц. Таким образом, в пассиве баланса на каждое первое число месяца, следующего за отчетным, будет числиться сумма кредиторской задолженности предприятия по заработной плате работникам, начисленной за отчетный месяц, но не выданной в нем.

Бухгалтерский учет ЗАО «Ямалнефтегазстрой» осуществляет с помощью компьютерной техники. Предприятие использует информационную базу 1С:Бухгалтерия версия 8.3. В комплект поставки данного программного продукта включается типовая конфигурация «1С:- Камин: Зарплата. Версия 5.0» на платформе «1С: Предприятие 8.3». Программный продукт «1С-КАМИН:Зарплата. Версия 5.0» предназначен для расчёта заработной платы, ведения кадрового учёта, расчёта налогов и страховых взносов, подготовки отчётности. Программа может использоваться в коммерческих организациях любого масштаба, работающих в любой сфере, применяющих любые налоговые режимы. «1С-КАМИН:Зарплата. Версия 5.0» -единственное на данный момент партнерское решение, которое доступно в интернет-сервисе «1С:Предприятие 8 через Интернет».

Особенностью работы с данной программой является то, что учет рабочего времени, начисление заработной платы, всех дополнительных

платежей, а также удержание налогов производится по каждому работнику в программе Камин. Все начисления и удержания отражаются в рабочем документе «Свод начислений, удержаний и прочих доходов» (Приложение 25). Сумма выданной заработной платы отражается в графе № 321 без учета не выданной зарплаты и алиментов. Затем общая сумма с учетом депонированной заработной платы и удержаний по исполнительным листам переносится главным бухгалтером в базу 1С:Бухгалтерия, версия 8.3.

Аналитический учет расчетов с работниками по заработной плате организация ведет по каждому сотруднику отдельно в программе «1С:Предприятие - Камин: расчет заработной платы. Версия 1.2» .

Пример. Работник ЗАО «Ямалнефтегазстрой» Шишкиной Н.А. установлен оклад 19 500 рублей в месяц. В январе 2018 года из 17 рабочих дней Шишкина проработала 17 дней. Шишкиной Н.А. начислена месячная премия 25% от оклада, начислена надбавка за выслугу лет 20 % от оклада. Заработная плата работника за январь 2018 года, согласно «Своду начислений, удержаний и прочих доходов» (Приложение 24) составит:

$19\,500 \text{ руб.} / 17 \text{ раб. дня} = 1147 \text{ руб. } 89 \text{ копеек}$

Оклад : $17 \text{ дней} * 1147 \text{ руб. } 89 \text{ копеек} = 19500 \text{ руб.}$

Месячная премия: $19\,500 \text{ руб.} * 25\% = 4875 \text{ руб.}$

Надбавка за выслугу лет: $19\,500 \text{ руб.} * 20\% = 3900 \text{ руб.}$

Всего начислено: $19500 + 4875 + 3900 = 28275 \text{ руб.}$

а) Дт 26 «Общехозяйственные расчеты» (Приложение 20,24)

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 28 275 руб.

б) Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате (Приложение 25)

Кт 68.1 «Подходный налог» 24 599 руб.

в) Дт.70.1 «Расчеты с персоналом по оплате (Приложение 21)

Кт 51 « Расчетные счета» 5 000 руб.

г) Дт.70.2 «Расчеты с персоналом по оплате (Приложение 23)

Кт 51 « Расчетные счета» 19 599 руб.

Работнику Шишкиной Н.А. выдан «Расчетный листок» за январь (Приложение 26).

Пример. Работник ЗАО «Ямалнефтегазстрой» Горошко В.В, установлена оплата труда по тарифу - 100 руб. в час. В январе 2018 года он отработал 136 часов Горошко В.В. начислена оплата за сложность и напряженность 10% от ставки. Заработная плата работника за январь 2018 года согласно «Своду начислений, удержаний и прочих доходов» (Приложение 27) составит:

Тариф: $136 \text{ часов} * 100 \text{ руб. в час} = 13\,600 \text{ руб.}$

За сложность и напряженность: $1360 * 10\% = 1\,360 \text{ руб.}$

Всего начислено: $13600 + 1360 = 14960 \text{ руб.}$

а) Дт 20 «Основное производство» (Приложение 20,27)

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 14 960 руб.

б) Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате (Приложение 24)

Кт 68.1 «Подходный налог» ($14\,960 * 13\%$) 1 945 руб.

в) Дт 70.2 «Расчеты с персоналом по оплате (Приложение 23)

Кт 51 «Расчетные счета» ($14\,960 - 1945$) 13 015 руб.

Работнику Горошко В.В. выдан «Расчетный листок» за январь 2018 года. (Приложение 28).

Пример. В соответствии со «Сводом начислений, удержаний и прочих доходов» (Приложение 29) за отработанные дни в январе 2018 года всем работникам предприятия ЗАО «Ямалнефтегазстрой» начислена заработная плата в размере 132 927 рубля 73 копейки. Данная сумма переносится главным бухгалтером в базу 1С:Бухгалтерия, что отражается записью (Приложение 30):

Дт 20 «Основное производство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 132 927,73 руб.

Дт 20 «Основное производство»

Кт 69 «Страховые взносы» 54 661,43 руб.

Некоторые выплаты работникам организации могут производиться за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС).

Право на пособие по временной нетрудоспособности имеют граждане, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности (далее - застрахованные лица).

Застрахованными лицами являются граждане Российской Федерации, а также постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства:

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы застрахованного лица, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения выплачивается застрахованным лицам за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается в следующем размере:

- 1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 % среднего заработка;
- 2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 % среднего заработка;
- 3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 % среднего заработка.

Застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Статьей №1 Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2017 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений

в Федеральном законе «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации" был установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2018 года в сумме 9 489 рублей в месяц.

Основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены приказами Минздравсоцразвития России.

С 1 января 2018 года изменился расчетный период и среднедневной заработок для расчета пособия по временной нетрудоспособности. Изменились максимальный и минимальный размер выплат по больничным листам.

В 2018 году в расчетный период для пособий входят 2016 и 2017 годы. За 2016 год в расчет можно взять выплаты в пределах 718 000 руб., за 2017 год – в пределах 755 000 руб. Максимальный среднедневной заработок для расчета по больничному листу в 2018 году составляет: 2017,81 руб.

После выхода на работу после болезни сотрудник предъявляет больничный лист. Организация обязана назначить ему пособие в течение 10 календарных дней со дня обращения и выплатить – в ближайший день, установленный для выплаты зарплаты. Согласно статье 15 Закона № 255-ФЗ. Пособие начисляют и выплачивают, если сотрудник обратится за ним не позднее шести месяцев со дня выхода на работу. Согласно статье 12 Закона № 255-ФЗ. Оплатить нужно весь период нетрудоспособности работника, включая выходные дни и нерабочие праздничные. При заболевании или бытовой травме пособие за первые три дня нетрудоспособности выплачивается работнику за счет фирмы, а с четвертого дня – за счет ФСС РФ (п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ).

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.

Средний дневной заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного

Для расчета больничного, количество дней в году всегда равно 730. Не важно, считаем в високосном году или нет. Только для расчета декретного пособия количество дней может быть другим. Рассчитаем предельную базу для начисления взносов. Для расчета берем базовые величины за 2016 и 2017 годы: это 718 000 руб. и 755 000 руб. соответственно. В сумме это составит: 1 473 000 руб. Теперь нужно сравнить среднедневной заработок работника с минимальным. Минимальный среднедневной заработок составляет 311,97 руб. Если заработок работника ниже минимального 311,97 руб., для дальнейших расчетов нужно взять эту цифру. Если больше – считаем от среднего заработка работника. То есть, рассчитываем пособие по больничному от той суммы, которая больше.

Пример. Сотрудник организации ЗАО «Ямалнефтегазстрой» Шишкина Н.А., был больна с 2 марта по 9 марта 2018 года. Оклад составляет 19 500 рублей в месяц. Страховой стаж работника составил 38 лет 0 месяцев 3 дня. Процент оплаты с учетом страхового стажа составляет 100 %. Учитывая исходные данные, производится расчет пособия по временной нетрудоспособности (Приложение 31):

1) определяется средний заработок за предшествующий период (за 2016 год начислено 400 000 руб., за 2017 год начислено 450 000 руб.). Итого база 850 000 руб. Определяем средний заработок: $850\,000 \text{ руб.} / 730 \text{ дней} = 1\,164,38 \text{ руб.}$ Максимальный среднедневной заработок для расчета больничного листа в 2018 году составляет 2017,81 руб. В нашем примере не превышает максимальный среднедневной заработок.

2) определяется размер пособия с учетом установленного процента оплаты: $1\,164,38 \text{ руб.} * 3 \text{ дня} * 100\% = 3\,493,14 \text{ руб.}$ (за счет работодателя)

$1\,164,38 \text{ руб.} * 5 \text{ дня} * 100\% = 5\,821,90 \text{ руб.}$ (за счет ФСС)

Общий размер пособия по временной нетрудоспособности работнику Шишкиной Н.А. составил 9 315,04 рублей.

В бухгалтерском учете данная операция отражается следующим образом:

1) из общей суммы 9 315,04 рублей за счет средств социального страхования (12 дней) будет начислено 5 821,90 рублей, что отражается проводкой:

Дт 69/1 «Расчеты по социальному страхованию»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 5 821,90 руб.

2) оставшаяся сумма подлежит включению в издержки обращения, что закреплено проводкой:

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 3 493,14 руб.

К числу основных прав работника относится право на отпуск, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ. В трудовом законодательстве РФ имеется большая группа норм, регулирующих право граждан на отдых после заключения трудового договора. В соответствии с главой 19 Трудового кодекса РФ «...работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка».[32,С.56]. Право на использование отпуска возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам в возрасте до 18 лет;

3) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется на 28 календарных дней. Продолжительность отпуска исчисляется в календарных

днях и максимальным размером не ограничивается. Праздничные дни не включаются в период отпуска и оплате не подлежат (ст. 120 ТК РФ).

За время нахождения работника в отпуске ему полагается заработная плата (отпускные). Сумма отпускных облагается налогом на доходы физических лиц, единым социальным налогом, взносами на обязательное пенсионное страхование и на страхование от несчастных случаев. Основанием для расчета причитающейся работнику суммы отпускных является записка – расчет о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-60) (Приложение 20). Сумма отпускных рассчитывается исходя из среднего дневного заработка работника. Общий порядок исчисления среднего заработка при оплате отпуска установлен в ст. 139 ТК РФ, в которой указывается, что средний заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Чтобы рассчитать средний заработок, необходимо определить:

- сумму выплат, которую получил работник в расчетном периоде;
- расчетный период

При расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. Сумма материальной помощи не учитывается при расчете среднего заработка. Премии, приуроченные к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей и другие аналогичные премии, как правило, считаются разовыми, следовательно, учитывать их при исчислении средней заработной платы безосновательно.

Пример. С 14 марта 2018 года по 19 марта 2018 года Демидова уходит в отпуск на 6 календарных дней. Для определения среднего заработка необходимо сначала просуммировать заработную плату за 12 предыдущих месяцев (Приложение 11,12):

Для расчета среднего заработка берем доход за предыдущие 12 месяцев, он составляет 70 000 руб.

Количество календарных дней в периоде составило 58,60дней.

Далее определяется средний дневной заработок:

70 000 руб. / 58,6 дней = 1 194,54 руб.

За 6 календарных дней отпуска сумма составит:

1 194,54 руб. * 6 дней = 7 167,24 руб.

Удерживаем НДФЛ:

7 167,24 руб. * 13 % = 932,00 руб.

Таким образом, Алисовой И.И. полагаются отпускные в сумме:

7 167,24 руб. – 932,00 руб. = 6 235,24 руб.

В бухгалтерском учете главным бухгалтером ЗАО «Ямалнефтегазстрой» была произведена следующая запись о начислении отпуска :

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 6 235,24 руб.

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт. 68.1 «Подходный налог» 750,00 руб.

Расчет НДФЛ 7167,24-1400(вычет на ребенка)*13%= 750 руб.

(Приложение 32)

В этом же месяце была произведена выдача отпускных работнику Демидовой Е.В. расходным кассовым ордером № 23 от 12.03. 2018 года (Приложение 22), что оформляется проводкой:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 50/1 «Касса/касса организации» 6417,24 руб.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (выходное пособие). Компенсацию за неиспользованный отпуск работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения. Право на получение компенсации за неиспользованный отпуск не зависит от причины увольнения работника. В ТК РФ предусмотрено два вида выходного пособия - в размере среднемесячного заработка и в размере двухнедельного среднего заработка. Величина планируемых денежных выплат при этом напрямую зависит от основания расторжения трудового договора.

В соответствии со ст. 84 ТК РФ при увольнении по причине нарушения правил приема на работу (в случае отсутствия в этом вины работника) работодатель выплачивает выходное пособие, размером равное среднемесячной зарплате. При ликвидации организации либо сокращении численности (штата) предприятия (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ) размер ожидаемого пособия такой же - среднемесячный заработок.

При расторжении трудового договора по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ за работником сохраняется право на получение среднемесячной зарплаты (с учетом выходного пособия) на период не больше двух месяцев. Если же работник обратился в двухнедельный срок в соответствующую службу занятости, то по решению этой службы заработок сохраняется за ним и в течение третьего месяца.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Пример. Сотрудник ЗАО «Ямалнефтегазстрой» Горошко В.В. работал водителем. В соответствии с заявлением работника от 17.04.2018 года и приказом по организации (Приложение 14) был уволен согласно ст. 77 п. 1 ТК РФ. Работник имеет право на получение за отработанный период 9,32 дней отпуска.

Расчет оплаты выходного пособия в программе «Камин:расчет заработной платы. Версия 5.0» осуществляется следующим образом (Приложение 15):

1) определяется сумма заработка, полученная за расчетный период:

44 600 руб.

$44\,600 \text{ руб.} / 87.90 \text{ дня} * 9.32 \text{ дней} = 4\,728,87 \text{ руб.}$

$18\,370 \text{ руб.} + 4\,728,87 = 23\,098,87 \text{ руб.}$ (Приложение 33)

Выходное пособие подлежит обложению налогом на доходы физических лиц.

4) удержание НДФЛ (Приложение 34):

$23\,098,87 \text{ руб.} * 13 \% = 3003 \text{ руб.}$

Итого, сумма выходного пособия, причитающаяся в выдаче, составила 4 728,87 рублей.

В программе 1С:Бухгалтерия. Проф. организации начисление и выдача компенсации при увольнении отражается следующими записями:

1) начислена компенсация за неиспользованный отпуск иза отработанные дни заработная плата (Приложение 35):

Дт 20 «Расходы на продажу/коммерческие расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 23 098,87 руб.

2) выдана сумма увольнительных:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 50/1 «Касса/касса организации» 22 483,87 руб.

Для наглядного отражения применяемых в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» схем бухгалтерских проводок по начислению, выдаче заработной платы и удержаниям из нее представим в виде таблицы 3.1 данные хозяйственные операции.

Таблица 3.1.

**Журнал хозяйственных операций по отражению расчетов с персоналом
по оплате труда в ЗАО «Ямалнефтегазстрой»**

Содержание хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета	Сумма, руб.	Приложение
1. Начислена заработная плата работникам основного производства	20	70	118 929,73	Свод начислений Приложение 29
2. Начислена заработная плата работникам администрации	26	70	63 275,00	Свод начислений Приложение 29
3. Начислено пособие по временной нетрудоспособности работнику (за счет средств работодателя)	26	70	3 493,14	Расчет пособия по временной нетрудоспособности за счет работодателя (приложение 31)
4. Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет средств ФСС)	69.1	70	5 821,90	Расчет пособия по временной нетрудоспособности за счет ФСС (приложение 31)
5. Удержан НДФЛ из з/п работников	70.2	68.1	22777,00	(приложение 25)
6. Выдана заработная плата через кассу	70.2	50.1	22 483,87	Расходный кассовый ордер 56 (приложение 35)
7. Выдан аванс через кассу	70.1	50.1	26 500,00	Платежная ведомость (Приложение 21)
8. Выдана заработная плата на карточки сотрудникам	70	51	132927,73	Список на зачисление на счета «зарплатных карт» (приложение 23)
9. Удержание по исполнительным листам	70	76.41	14 775	Карточка счета 70 (Приложение 36)

Дебетовые и кредитовые обороты по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», ежемесячно переносятся в Главную книгу. При этом дебетовый оборот отражается в разрезе корреспондирующих счетов, а кредитовый итоговой суммой за месяц, затем выводится кредитовое и дебетовое сальдо (развернутое), а также свернутое сальдо, т.е. сальдо на конец месяца. На основании главной книги ежеквартально составляется Бухгалтерский баланс (Приложение 3), в котором данные по кредитовому остатку счета 70 отражаются по ст. «Задолженность перед персоналом организации»

Состояние расчетов ЗАО «Ямалнефтегазстрой» с персоналом по оплате труда в целом соответствует нормативным требованиям,

3.3. Учет удержаний и вычетов из заработной платы

Удержания и вычеты из заработной платы – это неотъемлемая часть расчетов организации с персоналом по оплате труда и отчисления от заработной платы. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных законодательством. Их можно разделить на: обязательные и по инициативе организации.

Обязательным удержанием из заработной платы – является удержание налога на доходы физических лиц. Большинство доходов, выплачиваемых организацией работникам в течение календарного года, облагается налогом на доходы физических лиц, и организация обязана удержать этот налог и перечислить сумму налога в бюджет. Взимание налога на доходы физических лиц исчисляется и уплачивается в соответствии с гл. 23 ч. 2 Налогового кодекса РФ.

Содержание данного налога определяет, прежде всего вознаграждения за выполнение физическими лицами трудовых или иных обязанностей, выполненную работу или оказанную услугу. Иными словами, источником налогообложения является, прежде всего, заработная плата работников.

При исчислении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика (в том числе дивиденды и страховые выплаты), полученные как в денежной, так и в натуральной форме, а также доходы в виде материальной выгоды. Налоговая база определяется как разница между суммой полученных доходов и налоговыми вычетами, предусмотренными законодательством. Налоговая ставка составляет 13%.

Сумма доходов, полученных работником организации, может быть уменьшена на налоговые вычеты – твердая денежная сумма, уменьшающая доход работника при исчислении налога. Установлено четыре вида налоговых

вычетов, в их число входят: стандартные, социальные, профессиональные, имущественные. Организация может уменьшить доход работника только на стандартные налоговые вычеты. Социальные, имущественные и профессиональные вычеты работник может получить в налоговой инспекции, при подаче декларации о доходах за прошедший год.

Рассмотрим стандартные налоговые вычеты, установленные для всех категорий работников, с которыми чаще всего сталкиваются на практике бухгалтера. Стандартные налоговые вычеты уменьшают только сумму дохода, облагаемую налогом по ставке 13 процентов. Фирма должна предоставить стандартные налоговые вычеты не только штатным сотрудникам, но и тем, кто работает по гражданско-правовым договорам, если работник напишет заявление на вычет. Если сотрудник работает в нескольких фирмах, то вычеты предоставляют только в одной из них. В какой фирме получать вычет, сотрудник решает самостоятельно.

Вычеты предоставляют на основании письменного заявления сотрудника и документов, подтверждающих его право на них. Причем брать с работника заявление на предоставление стандартных налоговых вычетов ежегодно бухгалтер не должен. На это указывает Минфин России в письме от 8 августа 2011 года № 03-04-05/1-551. В соответствии с пунктом 3 статьи 218 НК РФ стандартные налоговые вычеты предоставляются одним из налоговых агентов, являющихся источником выплаты дохода, по выбору налогоплательщика на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на такие вычеты. Значит, если у налогоплательщика право на получение стандартного вычета не изменилось, повторной подачи заявления не требуется (Приложение 8).

Всем сотрудникам, у которых есть дети (включая приемных родителей, опекунов), нужно предоставить налоговый вычет в размере 1400 рублей в месяц на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и на учащихся по очной форме обучения до 24 лет. Если ребенок является инвалидом, то размер вычета

составляет 3000 рублей. Вычет на ребенка применяют с месяца рождения ребенка и до конца того года, в котором ребенок достиг указанного возраста (например, если ему исполнилось 18 лет в феврале 2017 года, то вычет предоставляют в течение всего 2017 года). Начиная с месяца, в котором суммарный годовой доход сотрудника превысил 350 000 рублей, этот налоговый вычет не применяют.

Единственный родитель (приемный родитель, опекун, попечитель) получает вычет в двойном размере. Единственным родителем признается, например, мать ребенка, не состоящая в браке, если в свидетельстве о рождении запись об отце сделана со слов матери. При этом право на вычет должно быть подтверждено справкой ЗАГС по форме 25 (письмо Минфина России от 23 мая 2012 г. № 03-04-05/1-657), а также документами, подтверждающими семейное положение (отсутствие зарегистрированного брака). При вступлении одинокого родителя в брак предоставление удвоенного вычета прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления в брак. Разведенным родителям двойной вычет не положен, а вот вдове (вдовцу) предоставляется (письмо Минфина России от 12 апреля 2012 г. № 03-04-05/8-501).

Вычет на ребенка в двойном размере может предоставляться одному из родителей (приемных родителей), если второй добровольно откажется от него. Отказавшийся должен написать заявление об отказе и, помимо этого, принести справку со своей работы о том, что вычет действительно не получает. Эти документы и передаст в свою бухгалтерию второй родитель, который будет получать двойной вычет.

Пример. На основании данного заявления, Тараторкин А.В. имеет двоих детей, предоставляется стандартный налоговый вычет детей 2800 рублей ежемесячно. Демидова Е.В. имеет одного ребенка, предоставляется вычет 1400 рублей, Давыдова С.П. , мать одиночка, ей предоставляется стандартный налоговый вычет 2800 рублей (Приложение 25).

Произведем расчет удержания налога на доходы физических лиц на примере январь 2018 года в таблице 3.2 (Приложение 25).

Таблица 3.2.

Расчет удержания налога на доходы физических лиц за январь 2018 года

Ф.И.О./Доход за месяц, руб.	Предоставленные налоговые вычеты, руб.	Налоговая база, руб.	Налог на доходы исчисленный, руб.
Тараторкин А.В./ 23 664	2800	$23664 - 2800 = 14030$	$20864 \times 13\% = 2\,712$
Демидова Е.В./ 35 000	1400	$35000 - 1400 = 33600$	$33600 \times 13\% = 4\,368$
Давыдова С.П./ 20682	2800	$20682 - 2800 = 17882$	$17\,882 \times 13\% = 2\,325$
Горошко В.В.	-	-	$14\,960 \times 13\% = 1\,945$

Налоговые карточки ведутся на штатных, временных, сезонных работников, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и т.д. В ней указаны все необходимые данные о работнике: дата рождения, паспортные данные, адрес и т.д. Суммы начисленной заработной платы и других видов доходов отражаются ежемесячно и нарастающим итогом с начала года, например материальная помощь, бесплатное питание, которое до 2012 года включалось в совокупный облагаемый доход.

Далее ежемесячно с нарастающим итогом отражаются полагающиеся вычеты, и определяется налоговая база с начала года путем вычитания из совокупного дохода суммы стандартных налоговых вычетов. Определяется сумма налога путем умножения налоговой базы на 13%.

В обязательном порядке также осуществляются удержания по исполнительным документам. Исполнительный лист – это документ, выданный судом, в котором указана причина и размер удержаний с работника. Самым распространенным видом удержаний по исполнительным листам являются алименты.

Поступившие в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» исполнительные документы регистрируются и не позднее следующего дня передаются в бухгалтерию ответственному лицу, назначенному приказом руководителя. В бухгалтерии эти документы хранятся как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительного документа информируют судебного исполнителя и взыскателя. (Приложение 35).

В обязательном порядке осуществляются удержания по исполнительным документам. Исполнительными документами являются:

- исполнительные листы, выдаваемые судами на основании принимаемых ими решений;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
- постановления судебного пристава-исполнителя.

В большинстве случаев удержание денежных средств из заработной платы работников осуществляется на основании исполнительных листов, в которых указана причина и размер удержаний с работника организации, а также содержаться все необходимые реквизиты.

По исполнительному листу производится удержание алиментов и сумм в возмещение морального и материального вреда, нанесенного работником другим лицам. В бухгалтерии все исполнительные листы должны быть зарегистрированы в специальном журнале и храниться как бланки строгой отчетности [28, С. 312].

В соответствии со ст.138 ТК РФ размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы (за вычетом налога на доходы физических лиц) не может превышать 20 %. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработной платы. Максимальный размер удержаний ограничен 70 % и производится:

- при отбывании на исправительных работах;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

- при возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника;

- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом РФ. Алименты на содержание несовершеннолетних детей удерживаются с дохода работника, как по основному месту работы, так и при работе по совместительству. Удержание алиментов производится до достижения ребенком совершеннолетия (18 лет).

При отсутствии соглашения об уплате алиментов взыскание алиментов на несовершеннолетних детей производится судом с заработка или иного дохода родителей ежемесячно в размере:

- на одного ребенка – одной четверти (25 %);

- на двух детей – одной трети от дохода родителей;

- на трех и более детей – половины (50 %) заработка или иного дохода .

Пример. Согласно решению суда, с марта 2018 года сотрудник Семенов О.В. обязан платить алименты в пользу взыскателя Семеновой А.С. в размере 25 % от месячного заработка. Заработная плата работника за минусом НДФЛ за март 2018 года составила 18 709 рублей. Исчисление суммы алиментов производится следующим образом:

$$18\,709 \text{ руб.} * 25 \% = 4\,677,25 \text{ руб.}$$

Комиссия за почтовый перевод составляет 46,77 рублей. Общая сумма алиментов равна:

$$4\,677,25 \text{ руб.} + 46,77 \text{ руб.} = 4\,724,02 \text{ руб.}$$

В бухгалтерском учете ЗАО «Ямалнефтегазстрой» удержание алиментов отражаются следующей записью:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 76/6 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами/расчеты по исполнительным документам» 4 724,02 руб.

Изучив синтетический и аналитический учет по учету расчетов с персоналом по оплате труда, можно сделать вывод, что ЗАО «Ямалнефтегазстрой» производит учет в соответствии с нормативными актами Российской Федерации.

3.3. Формирование отчетности по оплате труда.

Начиная с 1 января 2016 года все налоговые агенты обязаны представлять ежеквартально налоговую отчетность по НДФЛ по форме 6-НДФЛ «Расчет сумм НДФЛ, исчисленных и удержанных налоговым агентом». Форма расчета утверждена Приказом ФНС РФ от 14.10.2015 № ММВ-7-11/450@ и зарегистрирована Минюстом России 30.10.2015 № 39578. Составляется и подается раз в квартал в общей сумме по организации, без персонифицированного учета. Сдается ежеквартально не позднее последнего числа месяца, который следует за истекшим кварталом. (Приложение 37)

Каждый месяц нужно сдавать в Пенсионный фонд отчетность по форме СЗВ-М. Форма СЗВ-М «Сведения о застрахованных лицах» - это ежемесячная отчетность в ПФР для работодателей. Введена постановлением Правления ПФР от 01.02.2016 № 83п. Срок сдачи СЗВ-М - ежемесячно, не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным (Приложение 37).

Ежеквартально ЗАО «Ямалнефтегазстрой» сдает «Расчет по страховым взносам». На предприятии ЗАО «Ямалнефтегазстрой» учет расчетов по страховым взносам ведется на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». К нему на предприятии открыты следующие субсчета:

69/1-расчеты по социальному страхованию;

69/2- расчеты по пенсионному обеспечению;

69/3 – расчеты по медицинскому страхованию;

69/11 – расчеты по медицинскому страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Кредит по счету показывает величину задолженности предприятия по страховым. Кредитовый оборот величину начисленного налога, дебетовый оборот сумму оплаты предприятия, а так же расходы по социальному страхованию. Отчисления по социальному страхованию относятся на затраты предприятия. Начисление больничных происходит за счет средств федерального и территориального фонда обязательного медицинского страхования.

Пример. В январе 2018года в организации ЗАО «Ямалнефтегазстрой» налогооблагаемая база по страховым взноса составила 182 204,73 рублей (Приложение 39). Отчисления, входящие в единый социальный налог, в общей сумме составили 54 661,43 рублей. В бухгалтерском учете операции по перечислению данного налога в фонды отражаются следующим образом:

а) в фонд социального страхования начислен налог в размере 2,9 % от налогооблагаемой базы:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 69/1 «Расчеты по социальному страхованию» 5 283,95 руб.;

б) в федеральный бюджет по пенсионному обеспечению начислен налог в размере 22%:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 69/2-1 «Расчеты по пенсионному обеспечению» 40 085 руб.;

в) в федеральный фонд обязательного медицинского страхования исчислен налог в размере 5,1 %:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 69/3 «Расчеты с ФОМС» 9 292,44 руб.;

3.4. Пути совершенствования организации оплаты труда в ОАО «Ямалнефтегазстрой»

Для Совершенствования организации оплаты труда предлагаю использовать партисипативное управление в ЗАО «Ямалнефтегазстрой». В

отличие от большинства систем оплаты труда, построенных на признании индивидуального вклада работников фирмы, партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда.

Участие работников в прибылях и собственности представляет программу их мотивирования путем распределения некоторой части прибыли фирмы между ними, либо по итогам работы в форме обусловленных выплат (премий), либо по истечении определенного срока в соответствии с соглашениями о доверительном управлении принадлежащими работникам акциями.

Это система участия наиболее эффективна в быстрорастущих фирмах, получающих высокие прибыли, позволяющих устанавливать существенные поощрения для работников. Кроме этого, система признается эффективной, когда применяется для менеджеров и специалистов, которые своими решениями существенно влияют на деятельность фирмы. Для фирмы это форма дает дополнительный эффект, так как позволяет изменять размеры заработной платы в ходе приспособления к конъюнктуре рынка. Если прибыль фирмы снижается, то это позволяет ей обоснованно снижать выплаты работникам, и наоборот.

Участие работников в управлении – это программа мотивирования их путем предоставления возможности участвовать в обсуждении и принятии решений по деятельности фирмы. Схемы такого участия осуществляются на разных организационных уровнях. На уровне рабочих групп участие в управлении осуществляется посредством обсуждения и выработки решений членами этих групп в рамках представленных полномочий – кружки качества в Японии. На других организационных уровнях (производственных подразделений и управления фирмы в целом) используется принцип представительства, в ряде стран закрепленный законодательно. В Германии работники включаются в наблюдательные советы и правления. Участие в

профсоюзной деятельности позволяет определять социальную и кадровую политику предприятия.

Использование схем участия в управлении может вызывать и проблемы:

- издержки на координацию и распределение работы (обсуждения, собрания);
- «размывание» ответственности в ходе коллективной выработки решений;
- изоляция группы от других рабочих групп, вызывающая конфликты и сбой в работе фирмы.

Недостатки партисипативного управления.

Передача наемным работникам прав принимать решения в политике фирмы способствует разрушению предпринимательских основ хозяйствования.

Работники склонны к принятию решений, в которых меньше риска, а при распределении дохода ориентируются на увеличение зарплаты, а не на инвестиции. Работники избегают принятия инновационных решений. Работникам трудно связать собственные трудовые усилия с результатами деятельности фирмы.

Преимущества партисипативного управления.

Преодолевается отчужденность работников от результатов труда и укрепляется интеграция членов фирмы. Повышается информированность работников о деятельности фирмы, что способствует ее эффективности и устранению конфликтных ситуаций. Растет макроэкономическая и макросоциальная стабильность.

Предлагаю руководству рассмотреть на методиках оплаты труда, разработанных отдельными крупными зарубежными фирмами. Например, использование тарифной сетки при формировании окладов – жесткая система тарифных сеток, дифференцированная для различных подразделений. Для каждой должности существует шесть категорий и семь градаций. Увеличение оклада происходит в зависимости от стажа работы и успехов. Гибкая система премий, зависящих от показателей работы группы, отдела и индивидуальных

результатов плюс ежегодная премия, выплачиваемая в некоторых подразделениях два раза в год. Общий размер премий имеет верхнюю границу.

Предлагаю рассмотреть способ начисления заработной платы в компании. Унифицированная тарифная сетка, для каждой категории специалистов введены 18 разрядов и классы. В тарифной системе отражен уровень занятости, сложности и ответственности. Увеличение оклада происходит в зависимости от профессионального роста, стажа работы, отсутствия нарушений трудовой дисциплины. Премия варьируется от нижней фиксированной границы до верхней, определяемой эффективностью деятельности подразделения. Для отдела реализации – процент от реализации. Продавцы – тариф + премия + 3,5% от прибыли. Должностные оклады строятся от официальной минимальной оплаты труда. Сверх этого работник получает премии в зависимости от показателей его работы и работы его подразделения.

Предлагаю создать премиальный фонд из прибыли. Расчет премиального фонда из прибыли по формуле:

$$P = [B - J - 5 \times C/100] \times S/VA \times 1/2,$$

где P – премиальный фонд, B – прибыль, подлежащая налогообложению, J – налог, C – капитал предприятия, S – сумма заработной платы, VA – величина добавленной стоимости.

Формула показывает, что премиальный фонд формируется при условии, что чистая прибыль компании $B - J$ больше, чем 5% стоимости капитала, и тем самым защищает долю собственников. Эти 5% стоимости капитала вычитаются из чистой прибыли, образуя обусловленную плату акционерам. Доля работников составляет 1/2 норматива S/VA , то есть соответствующей доли заработной платы в добавленной стоимости.

Для Бестарифной система оплаты труда предлагаю Методику оценки труда. Первый шаг – четкое описание трудовых функций работника. Их анализ основывается на инвентаризации требований рабочего места и трудового процесса, способностей и потенциальных возможностей самого работника, на интервью при приеме на работу и его собственных оценках и ожиданиях.

Описание должностных функций в письменной форме составляется непосредственным руководителем при участии исполнителя.

Полученный документ утверждается аттестационной комиссией и становится основным для последующих аттестаций, установления оплаты труда, принятия решений о продвижении и пересмотре должностных функций. Агрегированная оценка должностных функций, полученная на основе их формального описания, позволяет определить место работника в иерархии фирмы и установить базовую оплату его труда. Для производственного персонала оценка складывается на основе следующих факторов: 1) знания; 2) профессиональный опыт; 3) способность самостоятельного принятия решения работником в нестандартных ситуациях; 4) доля ручного труда; 5) ответственность за инструменты, оборудование, материалы; 6) психологическая нагрузка; 7) физические усилия; 8) условия труда; 9) вредность, риск травматизма.

Для служащих: 1) знания и профессиональная подготовка; 2) опыт; 3) сложность обязанностей, ответственность за возможные ошибки, сотрудничество с другими работниками, сохранение конфиденциальной информации; 4) условия труда. Если работник занимается управленческим трудом, то к этим функциям добавляются вид управленческой работы и число подчиненных работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях рыночной экономики заработная плата как цена рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для удовлетворения потребностей наемного работника и его семьи, возмещаемых работодателем. В современных условиях сущность заработной платы отражает получаемое работником вознаграждение в качестве компенсации за свой труд в определенной организации. Именно подобный компенсационный подход позволяет наиболее полно раскрыть экономическое содержание категории оплаты труда, которая выступает более широким понятием по отношению к категории «заработная плата». В своей выпускной квалификационной работе я рассмотрела синтетический и аналитический учет оплаты труда в ЗАО «Ямалнефтегазстрой».

Основным источником информации о деятельности ЗАО «Ямалнефтегазстрой» является бухгалтерская отчетность, на основании которой можно судить об основных экономических показателях общества по итогам его деятельности за 2015-2017 гг. Проанализировав показатели хозяйственной деятельности ЗАО «Ямалнефтегазстрой», можно сделать следующие выводы, что за анализируемый период, 2015 – 2017 гг., выручка от реализации продукции, работ и услуг снизилась на 3304, 0 тыс. руб., в том числе в 2016г. по отношению к 2015 г. на 2539 тыс. руб., а в 2017 г. по отношению к 2016 г. на 765 тыс. руб.

При этом себестоимость оказанных услуг и выполненных работ за период с 2016 г. по 2017 г. уменьшилась 3207,0 тыс. руб. В 2016 себестоимость снизилась на 2531 тыс. руб. по сравнению с 2015 г., а в 2017 г. себестоимость оказанных услуг составила 8171 тыс. руб., что на 676 тыс. руб. меньше, чем в 2016 г.

Прибыль от продажи в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 89 тыс. руб., на что оказало влияние снижение выручки от предоставления

услуг на 765 тыс. руб. и снижение себестоимости услуг на 676 тыс. руб. Это свидетельствует о снижении объемов деятельности организации.

В 2015-2017 годах предприятие получило прибыль, поэтому мы можем рассчитать уровень рентабельности за данный период: в 2016 году он составил 8,07 %, это на 2,25% больше уровня рентабельности 2015 года, а в 2017 году произошло снижение уровня рентабельности на 0,42 % по сравнению с 2016 годом. На это отрицательное влияние оказало снижение прибыли от продаж.

В ЗАО «Ямалнефтегазстрой» за анализируемый период наблюдается тенденция снижения уровня фондоотдачи. В 2016 г. данный показатель снизился на 0,21 руб. по сравнению с 2015 г., а в 2017 г. на 0,06 руб. по сравнению с 2016 г. Это объясняется снижением выручки от оказания услуг. Соответственно, наблюдается тенденция повышения уровня фондоёмкости, т.к. это показатель, обратный фондоотдаче. Кроме того, следует отметить, что в данной организации за рассматриваемый период времени наблюдается снижение среднегодовой стоимости основных производственных фондов. В 2016 г оно составило 106 тыс. руб., а в 2017 г.- 50 тыс. руб. в сравнении с 2017 г.

Также наблюдается изменение фонда оплаты труда. В 2017 г. фонд оплаты труда увеличился на 981 тыс. руб., и соответственно возросла оплата труда 1 работника на 1777,18 руб., но в 2017 г. фонда оплаты труда снизился на 69 тыс. руб., а оплата труда 1-го работника на 125 руб.

В соответствии с учетной политикой бухгалтерский учет в организации осуществляется бухгалтерией, возглавляемой главным бухгалтером путем компьютерной обработки данных с применением программы, разработанной в городе Калуга «Камин: расчет заработной платы. Версия 5.0» и информационной базы «1С:Бухгалтерия. Версия 8.3».

В ЗАО «Ямалнефтегазстрой» заработная плата начисляется в соответствии с табелями учета использования рабочего времени и распоряжениями руководителя о премировании работников, предоставлении очередного отпуска, увольнении работника.

Согласно Трудовому кодексу РФ всем работникам изученного предприятия в обязательном порядке предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Расчеты по заработной плате осуществляются по форме, разработанной самой организацией и утвержденной руководителем, - «Свод начислений, удержаний и прочих доходов». Выдача заработной платы происходит по платежной ведомости и расходному кассовому ордеру.

Для обобщения информации о расчетах с работниками по оплате труда ЗАО «Ямалнефтегазстрой» применяет счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», предусмотренный Планом счетов бухгалтерского учета и Инструкцией по его применению. В работе рассмотрены операции связанные с начислением и выплатой заработной платы, больничных листов, отпусков. Рассмотрены операции по удержанию из заработной платы, все рассмотренные операции подтверждены первичными документами ЗАО «Ямалнефтегазстрой».

На основании изученного материала по оплате труда в ЗАО «Ямалнефтегазстрой» предложены пути совершенствования оплаты труда на современном этапе для ЗАО «Ямалнефтегазстрой». Для Совершенствования организации оплаты труда предлагаю использовать партисипативное управление в ЗАО «Ямалнефтегазстрой». В отличие от большинства систем оплаты труда, построенных на признании индивидуального вклада работников фирмы, партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда. Это система участия наиболее эффективна в быстрорастущих фирмах, получающих высокие прибыли, позволяющих устанавливать существенные поощрения для работников. Кроме этого, система признается эффективной, когда применяется для менеджеров и специалистов, которые своими решениями существенно влияют на деятельность фирмы. Для фирмы это форма дает дополнительный эффект, так как позволяет изменять размеры заработной платы в ходе

приспособления к конъюнктуре рынка. Если прибыль фирмы снижается, то это позволяет ей обоснованно снижать выплаты работникам, и наоборот.

Предлагаю создать премиальный фонд из прибыли.

Для Бестарифной система оплаты труда предлагаю Методику оценки труда. Первый шаг – четкое описание трудовых функций работника. Их анализ основывается на инвентаризации требований рабочего места и трудового процесса, способностей и потенциальных возможностей самого работника, на интервью при приеме на работу и его собственных оценках и ожиданиях.

Описание должностных функций в письменной форме составляется непосредственным руководителем при участии исполнителя.

Решить некоторые из указанных проблем можно с помощью правильной оплаты труда, основанной на соразмерном эффективном возмещении затрат работника в процессе трудовой деятельности. Она обретает особую значимость на современном этапе в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда, направленной на максимальное использование трудового потенциала работников, точную и полную оценку количества и качества труда. Через организацию заработной платы должен достигаться необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ [Текст] (ред. 31.12. 2017 №502-ФЗ): «Консультант плюс».
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации [Текст]. Часть вторая от 05.08.2000г. №117-ФЗ (в ред. на 29.12.2017г №475-ФЗ: «Консультант плюс».
3. Федеральный закон «О бухгалтерском учете»[Текст]: ред. закон от 06.12.2011г. N 402-ФЗ; «Консультант плюс».
4. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.10.2008 N 106н. (в ред. Приказа Минфина России от 06.04.2015г. №57н.) [Текст] «Консультант плюс».
5. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 33 н. (в ред. Приказа Минфина России от 06.04.2000г. № 57н) [Текст] «Консультант плюс».
6. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2017 N 82-ФЗ.
7. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Консультант Плюс, 1992-2017 [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/> © Мер
8. Котова И.В. Предельная величина базы для начисления страховых взносов в 2018 году // Учет. Налоги. Право. – 2018. – №1.[Электронный ресурс]: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/51948-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-s-1-yanvaryu-2018-goda-qqq-17-m08>
9. Давыдов И.П. Изменения в оплате труда // Учет. Налоги. Право. – 2018. – №1.[Электронный ресурс]: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/51948-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-s-1-yanvaryu-2018-goda-qqq-17-m08>

10. Титов Б.И. Оплата труда по новому // Главный бухгалтер. – 2018. – №1.[Электронный ресурс]: https://www.glavbukh.ru/news/27003-platit-ndfl-nujno-budet-po-novym-ravilam?idsl=3360394945&idbatch=3505156&utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letternews_2018.01.29_newsletter_esites_29.01.2018_readers_337069&ustp=f
11. Александрова А.Б. Заработная плата на современном предприятии [Текст] : М.: Книжный мир, 2002. -424 с.
12. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет [Текст]: учебное пособие. М-Ростов-на-Дону: «МарТ», 2005.- 958с.
13. Арабян, К.К. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности внешними пользователями [Текст]: учебное пособие / К.К. Арабян. – М.: КНОРУС, 2016. – 304 с.
14. Арефкина, Е.И. Правовые основы бухгалтерского учета [Текст]: учеб. / Е.И. Арефкина, Л.Л. Арзуманова, О.В. Болтинова; отв. ред. Е.Ю. Грачева, Е.И. Арефкина. – М.: Проспект, 2017. – 312 с.
15. Андросов А. М., Викулова Е. В. Бухгалтерский учёт. – М.: Андросов, 2015г. –1024с.
16. Ахалкаци Р. П. Бухгалтерский учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда. – М.: ИНФРА-М, 2015 г. - 730 с.
17. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет [Текст]: учеб. / Под ред. Ю.А. Бабаева. – М.: Изд-во Проспект, 2016. – 384 с.
18. Бабченко, Т.Н. Бухгалтерский учет и налогообложение [Текст]: практическое пособие / Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – М.: КНОРУС, 2016. – 456 с.
19. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2017 году. – М.: АКДИ “Экономика и жизнь”, 2017 г. – 752 с.
20. Гетьман В.Г. Финансовый учет. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 460с.
21. Заработная плата. Расчет. Учет. Налогообложение. – М.: Бератор-Пресс, 2016. – 264с.

22. Качалин В.В. Финансовый учет и отчетность в соответствии со стандартами ГААР. 2-е изд. - М: Дело. - 432 с.
23. Каморджанова, Н.А., Карташова, И.В., Тимофеева, М.В. Бухгалтерский финансовый учет [Текст]. / Под ред. Н.А. Каморджановой. – СПб.: Питер, 2016. – 288 с.
24. Камышанов, П.И. Бухгалтерская финансовая отчетность: составление и анализ [Текст] / П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. – М.: Издательство «Омега-Л», 2017. – 221 с.
25. Касьянова, Г.Ю. Бухгалтерский учет: просто о сложном. Самоучитель по формуле «три в одном» [Текст] / Г.Ю. Касьянова. – М.: Издательство АБАК, 2015. – 736 с.
26. Касьянова, Г.Ю. Отчетность: бухгалтерская и налоговая [Текст]. / Г.Ю. Касьянова. – М.: АБАК, 2017. – 240 с.
27. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет [Текст]: учебное пособие. Москва. ИНФРА-М, 2016.- 715 с.
28. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет [Текст]: учеб. / Н.П. Кондраков. – М.: Проспект, 2018. – 448 с.
29. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник.- М.: ЭКСМО, 2016.- 688 с.- (Высшее образование).
30. Лисович Г.М. Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях [Текст]: Учебник.- М.: Финансы и статистика, 2014. -456 с.: ил.
31. Макальская, М.Л., Фельдман, И.А. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник/ М.Л. Макальская, И.А. Фельдман – М.: Высш. образование, 2017. – 443 с.
32. Мерзлукина, Е.М., Никольская, Ю.П. Аудит [Текст]: Учебник. / Е.М. Мерзлукина.– М.: ИНФРА-М, 2016. – 368 с.
33. Кожин В. Я. Основы бухгалтерского учета. – СПС “Гарант”, 2017г.– 75с.
34. Козлова Е.П., Галанина Е.Н., Бабченко Т.Н. Бухгалтерский учет в организациях. [Текст] М.: Финансы и статистика, 2014. – 404 с.

35. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. [Текст] Учебное пособие - 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. – 364 с.
36. Кочеткова М.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. [Текст]- М.: ИКФ «ЭКМОС», 2016.-432 с.
37. Краснова Л.П., Шалашова Н.Т., Ярцева Н.М. Бухгалтерский учёт. [Текст] - М.: Юристъ, 2015 г. – 542 с.
38. Лабынцев Н.Т. Учет труда и заработной платы. [Текст]. Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 292 с.
39. Ларионов А.Д., Ерофеев В.А. Бухгалтерский учет. [Текст] Учебник. М.: ГроссБух, 2014г. – 112 с.
40. Самойлов И.В. Бухгалтерский учет оплаты труда [Текст] // Главбух. – 2017.- № 14. – С.42.
41. Арутюнова О. Л. Как оплатить больничный лист [Текст]/ О. Л. Арутюнова// Российский налоговый курьер. – 2017 г. № 8 с. 5-8
42. Бакина С. И. Пособия по временной нетрудоспособности [Текст] / Бакина С. И.// Финансовая газета. Региональный выпуск. – 2017 г. №33 с. 4
43. Воробьева Е.В. Повременные системы оплаты труда [Текст]/ Е.В. Воробьева// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". – 2016 г. № 1 с.23-25
44. Воробьева Е.В. Формы оплаты труда по конечным результатам [Текст] / Е.В. Воробьева// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". – 2016 г. № 17 с.15-19
45. Гриня М. Два дня из жизни больничного [Текст]// Практическая бухгалтерия. – 2017. №2
46. Лытнева Н. А., Кыштымова Е. А. Отражение в отчетности оплаты труда и связанных с ней налогов [Текст] / Н. А. Лытнева// Бухгалтерский учет. – 2016 г. № 24 с.12-13
47. Слепов Ю. О. Проблемы экономической обоснованности системы оплаты труда на предприятии/ Ю. О. Слепов [Текст]// ФПА АКДИ "Экономика и жизнь". – 2015 г. № 17 с.26-29
48. Меркулова С.В. Нормативное регулирование учета оплаты труда [Текст]// 2016г..

49. Пизенголец М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве [Текст] Т.1. Ч.1. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. 4-е изд., перераб. и доп.- М.: Финансы и статистика, 2015.- 448 с.: ил.
50. Поздняков В.Л. / Анализ и диагностика финансово- хозяйственной деятельности предприятий [Текст]: Москва: ИНФРА-М, 2016.- 428 с.
51. Пошерстник, Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / Н.В. Пошерстник. – М.: Проспект, 2016. – 560 с.
52. Пошерстник Н.В., Мейскин М.С. Заработная плата в современных условиях [Текст]: Москва –Санкт-Петербург: Издательский дом Герда, 2014.- 200 с.
53. Расторгуева Р.Н. Казакова А.В. Павлычев А.И. и др.; Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях [Текст]: Под ред. Р.Н. Расторгуевой.- М.: ПрофОбрИздат, 2017. – 416 с.
54. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник / Н.Г. Сапожникова. – М.: КНОРУС, 2015. – 480 с.
55. Терентьева, М.И. Аудит [Текст]: учебное пособие / М.И. Терентьева. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 316 с.
56. Трудовой кодекс РФ . Нормативные акты для кадровика № 9 [Текст]: Москва: МЦФЭР, 2017.
57. Тюмина, М.А. Налоговый учет и отчетность [Текст]: учебное пособие / М.А. Тюмина. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 345 с.
58. Чая, В.Т. Бухгалтерский учет для экономических специальностей [Текст]: учебное пособие / В.Т. Чая, О.В. Лапытова. – М.: Издательство КНОРУС, 2014. – 224 с.
59. Филина Ф.Н. Трудовой кодекс для бухгалтера [Текст]: под ред. Ф.Н. Филиной. -2-е изд., перераб. и доп.- М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2017.-400 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Учетная политика ЗАО «Ямалнефтегазстрой» на 2017 год
2. План счетов ЗАО «Ямалнефтегазстрой»
3. Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2017 год.
4. Отчет о финансовых результатах за 12 месяцев 2017 года
5. Отчет о финансовых результатах на 2016 год
6. Приказ о приеме работника на работу № 001 от 01.01.2018
7. Личная карточка работника Шишкиной Н.А.
8. Заявление о предоставлении стандартных вычетов Давыдовой С.П.
9. Штатное расписание на 2018 год
10. Приказ о переводе работника Давыдову С.П. на другую работу
11. Приказ о предоставлении отпуска работнику Демидову Е.В.
12. Записка - расчет о предоставлении отпуска работнику Демидовой Е.В.
13. Приказ о замещении временно отсутствующего работника Николаева И.И.
14. Приказ о прекращении трудового договора с работником (увольнение) Горошко В.В.
15. Записка расчет о прекращении трудового договора с работником Горошко В.В.
16. Приказ о направлении работника Шишкину Н.А. в командировку
17. Служебное задание для направления в командировку Шишкину Н.А.
18. Записка – расчет о предоставлении командировочных Шишкиной Н.А.
19. Приказ о поощрении Шишкиной Н.А.
20. Табель рабочего времени за январь 2018 г.
21. Платежная ведомость ЗПКС1 от 22.01.2018 г.
22. Расходный кассовый ордер № 23 от 12.03.2018 г.

23. Список зачисления на счета «зарплатных карт» от 05.02.2018г.
24. Свод начислений, удержаний, выплат на сотрудника Шишкина Н.А.
25. Расчет НДФЛ за январь 2018 года
26. Расчетный листок работника за Январь 2018 года
27. Свод начислений, удержаний, выплат на сотрудника Горошко В.В.
28. Расчетный листок на Горошко В.В.
29. Свод начислений на сотрудников за январь 2018 г.
30. Оборотно-сальдовая ведомость по счету 20
31. Расчет пособий по временной нетрудоспособности на Шишкину
Н.А.
32. Расчет НДФЛ за март 2018 года
33. Свод начислений, удержаний, выплат на Горошко В.В. при
увольнении
34. НДФЛ удержанный на Горошко В.В.
35. Расходный кассовый ордер на Горошко В.В. при увольнении
36. Карточка счета 70 за январь 2018 года
37. Отчетная форма 6-НДФЛ за 1 квартал 2018 г.
38. Сведения о зарегистрированных лицах за январь 2018 г.
39. Расчет страховых взносов и отчислений за январь 2018 года