## Содержание

[Введение 2](#_Toc225923205)

[1. Теоретические аспекты расчетов по оплате труда 7](#_Toc225923206)

[1.1. Нормативное регулирование оплаты труда 7](#_Toc225923207)

[1.2. Сущность оплаты труда как экономической категории 15](#_Toc225923208)

[1.3. Формы и системы оплаты труда в организации 20](#_Toc225923209)

[2. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом и его совершенствование 28](#_Toc225923210)

[2.1. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда в 28](#_Toc225923211)

[организации 28](#_Toc225923212)

[2.2. Начисления заработной платы и его отражение в учете 35](#_Toc225923213)

[2.3. Удержания из заработной платы работников организации 44](#_Toc225923214)

[3. Анализ фонда оплаты труда работников организации 54](#_Toc225923215)

[3.1. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда 54](#_Toc225923216)

[3.2. Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда 63](#_Toc225923217)

[3.3. Предложения по совершенствованию применяемой системы оплаты труда в организации 73](#_Toc225923218)

[Выводы и предложения 82](#_Toc225923219)

[Список использованной литературы 87](#_Toc225923220)

## Введение

Заработная плата является основным источником дохода работников, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Она должна стимулировать работника к труду, способствовать повышению его качества и производительности. Вследствие ряда негативных процессов заработная плата перестала выполнять стимулирующую функцию. Назрела необходимость принятия оперативных мер по внесению коррективов в политику в области оплаты труда.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников формирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за переработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятия всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством. Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно включать в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости. Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты соц. характера.

Персонал, работающий на предприятии, представляет собой главную ценность производства. Поэтому всесторонний анализ труда является залогом выявления скрытых производственных ресурсов. Анализировать труд целесообразно по нескольким направлениям, важнейшими из которых являются: анализ состава работающих; анализ динамики численного состава; анализ использования рабочего времени; анализ уровня образования работников, анализ производительности труда; анализ трудоемкости и анализ оплаты труда.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции. Важность организации труда и его оплаты определяется тем, что от работников (от их знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы и принимать решения, восприимчивости к обучению) напрямую зависит производственный успех. Материальные вложения в квалифицированных специалистов обеспечивают предпринимателю меньшие издержки производства и большую прибыль.

В настоящее время многообразие форм собственности, а также действующее законодательство предоставляют предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы.

Все это доказывает актуальность выбранной темы исследования.

Целью дипломной работы является исследование бухгалтерского учета оплаты труда, а также процесса формирования и использования фонда заработной платы на примере Общества с ограниченной ответственностью «Фламинго», а также предложение мероприятий по его совершенствованию.

В соответствии с целью дипломной работы основными задачами являются:

- рассмотреть основные нормативные документы, регулирующие оплату труда;

- изучить сущность оплаты труда как экономической категории, а также формы и системы оплаты труда;

- рассмотреть особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания заработной платы работников на конкретном предприятии;

- провести анализ формирования и использования фонда оплаты труда на исследуемом предприятии;

- представить предложения по совершенствованию применяемых систем оплаты труда на данном предприятии.

Объектом исследования в дипломной работе является Общество с ограниченной ответственностью «Фламинго». Общество с ограниченной ответственностью "Фламинго" было создано в 2000 году в соответствии с действующим законодательством в целях удовлетворения потребностей населения и предприятий в продукции, насыщения потребительского рынка товарами народного потребления, создания новых рабочих мест. Предметом деятельности ООО "Фламинго" является продажа товаров народного потребления и оптово-розничная торговля. ООО «Фламинго» является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права. Общество имеет гербовую печать, штампы со своим наименованием, фирменный знак и бланки со своей символикой, самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в рублях в учреждениях банков.

Работа представлена в трех главах. В первой главе приводится теоретический материал, раскрывающий, непосредственно тему работы. Во второй главе изучается бухгалтерский учет расчетов по оплате труда на исследуемом предприятии, а в третьей главе проводится анализ фонда оплаты труда, и по результатам анализа разрабатываются рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

При выполнении данной работы были использованы нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс Российской Федерации, закон Российской Федерации «О бухгалтерском учете», Положение по бухгалтерскому учету «Учет расходов», учебные пособия по бухгалтерскому учету и экономическому анализу таких авторов как, Воробьева Е.В. «Заработная плата в 2006 году», Любушин Н.П. «Комплексный экономический анализ» и другие.

## 1. Теоретические аспекты расчетов по оплате труда

## 1.1. Нормативное регулирование оплаты труда

Заработная плата – основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда.

В ст.37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В числе основных принципов трудового права Трудовой кодекс предусматривает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данный отраслевой принцип трудового права находит свое развитие и конкретизацию в институте заработной платы.

Заработную плату можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, как экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг; во-вторых, как юридическую категорию.

В Российской Федерации издается большое количество законодательных актов и других документов федерального и регионального уровня по вопросам труда и заработной платы. В Конституции РФ, которая является главным законодательным документом России, имеются статьи, полностью посвященные труду в стране. Так, ст.34 Конституции РФ определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности, но при этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Конституция РФ утверждает, что труд свободен (ст.37). Каждый имеет право свободно распоряжаться своими трудовыми навыками и умениями, выбирать род деятельности или профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального месячного размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гражданину гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплаченный ежегодный отпуск.

Конституция РФ (ст.39) определяет виды социальной защиты граждан страны: каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законодательством.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда в организациях является Трудовой кодекс Российской Федерации, который вступил в действие с 1 февраля 2002 г. Выполнение установленных в его статьях правил является обязательным для всех руководителей и работников РФ независимо от форм собственности и вида деятельности. Нарушение любой статьи Трудового кодекса РФ является серьезным противозаконным действием и карается в административном или уголовном порядке.

Следует обратить внимание на новые юридические аспекты, связанные с понятиями и определениями в области оплаты труда, которые появились во вновь принятом Трудовом кодексе РФ (ст.129). Законодатель попытался разграничить понятия «оплата труда» и «заработная плата», которые приведены в Трудовом кодексе (ч.1 и 2 ст.129). Однако анализ правовых норм позволяет говорить о том, что оба термина употребляются как синонимы и по своему содержанию, как правило, не отличаются друг от друга. Следует иметь в виду сужение сферы централизованного регулирования оплаты труда и расширение локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного методов регулирования заработной платы. При этом государство устанавливает основные гарантии по оплате труда работников, минимальные стандарты заработной платы, закрепляет основные способы ее защиты. Поскольку значительная часть централизованных правовых актов не может быть применена без их конкретизации, то организациям предоставлено право самостоятельно определять виды, формы, системы оплаты и нормирования труда, размеры тарифных ставок (окладов). Важно знать, что в Трудовом кодексе (ст.135) предусмотрено установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат в организациях в зависимости от источника финансирования (бюджет, смешанное финансирование, другие организации внебюджетного сектора экономики).

Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ. Вообще Гражданский Кодекс характеризует все виды возникающих отношений между гражданами, гражданами и обществом, и предприятиями и гражданами. Трудовые отношения, как таковые, он не затрагивает. Но некоторые статьи главы 37 "Подряд" напрямую касаются отношений по договорам гражданско-правового характера, как в юридической, так и в экономической части (есть статьи Гражданского Кодекса, которые так и называются - "Оплата работ" или "Цена работ" (ст.746, 735, 781 и т.д.)).

Основные понятия и определения, сформулированные в Трудовом кодексе применительно к заработной плате, основаны на положениях конвенций международной организации труда, в частности на Конвенциях: № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г); № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г); № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г), а также на других международных нормах, касающихся заработной платы.

Конвенция Международной Организации Труда № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 1 июля 1949 года) в статье 1 говорит о том, что «В целях настоящей Конвенции термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».

Принятая Конвенция в 1951 году о равном вознаграждении (N100), представляет собой первый из двух документов специально предназначенных для обеспечения равенства и устранения дискриминации в сфере труда. Она основана на перспективном подходе к равенству мужчин и женщин и призывает внедрить на практике принцип "равного вознаграждения за труд равной ценности". В соответствие с положениями Конвенция трудящиеся мужчины и женщины должны получать равное вознаграждение за "труд равной ценности", а не просто за такой же или аналогичный труд, поскольку мужчины и женщины заняты, как правило, в разных профессиональных группах и областях экономики.

К сожалению, Россией не ратифицирована Конвенция N131 (1970 г)"Об установлении минимальной заработной платы", основные положения которой предлагают учитывать при определении минимальной заработной платы целый ряд факторов и в первую очередь стоимость жизни и потребности работников и членов их семей. Это позволяет России устанавливать минимальную заработную плату на уровне значительно ниже прожиточного минимума. Вместе с тем, наличие такой Конвенции международной организации труда дает поддержку деятельности научно-промышленной объединении по приведению минимальной заработной платы в соответствие с прожиточным минимумом.

Современное российской трудовое законодательство закрепляет следующие принципы правовой организации оплаты труда:

1) за равноценный труд производится равная оплата. Запрещена дискриминация в оплате труда работника;

2) оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;

3) минимальный размер оплаты труда устанавливается государством. В соответствии с ростом цен он систематически пересматривается и повышается; заработная плата не может быть ниже установленного государственного минимума;

4) труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значения в народном хозяйстве и на данном производстве, а также с учетом района. Такой дифференцированной оплате способствует тарифная система, проводящая эти дифференциацию как в централизованном, так и в локальном порядке;

5) оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

6) формы, системы и тарифы оплаты труда устанавливаются в организациях коллективными договорами и соглашениями. В бюджетных организациях размер оплаты труда определяется Правительством РФ;

7) темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Заработная плата работника по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданско-правовым договорам следующими признаками:

1) выплачивается систематически за производимую работу, а оплата по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом, - это цена овеществленного результата труда, оплачиваемого разово;

2) делится на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и так далее), чего нет в оплате труда по гражданско-правовым договорам;

3) имеет определенную правовую ее организацию, что отсутствует, например, в оплате труда по договорам личного подряда, поручения и так далее;

4) работник заранее знает, при каких условиях может быть повышена или, наоборот, понижена его заработная плата, и это стимулирует его труд, чего нет при оплате труда по гражданско-правовым договорам;

5) для заработной платы установлен государственный ее минимум, чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом

Существует два метода правовой организации заработной платы: централизованный – государственный и децентрализованный – договорный.

В условиях рыночных отношений централизованный метод правовой организации труда уступает место договорному методу установления размеров оплаты труда. В централизованном порядке устанавливаются основы тарифной системы как совокупности нескольких правовых актов, предусматривающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от различных факторов труда. Но централизованные акты тарифной системы ныне являются большей частью рекомендательными, ориентируясь на которые отраслевые соглашения и коллективные договоры устанавливают по конкретным организациям свои тарифы оплаты труда.

Государство устанавливает в централизованном порядке минимальный месячный размер оплаты труда, минимальные размеры оплаты труда при отклонении от нормальных условий, на которые рассчитаны тарифы, а также производит районное регулирование заработной платы путем установления размеров районных коэффициентов для отдельных районов страны, повышающих тарифы оплаты в них, и северных надбавок.

Правительством РФ устанавливается и порядок определения нормированной величины расходов на оплату труда. Нормируемую величину расходов на оплату труда организации определяют исходя из фактической средней месячной оплаты труда работников, включаемой в себестоимость продукции, работ, услуг, и фактической среднемесячной численности работников.

Договорный метод установления размеров оплаты труда ныне существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного и кончая генеральным социально-партнерским соглашением.

Правовая организация заработной платы, создаваемая двумя методами – централизованным и договорным, - включает установление:

1) государственного минимума заработной платы и систематический его пересмотр в соответствии с изменением прожиточного минимума;

2) дифференциации в оплате труда как через тарифную систему, так и в локальном порядке, в том числе путем надбавок и доплат;

3) на каждом производстве конкретных форм, систем и тарифов оплаты труда и размеров ее для каждого работника, а также норм труда и сдельных расценок.

В правовую организацию заработной платы входят также установление в централизованном и локальном договорном порядке тарифных ставок, тарификация работ, тарифных разрядов, тарифных сеток и всей тарифной системы. Статья 129 Трудового кодекса РФ дает легальное определение этих понятий.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки конкретного работника. Он устанавливается на производстве для каждого работника или по окончании им профессионального обучения.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ, определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Государство не допускает даже по обоюдному соглашению сторон трудового договора устанавливать оплату труда ниже минимального ее размера, предусмотренного законом.

С 1 мая 2006 г. минимальный размер оплаты труда составляет 1100 руб. (ст.1 Федерального закона от 19.06. 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 29.12. 2004 г. № 198-ФЗ). Минимальный размер заработной платы вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, - за счет средств соответствующих бюджетов, а другими организациями – за счет собственных средств. В минимальный размер заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также повышения оплаты при отклонении от нормального рабочего времени (сверхурочной, ночной работы и другие), поскольку минимальная оплата относится к основной заработной плате, а указанные выплаты – к дополнительной, то есть выплачиваются сверх этой заработной платы. Государственный минимальный размер заработной платы не применяется при работе с неполным рабочем времени.

Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму. В Федеральном законе «О прожиточном минимуме в РФ» от 24 октября 1997 г. предусмотрено, что прожиточный минимум в РФ предназначается, в частности, и для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат. Однако нормы данного закона, по существу, в настоящее время не применяются.

## 1.2. Сущность оплаты труда как экономической категории

Заработная плата представляет собой цену за такой важнейший фактор производства, каким является труд. Именно труд служит важнейшим источником создаваемой стоимости. Не случайно, поэтому А. Смит в отличие от монетаристов-меркантилистов и физиократов провозгласил труд единственной основой общественного богатства. Ясно, что для огромного большинства людей на земле цена за труд в форме ли заработной платы или иных трудовых доходов, представляет собой материальную основу их существования и благосостояния. Хотя человека нельзя рассматривать как товар, тем не менее, он вынужден предлагать свою рабочую силу и получать за это заработную плату.

В экономической теории можно выделить различные подходы к выяснению сущности вознаграждения за труд работников и факторов, его определяющих на уровне фирмы или отрасли. Рассмотрим кратко эволюцию взглядов.

Классическая школа политической экономии (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс) исходила из того, что в основе заработной платы лежит стоимость предметов потребления и услуг, которые необходимы для существования работников (5, с.316). Представители классической школы ориентировались на отыскание некоей объективной величины, определяющей заработную плату. В то же время они считали, что величина заработной платы определяется не только стоимостью предметов потребления и услуг, необходимых для существования работника, но и соотношением спроса и предложения труда.

Так, если классики политической экономии считали, что размеры заработной платы в среднем достаточны лишь для приобретения минимально необходимого количества средств существования, а К. Маркс полагал, что наличие резервной армии безработных в состоянии понизить заработную плату рабочих до самого скудного уровня прожиточного минимума, то теперь стало ясным: по мере развития производства и экономического благосостояния она, во-первых, постепенно возрастает, а во-вторых, покрывает расходы не только на приобретение непосредственных средств существования (питание, одежда, плата за жилище), но и некоторые другие потребности (отдых, развлечения, проведение свободного времени) (21, с. 201). Все эти потребности обычно оцениваются, пусть не полностью, с помощью так называемой потребительской корзины или минимального прожиточного минимума. Конечно спад производства, депрессии, рост безработицы могут заметно снизить уровень заработной платы, но такое состояние в экономике не продолжается вечно, а государство и профсоюзы принимают меры для защиты интересов трудящихся. Во всяком случае, рост заработной платы в условиях рыночного хозяйства, хотя постепенный и неравномерный, но происходит, и с этим нельзя не считаться. Другое дело, уровень заработной платы не везде одинаков, ибо он зависит от рада причин и обстоятельств.

Другое направление в трактовке заработной платы представлено английским экономистом А. Маршаллом. «Заработная плата, - писал А. Маршалл, - имеет тенденцию быть равной чистому продукту труда; предельная производительность труда регулирует цену спроса на него; но, с другой стороны, заработной плате присуща тенденция находиться в тесном, хотя и непрямом и весьма сложном отношении с издержками воспроизводства, обучения и содержания производительных работников. Различные стороны этой проблемы взаимообусловливают друг друга, а это вместе с тем обеспечивает действие тенденции цены предложения и цены спроса к равенству» (21, 205).

Таким образом, А. Маршалл выдвинул два фактора, определяющих заработную плату, - предельная производительность труда и издержки воспроизводства, обучения и содержания работников. Необходимость введения предельной производительности труда диктовалось тем, что работники трудятся неодинаково: одни более производительны, чем другие (одни работники более физически развиты, умелы, имеют более высокую квалификацию, чем другие). Это выражается в том, что работники создают предельные продукты разной величины, а поэтому они получают разную заработную плату. Оба названных фактора находятся в единстве. Предельная производительность труда определяет спрос на него, а издержки воспроизводства, обучения и содержания работников лежат в основе предложения труда. Взаимодействие спроса и предложения труда на рынке и определяет уровень заработной платы.

Экономисты последующих поколений, в особенности Ж. - Б. Сэй, Н. Сениор, Ф. Бастиа, во многом вульгаризировали классическую теорию и расценивали заработную плату как справедливый доход одного из факторов производства – труда (17, с.246).

Относительно величины заработной платы единогласия среди экономистов также не наблюдается. Физиократы, Смит, Риккардо и многие другие были приверженцами теории минимума средств существования. Само название теории говорит об основном ее тезисе: величина заработной платы не должна превышать стоимости минимума средств существования. Теория минимума средств существования получило дальнейшее развитие в работах немецкого социалиста Ф. Лассаля, провозгласившего «железный закон» заработной платы и обосновывающего бесполезность борьбы за повышение заработной платы (21, с. 207).

Другая группа экономистов (Т. Мальтус, Дж. Милль, И. Бентам, Мак Куллох и другие) известна как сторонники теории рабочего фонда. Теория предполагает, что существует некий фонд жизненных средств для рабочих, который ограничен самой природой: границы этой части общественного богатства непреодолимы, следовательно, бороться за повышение заработной платы бесполезно (19, с.247). В силу явной несостоятельности данной теории уже к концу прошлого столетия она утратила популярность.

Социальная теория заработной платы связана с именем русского экономиста, так называемого легального марксиста М.И. Туган-Барановского (24, с.284). Согласно данной теории, заработная плата определяется не только производительностью труда, но и соотношением социальных сил (рабочих и предпринимателей). Производительность труда определяет величину чистого продукта общества, а соотношение сил – пропорцию, в которой этот продукт будет делиться разными классами. Чем больше социальная сила рабочих, тем большую долю чистого продукта общества они сумеют получить. Таким образом, делается вывод, что в росте производительности труда заинтересованы все: и предприниматели, и рабочие. Данная концепция получила распространение в XX веке, однако слабо согласуется с официальн6ыми статистическими данными, показывающими, что рост производительности труда многократно опережает рост заработной платы, следовательно, «кусок пирога», получаемый рабочими, относительно сокращается.

Е. Бем-Баверк обращал внимание на возможность уступок предпринимателей в части повышения размера заработной платы под угрозой забастовок, организованных профсоюзами, но отмечал последующий отток капитала из отраслей с повышенной заработной платой, замену живого труда машинным, что в конечном итоге неизбежно приведет к падению заработной платы до рыночного уровня (17, с.257).

Необходимость прямого вмешательства в регулирование величины и динамики заработной платы обосновал Дж. М. Кейнс. С целью избежания социальных потрясений он предложил вместо понижения заработной платы путем пересмотра коллективных соглашений использовать постепенное или автоматическое снижение реальной заработной платы в результате роста цен. Кейнс обосновал необходимость политики жесткой денежной заработной платы. Его идеи получили развитие в трудах Э. Хансена, А. Лернира, Л. Клейна, Д. Робинсона, предлагающих разные методы регулирования заработной платы и доходов населения, исходя из признания активной роли государства в распределенных процессах (19, с.248).

Профессор Н. Волгин отмечает: «В экономической литературе последних лет, докладах и выступлениях ученых, политиков, практиков, чиновников чаще выделяются четыре возможных варианта определения сущности заработной платы – стоимость труда; стоимость рабочей силы; цена труда; цена рабочей силы… Правильнее говорить о заработной плате как о цене труда или рабочей силы. Но остается вопрос: заработная плата – это цена труда или рабочей силы?

Для решения, с точки зрения, целесообразно использовать воспроизводственный подход, который применительно к рабочей силе, как и к любому другому товару, включает четыре фазы: формирование, распределение, обмен и использование… Однако выбрать одно из двух определений заработной платы – цена труда или рабочей силы – невозможно и некорректно для отвлеченной, неконкретной ситуации. Выбор будет зависеть от самых разнообразных факторов и условий:

- формы собственности на предприятии, где работает человек;

- характера полученного образования и способа его финансирования;

- профиля организации занятости, которая трудоустраивала данного работника и другие.

Только в совокупности они могут окончательно определить фактические размеры заработной платы» (5, с.317).

В современной экономической теории отсутствует различие между трудом и рабочей силой, они тождественные понятия. Труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Заработная плата образует большую часть доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на размер спроса на потребительские товары и на их цены. Под заработной платой в широком смысле слова понимается доход от фактора производства под названием «труд». В узком смысле слова заработная плата рассматривается как ставка заработной платы, то есть цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени – часа, дня и так далее.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Под номинальной заработной платой понимается сумма денег, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. По величине номинальной заработной плате можно судить об уровне заработка, дохода, но не об уровне потребления и благосостояния человека. Для этого надо знать, какова реальная заработная плата. Реальная заработная плата – это та масса жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной плате и в обратной – от уровня цен на предметы потребления и платные услуги, а также от размеров уплачиваемых работником налогов.

## 1.3. Формы и системы оплаты труда в организации

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума. Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Выделяют следующие системы оплаты труда:

- тарифная система оплаты труда;

- бестарифная система оплаты труда;

- смешанная система оплаты труда.

Все эти системы рассмотрим на рисунке в приложении 1.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

- сложности выполняемой работы;

- условий труда (в том числе отклоняющихся от нормальных);

- природно-климатических условий, в которых выполняется работа;

- интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой);

- характера труда.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная. При повременной оплаты труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. Такая оплата труда применяется, как правило, в тех случаях, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются обоснованному учету. Повременно оплачивается труд руководящего и административно-хозяйственного персонала, дежурного персонала, рабочих на ремонте и обслуживании машин и так далее.

При применении простой повременной формы оплаты труда на основе тарифной ставки оплачивается фактически проработанное время. В зависимости от способа учета рабочего времени используются месячные, дневные и часовые тарифные ставки. Размер заработной платы работника, для которого установлена месячная тарифная ставка (оклад), не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Если все дни в расчетном периоде отработаны полностью, заработная плата начисляется в размере месячной тарифной ставки. При этом не учитывается то, что в одном месяце меньше, а в другом больше рабочих дней. Размер оплаты труда работника, для которого установлена дневная или часовая тарифная ставка, зависит соответственно от количества рабочих дней или часов, фактически проработанных в течение расчетного периода. Размер дневных тарифных ставок может устанавливаться непосредственно условиями трудового договора или определяться расчетным путем, исходя из установленной трудовым договором месячной тарифной ставки. Порядок исчисления среднечасовой тарифной ставки из установленной месячной ставки может быть приведен в каждом отдельном трудовом или коллективном договоре.

Повременная оплата труда может применяться в сочетании с премиальной системой, принятой в организации в соответствии с положением о премировании, в котором устанавливаются конкретные показатели и условия начисления премиальных сумм.

Сдельная форма оплаты труда применяется, когда есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать труд путем установления норм выработки, норм времени и других норм. Возможность применения сдельной оплаты труда не всегда означает ее целесообразность. Изначально сдельная оплата труда призвана стимулировать рост производительности труда и выпуска продукции. Если работодатель не заинтересован в увеличении объемов выпуска, то сдельная оплата труда полностью утрачивает свою стимулирующую функцию: работнику все равно не дадут сделать больше запланированного объема. Не имеет смысла введение сдельной оплаты, когда рост выпуска продукции и производительности труда невозможен без изменения уровня техники и применяемой технологии. При сдельной форме оплаты труда работнику платят по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы, оказанной услуги).

Таким образом, сдельная форма оплаты труда является видоизмененной формой почасовой оплаты, хотя на первый взгляд может показаться, что оплата производится только исходя из результатов труда.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция оплачивается по действующим в организации сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам. Обязательным условием для работника является обеспечение исходного уровня выработки, называемого нормой. Сдельные расценки могут повышаться постепенно в зависимости от уровня перевыполнения норм в соответствии с принятой в организации шкалой расценок. Данная форма оплаты труда стимулирует работников увеличивать выпуск продукции, что и обусловило ее распространение, прежде всего в сырьевых и добывающих отраслях. Для еще большей заинтересованности работника в увеличении производительности труда устанавливают прогрессивную шкалу расценок: чем выше процент перевыполнения нормы, тем больше каждая последующая расценка отличается от предыдущей. В то же время сдельно-прогрессивная форма оплаты труда обладает рядом недостатков. Прежде всего к ним следует отнести трудности в выборе исходного размера задания – нормы. Кроме того, отсутствует четкая взаимосвязь между количеством, качеством труда и размером его оплаты.

При сдельно-премиальной форме оплаты труда заработная плата работника складывается из двух частей: сдельного заработка, исчисленного исходя из сдельных расценок и количества произведенной продукции, и премии, размер которой, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате. Показатели премирования увеличиваются с учетом особенностей производства и выпускаемой продукции. Сдельно-премиальная форма в отличие от простой сдельной или сдельно-прогрессивной формы оплаты труда, когда размер заработной платы тем выше, чем больше продукции произведено работником, стимулирует работника не к перевыполнению задания, а к выполнению качественных показателей при условии, что задание выполнено полностью. Данная форма оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда производственных рабочих.

Применение косвенно-сдельной формы оплаты труда целесообразно, когда от темпа и качества работы рабочего напрямую зависит выработка обслуживаемых им основных рабочих. Косвенно-сдельная форма оплаты труда основана на том, что размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих. Однако данная форма оплаты труда может применяться и для других категорий работников, в том числе для инженерно-технического и управленческого состава, при условии, что в организации создаются коллективы смешанного типа.

Формы оплаты труда могут быть также разделены на индивидуальные и коллективные. Коллективные формы оплаты труда, как правило, рассматриваются как действенный инструмент стимулирования заинтересованности работника выполнять задание в большем количестве и качественно. При этом считается, что воздействие на каждого конкретного работника со стороны других членов коллектива (бригады) во многих ситуациях оказывается более сильным по сравнению с мерами административного характера. Например, потеря коллективной доплаты или премии из-за нерадивости одного члена коллектива обернется для него мощным давлением со стороны остальных членов коллектива. В то же время, по оценкам некоторых специалистов, развитие рынка труда приводит к снижению эффективности коллективных форм оплаты труда, поскольку каждый работник стремится самостоятельно определять условия вознаграждения за свой труд. Во многих случаях даже при объединении работников в бригады базовая оплата труда каждого из них устанавливается индивидуально. В зависимости от вклада каждого работника в общий результат определяются только размеры премий.

Аккордная форма оплаты труда предполагает, что оплата производится за весь объем работ по заранее установленным расценкам с учетом максимального срока выполнения работ. Данная форма оплаты труда получило широкое распространение, например, в строительстве. При применении аккордной формы оплаты труда определяется весь объем работ, устанавливаются срок их окончания и сумма заработной платы. Пооперационная оплата не предусматривается. Если срок очень важен, то оплата труда должна обеспечить заинтересованность работников в завершении работ в возможно короткий срок. Для этого в настоящее время широко применяется выплата большей части договорной суммы заработной платы только после выполнения всего аккордного задания. В процессе его выполнения рабочим выдается аванс, засчитываемый при окончательном расчете. Для усиления заинтересованности в окончании аккордного задания в срок или даже досрочно может быть дополнительно установлена премия. Аккордный заработок, рассчитанный исходя из оценки аккордного задания, распределяется на условиях, определенных бригадой:

- пропорционально отработанному времени;

- в соответствии с коэффициентом трудового участия;

- пропорционально квалификации работников в зависимости от сложности выполняемых работ;

- другими способами, предусмотренными в коллективном договоре, положении об оплате труда или в договоре на выполнение работ, заключенном с работником.

Если помимо основного заработка работникам выплачивается премия, например, за повышение качества работы, сокращение сроков ее выполнения, то говорят об аккордно-премиальной форме оплаты труда. При использовании данной формы оплаты труда требуется, чтобы в организации использовались эффективные нормы труда и лимиты затрат. Общая сумма заработка и премии при аккордно-премиальной форме оплаты труда распределяется между членами бригады на основании коэффициента трудового участия.

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

При бестарифной системе оплаты труда присвоение ему квалификационного уровня не подразумевает установление ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику неизвестен. Каким будет этот уровень, он может лишь предполагать, исходя из своего предыдущего опыта. Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, применять ее можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты. Как правило, бестарифная система оплаты труда характеризуется следующими признаками:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;

- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;

- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Разновидностями бестарифной системы оплаты труда можно считать комиссионную форму оплаты труда и дилерский механизм.

Комиссионная форма оплаты труда, как правило, применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов и тому подобное. Существует множество разновидностей комиссионной формы, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка, культурных особенностей страны и других факторов.

Дилерский механизм заключается в следующем. Работник за свой счет закупает часть продукции организации, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с организацией, представляет собой его заработную плату. Иногда работник получает продукцию бесплатно и рассчитывается за нее после реализации по заранее оговоренной цене. В этом случае можно говорить о выплате аванса в натуральной форме с последующим перерасчетом.

В последние годы наряду с тарифной и бестарифной системами применяются так называемые смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем, индивидуальных и коллективных форм оплаты труда. К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм. Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения качества продукции, выполнение или невыполнение норм труда) происходит периодическая корректировка тарифной ставки (должностного оклада).

Таким образом, заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда. В экономической литературе имеются различные подходы к определению сущности вознаграждения за труд наемных работников (заработной платы) и факторов, его определяющих на уровне фирмы или отрасли. По уровню заработная плата бывает номинальная и реальная. Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная, которая определяется ст.131 Трудового кодекса РФ.

## 2. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом и его совершенствование

## 2.1. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда в

## организации

Общество с ограниченной ответственностью «Фламинго» действует на основании решения учредителя Низаметдиновой Резиля Равилевны. Местонахождение и почтовый адрес общества 423814, Республики Татарстан, г. Набережные Челны, бульвар Молодежный, дом 9, кв.21.

Общество с ограниченной ответственностью "Фламинго" был создан в 2000 году в соответствии с действующим законодательством в целях удовлетворения потребностей населения и предприятий в продукции, насыщения потребительского рынка товарами народного потребления, создания новых рабочих мест. Предметом деятельности ООО "Фламинго" является продажа товаров народного потребления и оптово-розничная торговля.

Организационно-правовая форма предприятия - общество с ограниченной ответственностью, что позволяет участникам общества нести ответственность по обязательствам только в пределах своих вкладов в капитал общества, что позволяет предпринимательскому риску для делового человека внести пай в общество, заранее ограниченным определенной суммой. ООО «Фламинго» является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права. Общество имеет гербовую печать, штампы со своим наименованием, фирменный знак и бланки со своей символикой, самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в рублях в учреждениях банков.

Работники ООО «Фламинго» и члены их семей подлежат обязательному социальному и медицинскому страхованию и социальному обеспечению в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством. ООО «Фламинго» обеспечивает для всех работающих безопасные условия труда и несет ответственность за ущерб, принесенный их здоровью и трудоспособности по вине ООО «Фламинго» в установленном порядке. Продолжительность рабочего дня, очередность отпуска, перерыва для отдыха и другие вопросы, связанные с трудовым законодательством, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, заключенным между трудовым коллективом и администрацией общества.

Все финансово-хозяйственные операции ООО «Фламинго», в том числе и начисление заработной платы документально оформляются и обосновываются. Перечень первичных документов по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом (оплаты труда) и формы этих документов утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004г. №1. первичный учет численности персонала ООО «Фламинго» осуществляется на основании следующих документов:

1) приказа (распоряжения) о приеме на работу (форма №Т-1), который является основанием для приема на работу. Лицо, ответственное за учет личного состава работников ООО «Фламинго», в соответствии с этим приказом заполняет на каждого вновь принятого личную карточку, делает запись в трудовой книжке, а в бухгалтерии открывается лицевой счет;

2) личной карточки (форма №Т-2), которая заполняется на каждого работника ООО «Фламинго». В ней содержатся общие сведения о работнике ООО «Фламинго» (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование), сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске и другие дополнительные сведения;

3) приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска (форма №Т-6), который применяется для оформления ежегодного и других видов отпусков, предоставляемых работникам ООО «Фламинго» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законодательными актами и положениями, коллективными договорами и графиками отпусков;

4) приказа (распоряжения) о прекращении (распоряжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-8), который применяется при оформлении увольнения работников ООО «Фламинго». На его основании бухгалтерия ООО «Фламинго» производит расчет с работником.

Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда применяется следующая унифицированная форма первичной документации - табель учета рабочего времени (форма №-13), в котором фиксируется использование рабочего времени всех работающих в ООО «Фламинго». Табель составляется в одном экземпляре и передается в бухгалтерию. Она позволяет не только учитывать время, отработанное всеми категориями служащих ООО «Фламинго», но и контролировать соблюдение рабочими и служащими установленного режима работы. На основании табеля рассчитывается заработная плата, составляется статистическая отчетность по труду. Учет использования рабочего времени ведется в табеле сплошным (каждодневным) методом регистрации явок и неявок на работу. Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и другие отступления от установленного режима работы вноситься в табель только на основании документов (листки нетрудоспособности, справки). Учет времени, потраченного на сверхурочные работы осуществляется на основании списков лиц. Списки составляются и подписываются директором торгового зала ООО «Фламинго». Бухгалтерия делает отметку о количестве фактически проработанных сверхурочных часов. На основании списков с такой отметкой данные вносятся в табель.

Для расчета и выплаты заработной платы в ООО «Фламинго» применяются следующие формы документов:

- расчетно-платежная ведомость (форма №Т - 49) – при составлении этой формы допустимо не заполнять другие расчетные и платежные ведомости;

- лицевой счет (форма №Т-54), которая заполняется бухгалтером ООО «Фламинго» на каждого работника на основании первичных документов о приеме на работу и в котором указывается информация: фамилия, имя, отчество; категория персонала; табельный номер работника ООО «Фламинго»; количество детей (для определения вычетов при расчете налога на доходы физических лиц); дата поступления на работу.

Лицевой счет заполняется в течение года, в нем помесячно отражаются все виды производственных начислений и удержаний. Данные, содержащиеся в лицевом счете, являются основанием для расчета среднего заработка при оплате отпуска, начислений по больничным листам. Лицевой счет открывается на год. По окончании года лицевой счет закрывается, и на следующий год открывается новый. И так каждый год, пока работник трудится в ООО «Фламинго».

Сводка данных по расчетам с персоналом по оплате труда обобщает данные всех расчетно-платежных ведомостей, составленных за отчетный месяц в ООО «Фламинго». Сводная ведомость используется при отражении на счетах бухгалтерского учета начислений по оплате труда, премий, пособий; удержаний налога с доходов физических лиц, перечислений и выплат. Данные сводной ведомости сопоставляются с записями в Главной книге по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», и таким образом происходит сверка синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом, состоящим в списочном составе предприятия ООО «Фламинго» осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета отражаются начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, дивидендов и других аналогичных сумм. По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» фиксируются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выплаченные суммы заработной платы, премий, пособий и другие удержания. Кредитовое сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показывает задолженность предприятия перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате.

На каждого работника в начале года или при приеме на работу бухгалтерия предприятия открывает лицевой счет и заводит налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц. Кроме того, каждому работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации. Чтобы выяснить сумму заработной платы, подлежащую выдаче на руки работнику, необходимо определить сумму заработка работника за месяц и произвести из нее необходимые удержания. Эти расчеты ведутся в лицевых счетах работников, а затем их результаты переносятся в расчетно-платежную и налоговую карточки. В расчетно-платежную ведомость заносят сумму начисленной заработной платы по ее видам, сумму удержаний по видам и сумму к выдаче. Для каждого работника в ведомости отводится одна строка. Расчетно-платежная ведомость не только является регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате, но и выполняет функции расчетного и платежного документа. Расчетно-платежная ведомость составляется в одном экземпляре, который подписывают главный бухгалтер и руководитель ООО «Фламинго». Она служит кассовым документом, на основании которого производится выдача заработной платы работникам. Оформление ведомости в ООО «Фламинго» допускается и при разовой выдаче денег на оплату труда (при уходе в отпуск, по больничному листу и другие). Но чаще разовые выплаты наличных денежных средств из кассы организации производятся по отдельным (оформленным на одного работника) расходным кассовым ордером.

При получении расходных кассовых ордеров или расчетно-платежных ведомостей кассир обязан проверить:

а) наличие и подлинность подписи главного бухгалтера на документах, а на расходном кассовом ордере или заменяющем его документе – наличие разрешительной надписи (подписи) руководителя ООО «Фламинго» или лиц, на это уполномоченных. Разрешительная надпись о выдаче денег делается на титульном (заглавном) листе расчетно-платежной ведомости или на расходном ордере. Подпись руководителя ООО «Фламинго» на расходных кассовых ордерах не обязательна, если на прилагаемых к расходным кассовым ордерам документах (заявления, счетах и другие) имеется его разрешительная надпись;

б) правильность оформления документов, расходные кассовые ордера и заменяющие их документы должны быть заполнено бухгалтерией четко и ясно чернилами, шариковой ручкой или выписаны на машине. Подчистки, помарки или исправления в этих документах не допускаются. В расходных кассовых ордерах указывается основание для их составления и перечисляются прилагаемые документы. Выдача денег по расходным кассовым ордерам может производиться только в день их составления;

в) наличие перечисленных в документах приложений.

В случае нарушения в ООО «Фламинго» хотя бы одного из этих требований выдача денег по оформленным таким образом документам не производится. Такие документы кассир должен вернуть в бухгалтерию для надлежащего оформления.

Каждый получатель денег в ООО «Фламинго» должен расписаться в расчетно-платежной ведомости. В получении денег получатель может расписаться только собственноручно чернилами или шариковой ручкой. При этом в расходном ордере полученная сумма должна быть указана таким образом: рубли – прописью, копейки цифрами. Если выдача определенной суммы денег из кассы не подтверждена распиской получателя в расходном кассовом ордере или расчетно-платежной ведомости, то такая сумма рассматривается как недостача денежных средств в кассе и взыскивается с кассира. На общую сумму выданной заработной платы составляется один расходный кассовый ордер, дата и номер которого указываются в расчетно-платежной ведомости. Расходные кассовые ордера после выдачи по ним денег немедленно подписываются кассиром. Приложенные к расходным ордерам документы погашаются штампом или надписью «Оплачено» с указанием даты (число, месяц, год).

Источником выплат работникам в ООО «Фламинго» могут служить средства Фонда социального страхования РФ. За счет этих средств могут производиться выплаты: пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оплата дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом.

Суммы начисленных пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам отражаются проводкой:

Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет «Расчеты по социальному страхованию»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдачу заработной платы и пособий из кассы организации наличными денежными средствами оформляют бухгалтерской записью:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 50 «Касса».

При перечислении причитающихся сумм с расчетного счета организации на лицевой счет работника в Сбербанке делается запись:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 51 «Расчетный счет».

Не полученная работниками в срок заработная плата депонируется. Аналитический учет депонированной заработной платы ведется по каждому работнику в реестре невыданной заработной платы, в специальной книге невыданной заработной платы или на депонентских карточках.

Депонированная заработная плата переносится с дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет предприятия, что отражается в бухгалтерском учете проводкой:

Дт 51 «Расчетный счет»

Кт 50 «Касса».

Получение депонированной ранее заработной платы с расчетного счета в банке на оплату депонентов отражается записью:

Дт 50 «Касса»

Кт 51 «Расчетный счет».

Депонированная заработная плата из кассы предприятия выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам. При этом производится запись:

Дт 76 «Расчеты разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

Кт 50 «Касса».

Невостребованная депонированная заработная плата хранится на расчетном счете организации в банке в течение трех лет. По истечении этого срока неполученные суммы относятся на финансовые результаты деятельности организации, что отражается записью:

Дт 76 «Расчеты разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

Кт 91 «Прочие доходы и расходы», субсчет «Прочие доходы».

## 2.2. Начисления заработной платы и его отражение в учете

Бухгалтерия ООО «Фламинго» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. Лицевые счета на каждого работника открываются ежегодно или один раз в два года.

Основными документами по начислению заработной платы являются:

- приказы, распоряжения, нормативные акты, инструкции, положения об оплате труда и о премировании работников, разработанные ООО «Фламинго»;

- табель учета рабочего времени, наряды, маршрутные листы, карточки и справки выработки, акты приема выполненных работ, штатное расписание;

- копия свидетельства о рождении ребенка, справки с места учебы детей сотрудников для получения льготы по налогу на доходы физических лиц;

- листки нетрудоспособности, листки на доплату (в случае несоответствия фактических условий работы запланированным);

- табели (справки) и приказы о работе в сверхурочное время и праздничные дни;

- приказы на предоставление работникам отпусков (очередных, учебных).

Для персонала, не состоящего в штате организации, основанием для начисления и выплаты заработной платы являются трудовые соглашения. В бухгалтерии ООО «Фламинго» на основании первичных документов производится начисление заработной платы. Начисленная заработная плата отражается в расчетно-платежной ведомости (ф. №Т-49). Разовая выдача заработной платы (отпускные) оформляется расходным кассовым ордером.

В зависимости от проработанного времени оплата труда ООО «Фламинго» подразделяется на основную и дополнительную. Основной является та ее часть, которая начисляется за фактически проработанное время или за выполненные работы. К ней относится заработная плата за проработанное время по тарифным ставкам, должностным окладам, доплаты за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, премии по постоянно действующим системам премирования и т.д. К дополнительной заработной плате относятся все установленные законодательством выплаты за не проработанное в организации время: заработная плата за время отпуска и выходное пособие при увольнении.

Порядок расчета заработной платы ООО «Фламинго» зависит от формы оплаты труда. В основу ее расчета положены ставки и оклады работников. В ООО «Фламинго» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ООО «Фламинго» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку.

В соответствии с условиями трудового договора оплата труда оператора ООО «Фламинго» Шайдуллиной В.Н. производится исходя из часовой тарифной ставки за фактически отработанные в течение месяца часы. Согласно штатному расписанию месячная тарифная ставка работника данной специальности и квалификации – 7000 рублей. В феврале месяце по графику Шайдуллина В.Н. должна была проработать 22 дня, но из-за болезни проработала всего 20 дней. Размер часовой тарифной ставки Шайдуллиной В.Н. определяется следующим образом:

Расчет заработной платы: 7000 рублей: 22 дня Ч 20 дней = 6363,64 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 6363,64 рублей.

Годовой фонд рабочего времени на 2006 г. при 40-часовой рабочей неделе – 1980 час.

Среднемесячное количество рабочих часов составляет: 1980 ч.: 12 мес. = 165 ч.

Часовая тарифная ставка Шайдуллиной В. Н.: 6363,64 рублей: 165 ч. = 38,57 рублей

В соответствии с условиями трудового договора оплата труда грузчика ООО «Фламинго» Батырова Р.Н. производится исходя из дневной тарифной ставки за фактически отработанные в течение месяца часы. Согласно штатному расписанию месячная тарифная ставка работника данной специальности и квалификации – 5000 рублей. В феврале месяце Батыров Р.Н. должен был проработать 24 дня, из них проработал 23 дня. Размер дневной тарифной ставки Батырова Р.Н. определяется следующим образом:

Расчет заработной платы: 5000 рублей: 24 дня Ч 23 дня = 4791,67 рублей

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 4791,67 рублей.

Количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели в 2006 г. – 248.

Среднемесячное количество рабочих дней составляет: 298 дней: 12 мес. = 24,83 дня.

Дневная тарифная ставка Батырова Р. Н.: 4791,67 рублей: 24,83 дней = 192,98 рублей.

При повременно-премиальной оплате труда работникам ООО «Фламинго» дополнительно начисляются премии, которые, как правило, устанавливаются в процентах к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время. В ООО «Фламинго» премии выплачивают продавцам, кассирам за каждый процент роста товарооборота по сравнению с предыдущим периодом. Специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам в зависимости от количества отработанных в отчетном месяце дней. Их премирование производится за производственные показатели работы организации согласно установленной системе премирования (например, за рост товарооборота в целом по организации, увеличение прибыли, повышение качества обслуживания и т.д.). Премирование может осуществляться и по итогам годовой работы организации. Система премирования разрабатывается отделом труда и заработной платы и утверждается руководителем ООО «Фламинго». Положение о премировании является самостоятельным локальным нормативным документом.

Условиями трудового договора ООО «Фламинго» предусмотрена выплата ежемесячной премии продавцам в размере 25% от оклада при увеличении прибыли и росте товарооборота в целом по организации. Продавцу Хановой Р.М. установлен оклад – 4800 рублей. Ханова Р.М. проработала в марте месяце 2007г. все дни по графику. Расчет заработной платы продавцу Хановой Р.М. за март 2007г.:

- заработная плата – 4800 рублей: 16 дней Ч 16 дней = 4800 рублей;

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 4800 рублей.

- премия – 1200 рублей. (4800 руб. Ч 25%);

Дт 44 «Расходы на продажу», субсчет «Премия» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 1200 рублей.

Полностью заработная плата продавца Хановой Р.М. составляет 6000 рублей.

Ежемесячные премии, начисляемые одновременно с заработной платой за текущий месяц (в январе – за январь; в феврале – за февраль), в расчет среднего заработка включаются в полном размере, даже если расчетный период отработан не полностью.

Случаи, когда работник ООО «Фламинго» может быть привлечен к сверхурочной работе и порядок оформления таких работ установлены ст.99 Трудовым кодексом РФ. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочные работы, как правило, в ООО «Фламинго» не допускаются. Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством. В соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Продавцу Воробьевой О.И. ООО «Фламинго» установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. Месячный оклад Воробьевой О.И. – 4500 рублей. Февраль 2007 г. отработан Воробьевой О.И. полностью (19 рабочих дней; 151 рабочий час). Из-за нехватки продавцов в феврале 2007 г. Воробьева О.И. была привлечена к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочно отработаны: 9 февраля – 3 часа; 12 февраля – 2 часа; 13 февраля – 4 часа.

В соответствии с Положением об оплате труда, принятым в ООО «Фламинго», сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в размере полуторной часовой ставки, за последующие часы – в размере двойной часовой ставки. Часовые ставки рассчитываются исходя из месячного оклада работника и нормы рабочего времени данного месяца.

Размер заработной платы работника за месяц:

а) оплата за полностью отработанный месяц (оклад) – 4500 рублей;

б) оплата отработанного сверхурочно времени:

- определяется размер часовой ставки: 4500 рублей: 151 ч. = 29,8 рублей;

- определяется размер доплат:

9 февраля – 29,8 рублей Ч 1,5 Ч 2 ч. + 29,8 рублей Ч 2 Ч 1 ч. = 147,2 рублей;

12 февраля – 29,8 рублей Ч 1,5 Ч 2 ч. = 89,4 рублей;

13 февраля – 29,8 рублей Ч 1,5 Ч 2 ч. + 29,8 рублей Ч 2 Ч 2 ч. = 208,6 рублей.

Всего за месяц – 147,2 рублей + 89,4 рублей + 208,6 рублей = 445,2 рублей

в) заработная плата Воробьевой О.И. за февраль: 4500 рублей + 445,2 рублей = 4945,2 рублей.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4945,2 рублей.

Всем лицам, работающим по трудовому договору в ООО «Фламинго» независимо от срока трудового договора, степени занятости (полное или неполное рабочее время), занимаемой должности, выполняемой работы и формы оплаты труда предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. При установлении продолжительности отпуска в календарных днях воскресные дни входят в число дней отпуска. При этом отпуск удлиняется на количество пришедшихся на него нерабочих праздничных дней, которые оплате не подлежат.

Уборщице ООО «Фламинго» Захаровой З.В. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 29 мая 2006г. Оклад Захарова З.В. составляет 4200 рублей. Расчетный период – 12 месяцев. В число календарных дней отпуска включаются субботы и воскресенья: 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24 и 25 июня. При этом из расчета исключается 12 июня – нерабочий праздничный день. Последним днем отпуска в данном случае будет 26 июня 2006г. Захарова З.В. должна приступить к работе 27 июня. Таким образом, Захарова З.В. отдыхала 29 дней, но оплата произведена только за 28 дней.

В расчетном периоде Захаровой З.В. начислено:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц расчетного периода | Количество рабочих дней по календарю | Количество фактически отработанных дней | Заработная плата, рублей |
| Май 2005 год | 20 | 20 | 4200,00 |
| Июнь 2005 год  | 21 | 21 | 4200,00 |
| Июль 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Август 2005 год | 23 | 23 | 4200,00 |
| Сентябрь 2005 год  | 22 | 22 | 4200,00 |
| Октябрь 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Ноябрь 2005 год  | 21 | 21 | 4200,00 |
| Декабрь 2005 год | 22 | 25\* | 4772,73 |
| Январь 2006 год | 16 | 20\* | 5250,00 |
| Февраль 2006 год | 19 | 24\* | 5305,26 |
| Март 2006 год | 22 | 22 | 4200,00 |
| Апрель 2006 год  | 20 | 20 | 4200,00 |
| Всего  | 248 | 260 | 53127,99 |

\* Работник привлекался к работе в выходные дни (ст.113 ТК РФ).

Среднедневной заработок Захаровой З.И. составит:

53127,99: 12: 29,6 = 149,57 рублей

Величина отпускных составит:

с 29 мая по 31 мая 2006 года: 149,57 рублей Ч 3 дней = 448,72 рублей.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 448,72 рублей.

с 1 июня по 26 июня 2006 года: 149,57 рублей Ч 25 дней = 3739,25 рублей.

Дт 96 «Резервы предстоящих расходов» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 3972,92 рублей.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 96 «Резервы предстоящих расходов» - 3972,92 рублей.

В соответствии с графиком ООО «Фламинго» работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, каждую неделю отрабатывает больше 40 часов, то у него возникают сверхурочные часы, но в отпуск они войти не могут. Поэтому расчет продолжительность отпуска в часах ведется исходя из 40-часовой рабочей недели, если данному работнику не установлено рабочее время меньшей продолжительности. При этом не имеет значения, сколько рабочих часов по графику фактически пропущено работником за период отпуска.

Заведующему отделом ООО «Фламинго» установлен график: 2 рабочих дня по 12 часов, 2 выходных дня. Оклад Грещенковой Е.Г. составляет 5500 рублей. Расчетный период – 12 месяцев – отработан полностью. В соответствии с графиком ООО «Фламинго» Грещенкова Е.Г. должна была отработать: 3, 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 19, 20, 23, 24, 27, 28, 31 июля (всего 15 смен по 12 часов – 180 часов). Учет рабочего времени – суммированный. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Грещенковой Е.Г. предоставлен отпуск на 28 календарных дней с 3 по 30 июля. Несмотря на то, что по графику на период отпуска приходится 14 смен (168 часов), продолжительность отпуска составит 160 часов (40 ч. Ч (28 дней: 7 дней)), которые подлежат к оплате.

В расчетном периоде Грещенковой Е.Г. начислено:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц расчетного периода | Количество рабочих дней по календарю | Количество фактически отработанных дней | Заработная плата, рублей |
| Июль 2005 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Август 2005 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Сентябрь 2005 год  | 14 | 14 | 5500,00 |
| Октябрь 2005 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Ноябрь 2005 год  | 15 | 15 | 5500,00 |
| Декабрь 2005 год | 15 | 15 | 5500,00 |
| Январь 2006 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Февраль 2006 год | 14 | 14 | 5500,00 |
| Март 2006 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Апрель 2006 год  | 14 | 14 | 5500,00 |
| Май 2006 год | 16 | 16 | 5500,00 |
| Июнь 2006 год  | 15 | 15 | 5500,00 |
| Всего  | 183 | 183 | 66000,00 |

Средний заработок Грещенковой Е.Г. составит:

66000 рублей: 12: 29,6 = 185,81 рублей.

Величина отпускных составит: 185,81 рублей Ч 28 дней = 5202,68 рублей.

Дт 96 «Резервы предстоящих расходов» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 5202,68 рублей.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 96 «Резервы предстоящих расходов» - 5202,68 рублей.

Таким образом, бухгалтерия ООО «Фламинго» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. В ООО «Фламинго» установлена повременная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ООО «Фламинго» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку.

## 2.3. Удержания из заработной платы работников организации

Заработная плата, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, исчисленными по всем основаниям, и суммой удержаний. Удержания из заработной платы в ООО «Фламинго» делятся на обязательные и по инициативе работодателя. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц и по исполнительным листам. По инициативе ООО «Фламинго» через бухгалтерию из заработной платы могут быть произведены следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%. При определении налоговой базы работника ООО «Фламинго» учитываются все доходы, полученные им как в денежной, так в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со ст.212 Налогового кодекса РФ. Налоговая база по доходам, облагаемым налогом на доходы физических лиц по ставке 13%, определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст.218-221 Налогового кодекса РФ. В ООО «Фламинго» существуют только стандартные налоговые вычеты, это:

а) личные:

- вычет в размере 400 рублей, предоставляемый налогоплательщика, не имеющим права на льготные вычеты, за каждый месяц налогового периода до месяца, в котором полученный налогоплательщиками от налогового агента, предоставляющего вычет, доход, облагаемый по ставке 13%, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысит 20000 рублей начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20000 рублей, налоговый вычет не применяется (подп.3 п.1 ст.218 НК РФ);

б) по расходам на содержание детей в размере 600 рублей за каждый месяц налогового периода, который распространяется на:

- каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении которых находятся дети и которые являются родителями или супругами родителей;

- каждого ребенка у налогоплательщиков, являющихся опекунами или попечителями, приемными родителями. Вычет на детей предоставляется до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысит 40000 рублей. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 40000 рублей, налоговые вычеты к расходам на содержание детей не применяются.

Продавец Исмагилова Р.Р. ООО «Фламинго» подала в бухгалтерию заявление о предоставлении стандартного налогового вычета. Исмагилова Р.Р. имеет на содержании одного ребенка в возрасте 10 лет. Льгота на ребенка применяется до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысит 20000 рублей. Доход Исмагиловой Р.Р. превысит 40000 рублей в мае (4500 рублей Ч 9 мес. = 40500 рублей). Следовательно, вычет на ребенка будет применяться только в течение 6 месяцев. Оклад Исмагиловой Р.Р. составляет 4500 рублей. Исмагилова отработала 16 смен по графику все дни.

Расчет заработной платы за январь: 4500 рублей: 16 дней Ч 16 дней = 4500 рублей.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4500 рублей.

В январе налог на доходы составит:

(4500 рублей – 400 рублей – 600 рублей) Ч 13%: 100% = 455 рублей.

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 455 рублей.

В феврале налог на доходы составит:

(4500 рублей Ч 2 мес. – 400 рублей Ч 2 мес. – 600 рублей Ч 2 мес) Ч 13%: 100% = 910 рублей – 455 рублей (удержанный налог в январе) = 455 рублей, и так до месяца, в котором доход превысит 20000 рублей.

В мае – (4500 рублей Ч 5 мес. – 400 рублей Ч 5 мес. – 600 рублей Ч 5 мес) Ч 13%: 100% = 2275 рублей – 1820 рублей (налог на доходы, удержанный за предыдущие пять месяцев) = 455 рублей.

Отражение в учете: Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 455 рублей.

В июне личный вычет в размере 400 рублей не будет применяться, так как доход превысил 20000 рублей.

В июне налог на доходы составит:

(4500 рублей Ч 6 мес. – 600 рублей Ч 6 мес) Ч 13%: 100% = 3042 рублей – 507 рублей (удержанный налог на доходы в июне) = 507 рублей.

Отражение в учете: Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 507 рублей.

В сентябре:

(4500 рублей Ч 9 мес. – 600 рублей Ч 9 мес) Ч 13%: 100% = 4563 рублей – 507 рублей (удержанный налог на доходы в сентябре) = 507 рублей.

Отражение в учете: Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 507 рублей.

В октябре месяце вычет по расходам на содержание детей в размере 600 рублей не будет применяться, так как доход превысил 40000 рублей.

Следующим обязательным удержанием в ООО «Фламинго» является удержание по исполнительным листам. Исполнительный лист – это документ, выданный судом, в котором определены причина, порядок и размер удержаний с работника. Порядок удержания в соответствии с исполнительными документами из заработной платы работников ООО «Фламинго» алиментов на несовершеннолетних детей определяется Семейным кодексом РФ. При этом стороны имеют право самостоятельно определить размер, форму и иные условия предоставления средств, не нарушая интересы ребенка в сравнении с предоставляемыми законодательством гарантиями.

Алименты в ООО «Фламинго» могут уплачиваться в долях к доходам лица, обязанного их уплачивать, в твердой денежной сумме, путем предоставления имущества, иными способами. Размер содержания не может быть ниже установленной доли дохода лица, уплачивающего алименты: на одного ребенка – одной четвертой, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины указанной суммы. По соглашению сторон алименты могут уплачиваться периодически (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) либо единовременно, а при отсутствии соглашения – ежемесячно. Удержание алиментов производится со всех видов заработной платы, выплат стимулирующего характера, гарантий и компенсаций.

На основании исполнительного листа из заработной платы грузчика Симиренко В.Е. ООО «Фламинго» удерживаются алименты на содержание одного несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от дохода. Оклад Симиренко В.Е. – 11000 рублей в месяц. При налогообложении доходов Симиренко В.Е. предоставляются стандартные налоговые вычеты: личный (400 рублей) и в сумме расходов на содержание ребенка.

Расчет суммы алиментов за январь:

1. Определяется сумма налога на доходы физических лиц с дохода Симиренко В.Е., составившего 11000 рублей. Поскольку доход Симиренко В.Е. не превысил 20000 рублей, размер налоговой базы определяется путем уменьшения дохода на сумму стандартных вычетов: 11000 рублей – 400 рублей – 600 рублей = 10000 рублей.

Сумма налога, рассчитанная по ставке 13%: 10000 рублей Ч 13% = 1300 рублей.

2. Сумма алиментов за январь составляет 25% от дохода, уменьшенного на сумму налога на доходы физических лиц: (11000 рублей – 1300 рублей) Ч 25% = 2425 рублей.

3. На руки Симиренко В.Е. будет выдано: 11000 рублей – 1300 рублей – 2425 рублей = 7275 рублей.

За февраль:

1. Определяется сумма налога на доходы физических лиц с дохода, полученного Симиренко В.Е. в феврале, в размере 11000 рублей. Доход за два месяца составил 22000 рублей (11000 рублей + 11000 рублей). Поскольку доход Симиренко В.Е. превысил 20000 руб., начиная с февраля личные стандартные налоговые вычеты ему не предоставляются. Налоговая база за период январь-февраль определяется с учетом вычетов, предоставленных в январе и феврале (вычет расходов на содержание ребенка): 22000 рублей – 400 рублей – (600 рублей Ч 2 мес) = 20400 рублей.

Сумма налога, рассчитанная за 2 месяца по ставке 13%: 20400 рублей Ч 13% = 2652 рублей. С зачетом налога, удержанного в январе, в феврале удерживается налог – 1352 рублей (2652 рублей – 1300 рублей).

2. Сумма алиментов за февраль составляет 25% от дохода уменьшенного на сумму налога на доходы физических лиц: (11000 рублей – 1352 рублей) Ч 25% = 2412 рублей.

3. На руки Симиренко В.Е. будет выдано: 11000 рублей – 1352 рублей – 2412 рублей = 7236 рублей.

В бухгалтерском учете в ООО «Фламинго» операции по удержанию алиментов и перечислению их взыскателю отражаются следующим образом. Если взыскатель получает алименты лично из кассы ООО «Фламинго», то в бухгалтерском учете делаются следующие проводки:

1) Удержана сумма алиментов по исполнительному листу:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Исполнительные листы» – 2431,5 рублей.

2) Выдана из кассы сумма алиментов взыскателю:

Дт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Исполнительные листы» Кт 50 «Касса» – 2431,5 рублей.

Удержаниями из заработной платы работников ООО «Фламинго» по инициативе работодателя являются:

- удержание сумм оплаты использованных, но неотработанных дней отпуска;

- удержание за причиненный работодателю материальный ущерб.

При увольнении работника ООО «Фламинго» до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, по распоряжению работодателя производится удержание из заработной платы, начисленной в окончательный расчет с работником, оплаты неотработанных дней отпуска.

В период с 10 апреля по 15 мая 2006г. директору торгового зала Смирнова А.Г. ООО «Фламинго» были предоставлены: основной отпуск (28 календарных дней) и дополнительный отпуск, не предусмотренный действующим законодательством (7 календарных дней). Сумма отпускных, исчисленная исходя из среднего дневного заработка – 300 рублей, составила 10500 рублей (8400 рублей – за основной отпуск; 2100 рублей – за дополнительный отпуск).

Отпуска были предоставлены за период с 1 февраля 2006г. по 31 января 2007г. Смирнова А.Г. уволилась 24 июля 2006г. Таким образом, на момент увольнения Смирнова А.Г. не отработала 6 месяцев 7 дней (с 25 июля 2006г. по 31 января 2007г), за которые она уже использовала оплачиваемый отпуск. Количество использованных, но неотработанных дней отпуска:

- основного – 14 дней (28 дней: 12 мес. Ч 6 мес);

- дополнительного – 3,5 дня (7 дней: 12 мес. Ч 6 мес).

Удержанию подлежит сумма:

- 4200 рублей (300 рублей Ч 14 дней) – за 14 дней основного отпуска;

- 1050 рублей (300 рублей Ч 7 дней) – за 7 дней дополнительного отпуска.

За период с 1 по 24 июля Смирновой А.Г. ООО «Фламинго» начислена заработная плата – 20000 рублей. В бухгалтерском учете делаются записи:

- в апреле (месяце, в котором работнику производится оплата отпуска):

1) начислена сумма оплаты основного отпуска (300 рублей Ч 28 дней)

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 8400 рублей.

2) начислена сумма оплаты дополнительного отпуска (300 рублей Ч 7 дней)

Дт 91 «Прочие доходы и расходы» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 2100 рублей.

3) начислены единый социальный налог и страховые взносы на обязательное пенсионное страхование на сумму оплаты основного отпуска (8400 рублей Ч 26%)

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 69 «Расчеты по социальному страхованию» – 2184 рублей.

4) удержан налог на доходы физических лиц ((8400 рублей + 2100 рублей) Ч 13%)

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 1365 рублей.

5) выплачены из кассы организации суммы оплаты основного и дополнительного отпуска (8400 рублей + 2100 рублей – 1365 рублей)

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 50 «Касса» – 9135 рублей.

- в июле (месяце, в котором производится начисление оплаты труда в окончательный расчет):

1) начислена заработная плата за фактически отработанное время

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»– 20000 рублей.

2) отражена сумма оплаты использованных, но неотработанных дней основного отпуска

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 4200 рублей (сторно)

3) отражена сумма оплаты использованных, но неотработанных дней дополнительного отпуска

Дт 91 «Прочие доходы и расходы» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 1050 рублей (сторно)

4) начислены единый социальный налог и страховые взносы на обязательное пенсионное страхование ((20000 рублей – 4200 рублей) Ч 26%)

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 69 «Расчеты по социальному страхованию» – 4108 руб.

5) удержан налог на доходы физических лиц ((20000 рублей – 4200 рублей – 1050 рублей) Ч 13%

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» – 1918 рублей.

6) Выплачено Смирновой А.Г. из кассы организации ООО «Фламинго» в окончательный расчет (20000 рублей – 1918 рублей – 4200 рублей – 1050 рублей)

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 50 «Касса» – 12832 рублей.

Обязанность физического лица возместить ущерб, нанесенный работодателю в результате ненадлежащего выполнения своих служебных обязанностей, называется материальной ответственностью. К материальной ответственности могут быть привлечены все работники, но устанавливается предельный размер возмещения ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени его износа.

Таким образом, бухгалтерия ООО «Фламинго» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. В ООО «Фламинго» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ООО «Фламинго» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку. Начисленная заработная плата отражается в расчетно-платежной ведомости (ф. №Т-49). Разовая выдача заработной платы (отпускные) оформляется расходным кассовым ордером. В ООО «Фламинго» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда. Удержания из заработной платы в ООО «Фламинго» делятся на обязательные и по инициативе работодателя. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц и по исполнительным листам. По инициативе ООО «Фламинго» через бухгалтерию из заработной платы могут быть произведены следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

## 3. Анализ фонда оплаты труда работников организации

## 3.1. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда

Анализ труда и заработной платы должен быть ориентирован на решение таких целей управления, как:

- организация набора рабочей силы;

- подготовка кадров;

- правильная организация труда;

- планирование баланса рабочего времени;

- организация борьбы с потерями рабочего времени;

- нормирование труда, контроль за отклонениями от норм;

- организация оплаты труда;

- рациональное использование и борьба с непроизводительными расходами фонда оплаты труда;

- система стимулирования труда;

- производительность труда, резервы ее увеличения;

- анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы;

- эффективность использования трудовых ресурсов.

Составные разделы анализа трудовых ресурсов: анализ численности и состава рабочей силы; анализ использования рабочего времени; анализ производительности труда; анализ расхода фонда оплаты труда и величины заработной платы; анализ соотношения в темпах роста производительности труда и заработной платы; резервы лучшего использования труда и фонда оплаты труда. Информационная база анализа – это первичная учетная документация по труду: договоры, контракты, приказы (распоряжения) о приеме на работу и прекращении трудового договора, личная карточка, записка о предоставлении отпуска, табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, расценки, доплатные и простойные листки, расчетно-платежные ведомости, лицевые счета и другие документы.

Отметки в табеле учета использования рабочего времени о причинах неявок на работу, о работе неполный рабочий день, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листки нетрудоспособности, листки о простоях). Основные планово-нормативные документы – это баланс рабочей силы, баланс рабочего времени, план по фонду оплаты труда и фонду материального поощрения, где содержатся данные о потребности в рабочей силе и источниках ее обеспечения, подготовке кадров, высвобождении рабочих, повышение квалификации работающих, фонд оплаты труда по категориям, положения о премировании работников.

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом.

Рост производительности живого труда приводит к увеличению выработки отдельного работника, а, следовательно, к увеличению его зарплаты и жизненного уровня. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

Основными задачами анализа использования фонда заработной платы являются (15, c.266):

- оценка уровня фонда оплаты труда по категориям работающих и категориям фонда оплаты труда;

- анализ влияния факторов на динамику фонда заработной платы;

- проверка данных об использовании фонда оплаты труда;

- выявление возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Фонд оплаты труда представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав средств, направляемых на потребление, включаются:

суммы, начисленные на оплату труда всем работникам (фонд оплаты труда);

доход (дивиденды, проценты) по акциям, облигациям и вкладам членов трудового коллектива в имущество, начисленные к выплате работникам (за счет прибыли в распоряжении хозяйствующего субъекта);

суммы предоставленных трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь (за счет социального фонда и чистой прибыли).

Основные факторы изменения фонда заработной платы можно представить в следующем виде (рис.3.1.1).

Фонд заработной платы

Изменение структуры персонала

Время нормальной работы

Сверхурочные часы

Изменение самих ставок

Изменение условий премирования

Изменение доплат к основным расценкам

Изменение времени работы персонала

Изменение самой численности

Факторы изменения

Рис.3.1.1. Факторы изменения фонда заработной платы

Анализ использования средств, направляемых на потребление, осуществляется в следующей последовательности. Рассчитывается величина средств, направляемых на потребление по видам за 2003, 2004 и 2005 года. Затем рассчитываются абсолютное и относительное отклонения. По результатам расчетов дается оценка.

Сведения об использовании средств приведены в таблице 3.1.1.

Таблица 3.1.1

Исходные данные для анализа фонда заработной платы

в ООО «Фламинго» за 2003-2005гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма заработной платы, тыс. рублей |
| 2003 | 2004 | 2005 | Отклонение |
| 1. Переменная часть оплаты труда продавцов1.1. Премии за увеличение товарооборота или выручки2. Постоянная часть оплаты труда продавцов2.1. Повременная оплата труда по тарифным ставкам2.2. . Повременно-премиальная оплата труда2.3. Доплаты2.3.1. За сверхурочное время работы3. Всего оплата труда продавцов без отпускных4. Оплата отпусков продавцов4.1. Относящаяся к постоянной части5. Оплата труда служащих6. Общий фонд заработной платыВ том числе: Переменная часть (п.1 + п.4.1) Постоянная часть (п.2 + п.5) 7. Уд. вес в общем фонде зарплаты,%: Переменной частиПостоянной части | 134134446327181245500500459713901390101770041524548021,7678,24 | 140140457227721300500500471215301530109073321670566222,7877,22 | 154154473928091410520520489316431643115576911797589423,3676,64 | +14+14+167+34+110+20+20+181+113+113+65+359+127+232+0,58-0,58 |

Рассчитаем абсолютное и относительное отклонение по ФЗП:

∆ФЗПабс = 7691 – 7332 = +359 тыс. рублей.

∆ФЗПотн = 7691 – (1670 Ч 1,049 + 5662) = 7691 – 7413,83 = +277,17 тыс. рублей.

По данной таблице можно сделать следующий вывод, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы составляет постоянная часть оплаты труда, то есть 78,24% в 2003 году, 77,22% в 2004 году и в 2005 году 76,64%. Постоянная часть фонда заработной платы в 2005 году уменьшилась по сравнению с 2004 годом на 0,58%. В целом фонд заработной платы увеличилась на 359 тыс. рублей, этот рост произошел за счет увеличения премий, оплаты труда и доплат.

Проведем анализ изменения фонда заработной платы по категориям персонала в ООО «Фламинго» (Приложение 2). На основе проведенного анализа можно сделать следующий вывод, что численность персонала ООО «Фламинго» в 2005г. уменьшилось на 3 человека по сравнению с 2004г., то есть на 16,11%. За счет снижения численности продавцов ООО «Фламинго» произошло уменьшение фонда оплаты труда на 14,21%, но, несмотря на это средняя заработная плата увеличилась на 1,9%. Также уменьшился фонд заработной платы уборщиц, все же средняя заработная плата осталась неизменной. Фонд заработной платы кассиров, фасовщиц и бухгалтеров, наоборот, увеличился на 6%, 0,02% и 0,05% соответственно. Уменьшение численности продавцов ООО «Фламинго» привело к увеличению заработной платы, но, не смотря на это, продавцам ООО «Фламинго» придется затратить больше силы на выполнение работы уволившихся продавцов.

Анализ средней заработной платы является важным разделом общей программы анализа. После того как установлено, какая доля отклонений в заработной плате попадает на изменение численности продавцов ООО «Фламинго» и на изменение средней заработной платы, необходимо особенно тщательно остановиться на анализе факторов, влияющих на среднюю заработную плату. Основным показателем, характеризующим уровень оплаты труда работников ООО «Фламинго», является их средняя заработная плата. Данные об ее изменении имеют важное значение для анализа соотношений между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Средняя заработная плата определяется исходя из фонда оплаты труда работников ООО «Фламинго» и суммы материального поощрения. Различают среднегодовую и среднемесячную заработную плату.

Приведем их расчет за 2005 год:



В показателях среднемесячной (квартальной, годовой) заработной платы отражается число дней неявок на работу, то есть использование календарного фонда времени. Уровень средней заработной платы изучается дифференцированно по каждой категории персонала ООО «Фламинго». Такой дифференцированный подход к анализу уровня оплаты труда работников ООО «Фламинго» дает материал для сравнения и выяснения причин необоснованных различий в заработках работников, занятых на разных по важности и условиям труда. Для продавцов ООО «Фламинго» выполняется следующий расчет в таблице 3.1.2.

Таблица 3.1.2

Влияние факторов на среднюю заработную плату продавцов

ООО «Фламинго» за 2003 – 2005гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм.  | 2003 год | 2004 год | 2005 год | Отклонение  |
| Всего  | в том числе за счет |
| Изменения времени | Изменения среднедневной оплаты |
| Средняя заработная плата одного продавца | тыс. руб.  | 5,37 | 5,37 | 5,47 | + 0,1 | 18747 | 20997 |
| Количество часов, отработанных за год одним продавцом | чел. -ч.  | 2190 | 2190 | 2199 | + 9 |
| Среднечасовая заработная плата | коп.  | 2083 | 2083 | 2333 | + 250 |

По данным таблицы можно сказать, что средняя заработная плата одного продавца ООО «Фламинго» в 2005 году по сравнению с 2004 и 2003 годами на 0,1 тыс. рублей. Также увеличилось количество часов, отработанных за год одним продавцом на 9 человеко-часов. В результате этих увеличений повысилась среднечасовая заработная плата на 2,5 рублей, это положительный момент для продавцов ООО «Фламинго», но руководителю надо будет больше затрачивать денежные средства на оплату труда. Рост среднечасовой заработной платы произошел за счет увеличения размера премии из фонда материального поощрения и нерационального использования фонда оплаты труда.

При анализе затрат на заработную плату сравнивают отчетные данные с плановыми показателями и данными за предыдущий период и выявляют отклонения. Перерасход фонда заработной платы может вызываться увеличением численности работников против плана, невыполнением плана производительности труда, неравномерным выполнением товарооборота предприятием.

Таким образом, сумма заработной платы зависит от размера товарооборота, численности и состава работников, производительности труда и ставок оплаты труда. Необходимо проанализировать эти факторы и определить их влияние на величину израсходованного фонда заработной платы. Расчет влияния этих факторов на фонд заработной платы представлен в таблице 3.1.3.

Таблица 3.1.3

Исходные данные для расчета влияния факторов на фонд заработной платы в ООО «Фламинго» за 2003 – 2005гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003 год | 2004 год | 2005 год | Темп динамики,% |
| Товарооборот, тыс. руб.  | 12185 | 12277 | 12564 | 102,34 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб.  | 554,4 | 555,8 | 557,7 | 100,34 |
| Среднесписочная численность продавцов, чел.  | 42 | 42 | 39 | 92,86 |
| Среднегодовой оборот на одного продавцов, руб.  | 67553,64 | 68235,57 | 70069,43 | 102,69 |
| Среднегодовая заработная плата одного продавца, руб.  | 13200 | 13230 | 14300 | 108,09 |

Данные таблицы показывают, что по фонду заработной платы продавцов ООО «Фламинго» имеет место превышение на сумму 1,9 тыс. рублей, или на 0,34%. Это превышение образовалось в результате повышения средней заработной платы на 1070 рублей, или на 8,09%, и уменьшения численности продавцов ООО «Фламинго» на 3 человека, то есть на 7,14%.

Таким образом, на величину фонда заработной платы ООО «Фламинго» оказывают влияние три фактора: объем товарооборота, средняя заработная плата и средний оборот на одного продавца. Влияние этих факторов можно установить способом цепных подстановок. Алгоритм расчета:

1. Влияние изменения товарооборота ООО «Фламинго»

∆ФОТ = (Т1 Ч СЗ0: W0r) – (Т0 Ч СЗ0: W0r).

∆ФОТ = (12564 Ч 13230: 292309,52) – (12277 Ч 13230: 292309,52) = +12,99 тыс. рублей.

2. Влияние изменения средней заработной платы одного продавца ООО «Фламинго»

∆ФОТ = (Т1 Ч СЗ1: W0r) – (Т1 Ч СЗ0: W0r).

∆ФОТ = (12564 Ч 14300: 292309,52) – (12564 Ч 13230: 292309,52) = +45,99 тыс. рублей.

3. Влияние изменения производительности труда продавцов ООО «Фламинго»

∆ФОТ = (Т1 Ч СЗ1: W1r) – (Т1 Ч СЗ1: W0r).

∆ФОТ = (12564 Ч 14300: 322153,84) – (12564 Ч 14300: 292309,52) =

- 56,94 тыс. рублей.

Расчеты показывают, что увеличение объема товарооборота и средней заработной платы продавцов привели к росту фонда заработной платы на 58,98 тыс. рублей. Вместе с тем повышение производительности труда привело к экономии фонда заработной платы на 56,94 тыс. рублей. При изучении влияния на фонд заработной платы объема товарооборота и производительности труда следует иметь в виду, что здесь скрыто действует и смещение структуры товарооборота. Расходы по заработной плате при реализации товаров разного ассортимента значительно колеблются в силу их неодинаковой трудоемкости. Повышение производительности труда работников ООО «Фламинго» сокращает фонд заработной платы. В то же время средняя заработная плата повышается, если используется премиальная система оплаты. Однако рост производительности труда должен опережать рост заработной платы. В ООО «Фламинго» средняя заработная плата по отношению к 2004 году составила 108,09%, а средний оборот – 102,69%, то есть здесь необходимое соотношение между производительностью труда и заработной платой соблюдено.

Таким образом, эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом.

Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

Если допущено превышение расходов на оплату труда, то выявляют причины этого, устанавливают возможности снижения расходов на заработную плату в дальнейшем. Перерасход фонда заработной платы может вызываться увеличением численности работников против плана, невыполнением плана производительности труда, неравномерным выполнением товарооборота предприятием.

## 3.2. Анализ динамики и структуры фонда оплаты труда

Основные анализируемые показатели использования и оплаты труда в ООО «Фламинго»: фонд заработной платы (расходы на оплату труда), численность работников, производительность труда и средняя заработная плата. Система показателей, характеризующих использование труда и расходы на его оплату, приведена в таблице 3.2.3.

Таблица 3.2.3

Система показателей, характеризующих использование труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель  | Условное обозначение | Экономическое содержание | Порядок расчета |
| Товарооборот  | N | Результат труда | N = ч · ВN = ч · в · t |
| Среднесписочная численность персонала | ч | Количество ресурса | ч =  |
| Выработка на одного работника за период | B | Результат труда одного работника | В =  |
| Среднечасовая выработка | в | Результат труда одного работника | в =  |
| Фонд заработной платы | ФЗ | Расходы на оплату труда одного работника | ФЗ =  |
| Средняя заработная плата |  | Расходы на оплату труда одного работника |  |
| Уровень фонда заработной платы | УФ | Удельные расходы на оплату труда на 1 руб. товарооборота |  |

Анализ показателей, характеризующих использование труда в ООО «Фламинго», проводится, чтобы:

оценить эффективность использования средств на оплату труда;

оценить влияние роста средней заработной платы на увеличение объема товарооборота и прибыли;

обосновать расходы на оплату труда;

определить потребности в персонале на планируемый период.

Порядок проведения анализа:

выявляется динамика расходов на оплату труда в зависимости от роста товарооборота в ООО «Фламинго»;

оценивается изменение уровня расходов на оплату труда и рассчитывается сумма относительной экономии или перерасхода по оплате труда;

проводится факторный анализ расходов на оплату труда в абсолютных и относительных величинах;

изучается динамика производительности труда и численности персонала, рассчитывается условное высвобождение персонала;

проводится факторный анализ производительности труда;

оценивается качественный состав персонала, разрабатываются предложения по повышению эффективности его использования.

Оценка эффективности использования труда в ООО «Фламинго». Традиционно для этого применяются такие показатели, как производительность труда и уровень фонда заработной платы. Однако показатель производительности труда, исчисленный как отношение товарооборота к среднесписочной численности, изменяется по причинам, не зависящим или мало зависящим от качества труда персонала и в наибольшей степени отражает действие факторов роста (снижения) товарооборота. Применение показателя производительности труда для оценки эффективности труда ограничено определенными условиями.

Эффективность труда в ООО «Фламинго» оценивается преимущественно с помощью показателей качества обслуживания: сокращение времени обслуживания, количество оказываемых услуг и т.д. Результативным показателем качества труда служит скорость обращения товаров в ООО «Фламинго». В основе оценки эффективности труда, как и других производственных факторов, лежит сопоставление результатов труда с трудовыми затратами. Поэтому анализ использования труда в ООО «Фламинго» строится на сопоставлении индексов изменения результативного показателя - объеме товарооборота, и индексов изменения трудовых затрат - времени работы, численности торгового персонала, индексов изменения расходов на оплату труда.

Данные для сравнительного анализа показателей по труду приведены в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2

Динамика использования труда на предприятии

ООО «Фламинго» за 2003-2005 годы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель  | 2003 год | 2004 год | 2005 год | Абсолютное отклонение за 2003-2005гг.  | Темп роста,% |
| Товарооборот, тыс. руб. Среднесписочная численность персонала, чел. Среднегодовая выработка, тыс. руб. Фактически отработанный фонд времени за год, чСреднечасовая выработка, тыс. руб. Фонд заработной платыСреднегодовая заработная плата, тыс. руб. Уровень фонда заработной платы,% | 1218542290,121,680,173554,413,24,55 | 1227742292,311,660,176555,813,234,53 | 1256439322,151,790,18557,714,34,44 | +379-3+32,03+0,11+0,007+3,3+1,1- 0,11 | 103,1197,5111,04106,55104,05100,6108,3397,58 |

Анализ целесообразно начинать с сопоставления динамики отдельных показателей: товарооборота, численности и выработки на одного работника; фонда заработной платы, средней заработной платы и численности; фонда заработной платы и товарооборота; средней заработной платы и выработки.

По итогам проведенного анализа за последние 3 года было выявлено прирост товарооборота на 3,11%, который обусловлен ростом среднечасовой выработки на 4,05% при снижении численности. Положительное влияние на величину среднечасовой выработки и товарооборота проявилось в сокращении потерь рабочего времени на 6,55%. Сокращение потерь рабочего времени и рост среднечасовой выработки в ООО «Фламинго» способствовали росту средней заработной платы на 8,33%. Опережающий рост выработки по сравнению с ростом средней заработной платы или аналогично опережающий рост товарооборота по сравнению с ростом фонда заработной платы означают снижение удельных затрат на оплату труда на единицу товарооборота и наличие относительной экономии расходов по заработной плате.

Относительная экономия (или перерасход) фонда заработной платы рассчитывается следующим образом:

,

где Т(N) – темп роста товарооборота.

Относительная экономия определяется исключением влияния товарооборота на изменение суммы расходов на оплату труда.

В ООО «Фламинго» сумма относительной экономии, о наличии которой свидетельствует снижение уровня заработной платы, составит:

Эотн = 

Для изучения причин, изменивших абсолютную сумму фонда заработной платы (по данным таблица 3.2.1) на 3,3 тыс. рублей, используется формула расчета фонда:

ФЗ = Ч Ч 

Рассчитаем способом абсолютных разниц влияние каждого фактора:

численности: ΔФЗ (Ч) = – 3 Ч 13,2 = –39,6 тыс. рублей;

среднегодовой заработной платы: ΔФЗ() = 1,1 Ч 39 = 42,9 тыс. рублей.

Итого: - 39,6 + 42,9 = 3,3 тыс. рублей.

Применение способа цепных подстановок к этой модели в последовательности, определяемой основными правилами подстановки в модель количественных и качественных факторов, дает следующие результаты:

ФЗ0 = тыс. рублей.

ФЗ1 = тыс. рублей.

ΔФЗ = ФЗ1 - ФЗ0 = 557,7 – 554,4 = 3,3 тыс. рублей.

2. тыс. рублей.

ΔФЗ (N) = = 571,64 – 554,4 = 17,24 тыс. рублей.

3. тыс. рублей.

 тыс. рублей.

4.  тыс. рублей.

тыс. рублей.

Из результатов расчетов определяем влияния факторов:

- товарооборота: 571,64 – 554,4 = 17,24 тыс. рублей.

- среднегодовой заработной платы: 619,28 – 571,64 = 47,64 тыс. рублей.

- выработки: 557,7 – 619,28 = - 61,58 тыс. рублей.

Итого: 17,24 + 47,64 – 61,58 = 3,3 тыс. рублей.

Таким образом, в ООО «Фламинго» фонд заработной платы возрос на 17,24 тыс. рублей под влиянием роста товарооборота, на 47,64 тыс. рублей – под влиянием увеличения средней заработной платы и снизился на 61,58 тыс. рублей – под влиянием выработки.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами – изучение их движения, данные и расчеты показателей для которого приведены в таблице 3.2.3.

Таблица 3.2.3

Данные о движении персонала ООО «Фламинго» за 2003-2005гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | № стр.  | 2003 | 2004 | 2005 |
| Численность персонала на начало года | 1 | 42 | 42 | 42 |
| Приняты на работу | 2 | 6 | 2 | 4 |
| Выбыли | 3 | 6 | 2 | 7 |
| В том числе: По собственному желанию | 4 | 4 | 2 | 5 |
| Уволены за нарушение трудовой дисциплины | 5 | 2 | - | 2 |
| Численность персонала на конец года | 6 | 42 | 42 | 39 |
| Среднесписочная численность персонала | 7 | 42 | 42 | 39 |
| Коэффициенты оборота по приему работников (стр.2: стр.7)  | 8 |  0,14 | 0,05 | 0,1 |
| оборота по выбытию работников (стр.3: стр.7)  | 9 | 0,14 | 0,05 | 0,18 |
| текучести кадров (стр.4+стр.5): стр.7 | 10 | 0,14 | 0,05 | 0,18 |
| постоянства кадров (стр.1-стр.3): стр.7 | 11 | 0,86 | 0,95 | 0,9 |

Из данных таблицы можно выявить, что текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия ООО «Фламинго», которое на 2005 год составило 0,18 оборота. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии ООО «Фламинго», совершенствуют свою квалификацию, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют на уровень производительности труда. Коэффициент постоянства отражает уровень оплаты труда и удовлетворенность работниками условия труда, трудовыми и социальными льготами. Обороты постоянства кадров на 2005 и 2004 года значительно не изменились. Оборот по выбытию работников ООО «Фламинго» на 2005 год показывает увеличение на 0,18 оборота, что произошло за счет сокращения кадров и нарушения трудовой дисциплины.

Таким образом, напряженность в обеспечении предприятия ООО «Фламинго» трудовыми ресурсами может быть несколько снята за счет полного использования имеющейся рабочей силы и роста производительности труда работников. Все это рассмотрим на рисунке 3.2.1.



Рис.3.1.2. Данные о движении персонала ООО «Фламинго» за 2003-2005 гг.

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Рассмотрим зависимость фонда рабочего времени от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня в таблице 3.2.4.

Таблица 3.2.4

Показатели использования рабочего времени в

ООО «Фламинго» за 2003 – 2005гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Изменение(+, -)  |
| 2003 год | 2004 год | 2005 год |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР)  | 42 | 42 | 39 |  - 3 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д)  | 225 | 225 | 215 | -10 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) (Д\*П)  | 2190 | 2190 | 2199 | + 9 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 9,7 | 9,7 | 10,2 | + 0,5 |
| Общий фонд рабочего времени (ФРВ), Чел. -ч. (ЧР\*Д\*П)  | 91980 | 91980 | 85761 |  - 6219 |

Как видно из таблицы в ООО «Фламинго» фактический фонд рабочего времени меньше планового на 6219 часов, в том числе за счет изменения:

а) численности рабочих ∆ ФРВчр = (39 – 42) Ч225 Ч 9,7 = - 6547,5 ч;

б) количества отработанных дней одним рабочим ∆ ФРВД = 39 Ч (215 – 225) Ч 9,7 = – 3783 ч;

в) продолжительности рабочего дня ∆ ФРВП = 39 Ч 215 Ч (10,2 – 9,7) = + 4192,5 ч.

Как видно из приведенных данных, предприятие ООО «Фламинго» использует имеющиеся трудовые ресурсы недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 215 дней вместо 225, в силу чего целодневные потери рабочего времени на одного рабочего увеличились на 10 дней, а на всех – на 390 дней, или 3783 часа (390 Ч 9,7).

Для выявления причин потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени в таблице 3.2.5.

Таблица 3.2.5

Анализ использования фонда рабочего времени в

ООО «Фламинго» за 2003 – 2005гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | На одного рабочего | Отклонение |
| 2003 год | 2004 год | 2005 год | На одногорабочего | На всех рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Календарное время, днейв том числе: праздничные и выходные дни Номинальный фонд рабочего времени, днейНеявки на работу, днейв том числе: ежегодные отпускаотпуска по беременностии родамотсутствие по болезнипрогулыЯвочный фонд рабочего времени, днейПродолжительность рабочей смены, чБюджет рабочего времени, чПолезный фонд рабочего времени, чСверхурочно отработанное время, ч | 3651012643720-7-2251218001745- | 365101264392139-2251218001755- | 3651012644924211,81,22151217201612,58 | ---+10+3-1+2,8+1,2-10--80-142,5+8 | ---1640+492-164+459+197-1640--13120-23370+1312 |

Потери рабочего времени, как следует из таблицы, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: заболеваниями работников с временной потерей трудоспособности и прогулами. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые произошли по вине предприятия.

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Фламинго» рассмотрим на рисунке 3.2.2.



Рис.3.2.2. Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Фламинго» за 2003-2005 гг.

В ООО «Фламинго» большая часть потерь [(459 + 197) Ч 9,7 = 6363,2 ч] вызвана субъективными факторами: отсутствие по болезни и прогулы - что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 3 работников ООО «Фламинго» (6363,2: 2190).

Чтобы подсчитать резерв увеличения товарооборота, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку (ЧВ0):

∆ВП = ПРВ Ч ЧВ0

∆ВП = (6363,2 + 1640) Ч 0,18 = 1440,58 тыс. рублей.

Таким образом, при анализе использования рабочего времени необходимо рассмотреть анализ использования баланса рабочего времени, зависимость фонда рабочего времени от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Напряженность в обеспечении предприятия ООО «Фламинго» трудовыми ресурсами может быть несколько снята за счет полного использования имеющейся рабочей силы и роста производительности труда работников. Эффективность труда в ООО «Фламинго» оценивается преимущественно с помощью показателей качества обслуживания: сокращение времени обслуживания, количество оказываемых услуг и т.д.

## 3.3. Предложения по совершенствованию применяемой системы оплаты труда в организации

Заработная плата является основным источником дохода работников, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Она должна стимулировать работника к труду, способствовать повышению его качества и производительности. Вследствие ряда негативных процессов заработная плата перестала выполнять стимулирующую функцию. Назрела необходимость принятия оперативных мер по внесению коррективов в политику в области оплаты труда.

Учитывая все недостатки организации оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Первая задача состоит в повышении реальной заработной платы до стоимости рабочей силы. Заработная плата - категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы не могут не предусматривать, кроме затрат покрытие расходов на питание, одежду, также затрат на содержание жилища, медицинское обслуживание, образование, социальные нужды работника. Отсюда вывод: решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет, исчисленный дифференцированно применительно к категории работников, видов производств. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

С точки зрения защиты интересов наемных работников заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня действующий, месячный размер государственного тарифа, это отнюдь не будет означать аналогичного увеличения заработной платы работника. Когда занятость в течение полного рабочего дня и рабочего месяца не гарантированна, работники труда могут оказаться менее защищенными перед произволом работодателей. Работодатель при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязан оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем: установив их в определенном соотношении с прожиточным минимумом, рассчитанным для соответствующей категории населения - получателей пенсий, стипендий, пособий и т.д.

Чтобы рабочая сила как товар оплачивалась по своей реальной стоимости, необходимо приблизить минимальную заработную плату с прожиточным минимумом, а затем с потребительским бюджетом. Это должно быть зафиксировано в коллективно-договорных решениях и неукоснительно выполняться всеми сторонами, подписавшими соглашение. Решать такую задачу можно только на основе выхода и социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства.

В настоящее время в научных дискуссиях по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто приводится, что это может привести к дальнейшему росту инфляции, но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства. Устранение большой дифференциации в области труда по категориям работников, предприятиям - второй шаг на пути преодоления кризиса заработной платы и восстановлению второй ее важнейшей функции - стимулирования (эффективности использования) рабочей силы.

Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. И в этой связи возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей заработной платой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.

Как следует из статьи 129 Трудового кодекса, оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Система оплаты труда работников организаций, не финансируемых из бюджета (как коммерческих, так и некоммерческих), фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций и в трудовых договорах. Такой порядок установлен статьей 135 ТК РФ. Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

Систему оплаты труда можно выбирать как для всего коллектива, так и для каждого работника в отдельности. Однако обычно система оплаты труда устанавливается для определенных категорий работников. Каждая организация выбирает систему оплаты труда исходя из своих потребностей. Однако есть несколько правил, которые пригодятся любой фирме. Обычно систему оплаты труда выбирают, пока не началась деятельность. Если фирма уже работает, а ранее установленная система оплаты труда неэффективна, ее можно изменить. Итак, выбор системы оплаты труда можно разбить на следующие этапы.

1. Создается рабочая группа, которая будет оценивать эффективность различных систем оплаты труда для разных категорий работников. Это позволяет избежать субъективных мнений в отличие от ситуации, когда оценку производит единственный специалист.

2. Персонал организации распределяется по группам, для которых устанавливается система оплаты труда. Нужно сделать выбор: либо в организации будет применяться единая система оплаты труда, либо для различных категорий работников будут установлены разные системы. Если выбран второй вариант, всех работников организации нужно разделить на группы. Принцип деления такой: в одну группу попадают работники, которые оказывают одинаковое влияние на результаты организации или на успехи других специалистов. Можно пойти по более простому пути и рассматривать персонал не по специальным группам, а по отделам и подразделениям, если это возможно.

3. Определяется сфера ответственности каждой группы персонала.

На этом этапе руководству организации нужно решить такой вопрос: за какие показатели - расходы, выручку, прибыль и т.д. - может отвечать каждая группа персонала. Другими словами, нужно понять, может ли работа персонала изменить величину расходов, доходов или прибыли организации. Если персонал напрямую не отвечает за финансовые результаты организации, то для этой группы можно ввести специальные показатели ответственности. Например, финансовый отдел может отвечать за снижение дебиторской задолженности, юридический отдел - за улучшение сальдо полученных и уплаченных штрафов и т.д.

4. В зависимости от сферы ответственности организация выбирает несколько приемлемых систем оплаты труда для каждой группы. Например, если персонал может отвечать за объем выручки или доходов, оценивается возможность применения системы оплаты труда на комиссионной основе либо бонусной системы и т.д. Для групп, которым установлены специальные показатели, можно предложить системы оплаты труда с премией за достижение определенного уровня этих показателей.

5. Оцениваются качественные показатели каждой из выбранных систем оплаты труда. Например, как удобнее будет бухгалтеру начислять заработную плату или при какой системе оплаты труда работникам будет понятнее, от чего зависит сумма выплат.

6. По пятибалльной шкале оцениваются выбранные для каждой группы работников системы оплаты труда. Каждая система оплаты труда анализируется с точки зрения соответствия специфике работы, сфере влияния и качественным показателям.

7. Выбираются системы оплаты труда с максимальными оценками. Если какая-либо система оплаты труда предусматривает одинаковые оценки, то руководитель отдела или подразделения должен принять решение: при какой системе управление персоналом будет наиболее эффективным.

8. Выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала фиксируются в специальных документах: положениях, трудовых или коллективных договорах. Заметим, что каждого работника необходимо ознакомить с выбранной для него системой оплаты труда.

Попробуем выбрать систему оплаты труда для ООО «Фламинго».

ООО «Фламинго» - организация, занимающаяся оптовой и розничной торговлей. Численность персонала в ООО «Фламинго» - 36 человек. Среди них директор торгового зала, главный бухгалтер, бухгалтер-кассир, экономист, заведующий отделом, продавцы, уборщицы и грузчики. Необходимо установить для организации ООО «Фламинго» наиболее приемлемые системы оплаты труда.

Начнем с создания групп, для которых будут установлены системы оплаты труда. Единую систему оплаты труда в этом случае применять не целесообразно. Для каждой группы сразу же установим сферу ответственности.

В первую группу включим продавцов, так как от их работы напрямую зависит выручка организации ООО «Фламинго». Это и будет тот показатель, за который отвечают сотрудники, включенные в данную группу.

Во вторую группу объединим главного бухгалтера, бухгалтера-кассира, экономиста, заведующий отделом, уборщицы и грузчики. Эти специалисты напрямую не влияют на какие-либо показатели деятельности организации ООО «Фламинго», и для них можно установить одну и ту же систему оплаты труда.

К третьей группе можно отнести директора торгового зала. Поскольку в организации нет специалистов по маркетингу и товароведа, подразумевается, что эти функции будет выполнять директор торгового зала. Следовательно, от эффективной работы директора зависит прибыль организации ООО «Фламинго».

Для первой группы можно выбрать оплату труда на комиссионной основе или бонусную систему оплаты труда, где премия напрямую зависит от полученной выручки. Оценим эти системы. Если выберем оплату труда на комиссионной основе, то специалисты будут заинтересованы в расширении клиентуры и увеличении выручки. Однако количество клиентов не всегда зависит от качества работы продавцов ООО «Фламинго». Поэтому продавцы должны получать какую-то заработную плату, что называется «за выход». При оплате труда на комиссионной основе такая возможность отсутствует, однако можно установить минимальный оклад. Ставим этой системе оплаты труда оценку 4. При бонусной системе оплаты труда продавцы ООО «Фламинго» будут получать оклад за отработанное время и премию в виде процента от выручки. Такая система больше отвечает требованиям организации. Ставим оценку 5. Как видим, для продавцов лучше установить бонусную систему оплаты труда.

Для бухгалтерии, заведующей отделом, грузчиков и уборщиц сложно установить заработную плату, зависящую от финансовых показателей. Для этой группы работников можно использовать повременную или повременно-премиальную систему. При простой повременной системе оплаты труда работники ООО «Фламинго» будут получать заработную плату в зависимости от отработанного времени, при этом качество их работы не учитывается. Ставим оценку 4. А вот при повременно-премиальной системе оплаты труда возможны премии за достижение каких-либо качественных показателей в работе. Сумму премий будет устанавливать директор торгового зала. Эта система более эффективна, поэтому ставим ей оценку 5. Таким образом, для второй группы специалистов ООО «Фламинго» выбрали повременно-премиальную систему оплаты труда.

Остается директор торгового зала ООО «Фламинго». Он может отвечать за прибыль организации, поэтому для него предлагаем такие системы оплаты труда: повременную, повременно-премиальную и бонусную, где премия зависит от суммы прибыли. При повременной системе оплаты труда директор торгового зала ООО «Фламинго» будет получать только оклад, не зависящий от эффективности работы ООО «Фламинго». Конечно, хороший директор торгового зала и так заинтересован в улучшении работы своей организации, но лучше подкрепить эту заинтересованность материально. При повременной системе оплаты труда такая возможность отсутствует. Наша оценка такой системы - 4. При повременно-премиальной системе оплаты труда возможны премии за улучшение работы организации ООО «Фламинго». Однако это не будет эффективно, так как премии директор торгового зала будет устанавливать самостоятельно. Ставим этой системе оценку 3. Наконец, бонусная система оплаты труда. Можно установить директору торгового зала достаточно высокий оклад, соответствующий его положению, чтобы застраховать его на тот случай, если организация ООО «Фламинго» получит небольшую прибыль. Дело в том, что не всегда директор торгового зала виноват, если уровень прибыли снижается. Кроме того, для директора торгового зала назначается специальная премия в виде процента от прибыли организации ООО «Фламинго». Тогда директор торгового зала будет напрямую заинтересован в повышении прибыли. Такая система оплаты труда выгодна как директору торгового зала, так и собственнику организации ООО «Фламинго». Ставим оценку 5. Итак, для директора торгового зала мы выбрали бонусную систему оплаты труда с премией, размер которой зависит от прибыли.

Таким образом, установлены системы оплаты труда для всего коллектива ООО «Фламинго». Осталось зафиксировать условия об оплате труда в локальных актах организации ООО «Фламинго» и ознакомить с ними сотрудников.

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь.

Основные анализируемые показатели использования и оплаты труда в ООО «Фламинго»: фонд заработной платы (расходы на оплату труда), численность работников, производительность труда и средняя заработная плата. При анализе использования рабочего времени необходимо рассмотреть анализ использования баланса рабочего времени, зависимость фонда рабочего времени от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

## Выводы и предложения

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что заработная плата – основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда. Заработную плату можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, как экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг; во-вторых, как юридическую категорию. Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В настоящее время минимальный размер оплаты труда составляет 1100 руб. Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму.

В экономической теории можно выделить различные подходы к выяснению сущности вознаграждения за труд работников и факторов, его определяющих на уровне фирмы или отрасли. В современной экономической теории отсутствует различие между трудом и рабочей силой, они тождественные понятия. Труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Заработная плата образует большую часть доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на размер спроса на потребительские товары и на их цены. Под заработной платой в широком смысле слова понимается доход от фактора производства под названием «труд». В узком смысле слова заработная плата рассматривается как ставка заработной платы, то есть цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени – часа, дня и так далее.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда.

В процессе исследования был изучен бухгалтерский учет и проведен анализ формирования и использования фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Фламинго». Бухгалтерия ООО «Фламинго» на основании первичных документов открывает на каждого работника лицевой счет (лицевую карточку) с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработной плате с последующим использованием его показателей для расчета среднего заработка, при определении сумм отпускных, оплате больничного листа и т.д. В ООО «Фламинго» установлена повременная оплата труда. Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за час работы или месячного оклада и определяется (если работник отработал не все рабочие дни): оклад за месяц умножается на фактическое количество проработанных дней за месяц и делится на число рабочих дней в месяце. Если для работника ООО «Фламинго» установлена почасовая оплата, то сумма заработка работника рассчитывается путем умножения количества отработанных часов на часовую тарифную ставку. Начисленная заработная плата отражается в расчетно-платежной ведомости (ф. №Т-49). Разовая выдача заработной платы (отпускные) оформляется расходным кассовым ордером. В ООО «Фламинго» установлена повременная и повременно-премиальная оплата труда. Удержания из заработной платы в ООО «Фламинго» делятся на обязательные и по инициативе работодателя. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц и по исполнительным листам. По инициативе ООО «Фламинго» через бухгалтерию из заработной платы могут быть произведены следующие удержания: долг за работником, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам и за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей.

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

На величину фонда заработной платы ООО «Фламинго» оказывают влияние три фактора: объем товарооборота, средняя заработная плата и средний оборот на одного продавца. Расчеты показывают, что увеличение объема товарооборота и средней заработной платы продавцов привели к росту фонда заработной платы на 58,98 тыс. рублей. Вместе с тем повышение производительности труда привело к экономии фонда заработной платы на 56,94 тыс. рублей. При изучении влияния на фонд заработной платы объема товарооборота и производительности труда следует иметь в виду, что здесь скрыто действует и смещение структуры товарооборота. Расходы по заработной плате при реализации товаров разного ассортимента значительно колеблются в силу их неодинаковой трудоемкости. Повышение производительности труда работников ООО «Фламинго» сокращает фонд заработной платы. В то же время средняя заработная плата повышается, если используется премиальная система оплаты. Однако рост производительности труда должен опережать рост заработной платы. В ООО «Фламинго» средняя заработная плата по отношению к 2004 году составила 108,09%, а средний оборот – 102,69%, то есть здесь необходимое соотношение между производительностью труда и заработной платой не соблюдено.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой. Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей заработной платой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда. Для совершенствования форм и систем оплаты труда в ООО «Фламинго» для начала создается рабочая группа, которая будет оценивать эффективность различных систем оплаты труда для разных категорий работников ООО «Фламинго». Затем персонал организации распределяется по группам для которых устанавливается система оплаты труда и определяется сфера ответственности каждой группы персонала. В зависимости от сферы ответственности организация выбирает несколько приемлемых систем оплаты труда для каждой группы. Затем оцениваются качественные показатели каждой из выбранных систем оплаты труда и по пятибалльной шкале оцениваются выбранные для каждой группы работников системы оплаты труда. Выбираются системы оплаты труда с максимальными оценками и выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала ООО «Фламинго» фиксируются в специальных документах.

## Список использованной литературы

I. Нормативное регулирование

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ / Федеральный закон от 30 декабря 2001г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001г. - №197.
3. Гражданский кодекс РФ / Федеральный закон от 2 декабря 2004г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004г. - №156.
4. Федеральный закон РФ от 21 ноября 1998 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете».

II. Специальная литература

1. Видяпин В.И., Добрынин А.И. Экономическая теория. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 714 с.
2. Архипов А.И., Ильин С.С. Экономическая теория. – М.: Проспект, 2006. – 608с.
3. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ИКЦ «МарТ», 2003. – 928с.
4. Бабаев Ю.А., Комиссарова И.П. Бухгалтерский учет. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 527с.
5. Бакаев А.С., Безруких П.С. Бухгалтерский учет. – М.: Бухгалтерский учет, 2002. – 719с.
6. Баканов М.И. Бухгалтерский учет в торговле. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 320с.
7. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – М.: ИНФРА-М, 2004. – 366с.
8. Безруких П.С. Бухгалтерский учет. – М.: Бухгалтерский учет, 2002. – 719с.
9. Бердникова Т.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий – М.: ИНФРА-М, 2005. – 215 с.
10. Богаченко В.М., Кириллова Н.А., Хахонова Н.Н. Бухгалтерский учет. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 576с.
11. Войтоловский Н.В., Калинина А.П., Мазурова И.И. Экономический анализ: основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации – М.: Высшее образование, 2005. - 509 с.
12. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2006 году. – М.: Эксмо, 2006. – 736с.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2003. – 416с.
14. Гетьман В.Г. Финансовый учет. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 640с.
15. Грязнова А.Г., Соколинский В.М. Экономическая теория. – М.: КИО-РУС, 2005. – 464с.
16. Дмитриева Н.К. Трудовое право России. – М.: Юристь, 2004. – 523с.
17. Добрынин А.И., Тарасевич Л.С. Экономическая теория. – СПб: Питер, 2006. – 544с.
18. Козлова Е.П., Бабченко Т. Н, Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет в организациях. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 800с.
19. Кравченко Л.И., Осмоловский В.В., Русак Н.А. Теория анализа хозяйственной деятельности – Минск: Новое знание, 2004.
20. Кураков Л.П., Яковлев Г.Е. Курс экономической теории. – М.: Вуз и школа, 2004. – 534с.
21. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 448 с.
22. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 471 с.
23. Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации для бухгалтеров и руководителей. – М.: «Налоговый вестник», 2003. – 256 с.
24. Максютов А.А. Экономический анализ: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 543 с.
25. Маркарьян Э.А. Управленческий анализ в отраслях. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 352с.
26. Палий В.Ф. Современный бухгалтерский учет. – М.: Бухгалтерский учет, 2003. – 792с.
27. Прыкмна Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 407 с.
28. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий – М.: Академический проект, 2002. – 250 с.
29. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия – Минск: Новое знание, 1999. -688с.
30. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с.
31. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности – М.: ИНФРА-М, 2003. -303 с.
32. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. – М.: НОРМА, 2003. – 464с.
33. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
34. Чечевицына Л.Н. Экономический анализ: Учебное пособие. Изд.2-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д: издательство «Феникс», 2003. – 480 с.
35. Белов В.Н. Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату ежегодных отпусков // Современный бухгалтерский учет. – 2004. - №25. – с.5-7.
36. Беляева Н.А. Учет доплат к заработной плате // Современный бухгалтерский учет. – 2006. - №1. – с.7-9.
37. Гусаковская Е.Г. Заработная плата и связанные с ней налоги // Бухгалтерский учет. – 2004. - №1. – с.17-19.
38. Евдокимова А.А. Порядок предоставления отпуска и расчет отпускных // Налоговый учет для бухгалтера. – 2006. - №8. – с. 19-21.
39. Захарьин В. Организация расчетов с работниками по заработной плате // Бухгалтерское приложение. – 2006. - №26. – с.17-19.
40. Калинова И.П. Анализ структуры затрат на рабочую силу // Экономист. – 2005. – №2. – с.51-53
41. Муравьев А.Н. Учет затрат на рабочую силу и их влияние на принятие управленческих решений // Все для бухгалтера. – 2005. – №1. – с.25-39
42. Пеняева Е.Л. Исчисление среднего заработка // Современный бухгалтерский учет. – 2005. - №11. – с.9-10.
43. Полякова Е.В. Премирование работников // Современный бухгалтерский учет. – 2004. - №26. – с.4-7.
44. Самойлов И.В. Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности и пособий по переменности и родам // Современный бухгалтерский учет. – 2004. - № 28. – с.6-8.
45. Семенов М.И. Кто и когда имеет право уйти в отпуск // Современный бухгалтерский учет. – 2005. - №26. – с.11-12.