**Московский социально-гуманитарный институт**

# **Дипломная работа**

Тема: «Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда на примере ЗАО «Конфил»

Выполнила:

Студентка 5 курса

Заочного отделения

Яковлева В.В.

Проверил:

Жирный Н.В.

Волгоград, 2005 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. УЧЕТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТА 6

* 1. Виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления. 6
  2. Учет удержаний из заработной платы. 17
  3. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда. 23

ГЛАВА 2. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ЗАО Р НП «КОНФИЛ» 27

* 1. . Экономическая характеристика объекта исследования. 27
  2. Документальное оформление и бухгалтерский учет оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил». 37

2.3. Экономический анализ расходов на оплату труда в ЗАО р НП «Конфил» 40

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ЗАО Р НП «КОНФИЛ» 49

* 1. Выбор оптимальных форм оплаты труда и направления совершенствования бухгалтерского учета расчетов. 49
  2. Налоговый учет расходов на оплату труда. 54
  3. Организация управленческого учета оплаты труда. 58

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 62

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 65

ПРИЛОЖЕНИЯ С №1 - №7

ВВЕДЕНИЕ.

**Актуальность темы.** В современных условиях становление рыночной экономики и совершенствования управления, выработки новой стратегии развития организаций усиливаются роль и значение бухгалтерского учёта.

Научно обоснованная система организации бухгалтерского учёта содействует эффективному использованию всех ресурсов, улучшению отражения и анализа финансово-имущественного положения организации.

Процесс любой хозяйственной деятельности, особенно процесс производства, связан с затратами не только овеществленного (в средствах и предметах труда), но и живого труда.

Учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтерии.

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 поддержке и защиты работников. Эти изменения требуют серьезного изучения и использования множества фундаментальных положений, принятых в странах с развитой экономикой. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно организациям, которые самостоятельно, но в соответствии с законодательством, устанавливают штатное расписание, формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие “заработная плата” наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, начисленных в денежной и натуральной форме (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленных работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время.

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество организации.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор организации, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию организации.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации. Это один из самых важных и сложных участков работы, требующих точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности работников, затраты рабочего времени, категории работников, производственных затрат.

Изменения в нормативном регулировании бухгалтерского учета и налогообложения, а также в смежных областях, имеющих прямые и обратные связи с целями и задачами бухгалтерского учета, становятся серьезной проверкой для систем автоматизации бухгалтерского учета.

На современном этапе развития бухгалтерских программ приоритетной можно считать разработку таких решений, которые обеспечивают адекватность, оперативность и малозатратность перенастройки в соответствии с изменяющимися требованиями к учету и отчетности.

**Целью** научного исследования является изучение бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда на примере ЗАО р НП «Конфил»

**Задачи исследования:**

* рассмотреть организацию синтетического и аналитического учета оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил»;
* проанализировать бухгалтерский учет оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил»;
* определить направления совершенствования учета оплаты труда на исследуемом объекте.

**Методы исследования:**

* подбора и изучения нормативных документов, учебной литературы и публикаций по учету оплаты труда;
* анализа учета оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил»;
* разработки путей совершенствования учета оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил».

**Объект исследования** – ЗАО р НП «Конфил» г. Волгоград. Основным предметом деятельности народного предприятия является производство и реализация кондитерских изделий и гофротары.

**ГЛАВА 1. УЧЕТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ.**

**1.1. Виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления.**

При оплате труда физических лиц используется тарифная или бестарифная система оплаты труда.

Под тарифной системой понимается совокупность нормативных материалов, позволяющих осуществлять дифференциацию и регулирование уровня заработной платы. Элементами тарифной системы являются: тарифные ставки (должностные оклады), тарифные сетки, тарифно–квалификационные справочники, нормы труда;

Тарифная ставка – выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда рабочих в единицу времени (час, день, месяц). Должностной оклад – размер оплаты труда повременно оплачиваемого работника в месяц.

Общим принципом построения системы тарифных ставок является их возрастание по мере увеличения разряда, который представляет собой показатели сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Под тарифной сеткой понимается совокупность действующих в данной отрасли производства (на предприятии) тарифных (квалификационных) разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. С помощью тарифного коэффициента определяется соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы.

Тарифный разряд, присвоенный, работнику или квалификационный разряд, к которому может быть отнесена работа, является показателем квалификации рабочего или квалифицированного уровня данной работы.

Тарифный коэффициент соответствующего разряда показывает, во сколько раз уровень оплаты работ, отнесенных к этому разряду, превышает уровень оплаты работ, отнесенных к первому разряду.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой сборники квалификационных характеристик профессий (должностей) работников, сгруппированных по производствам и видам работ, для тарификации работ и присвоения разрядов.

Тарифно-квалификационными справочниками определяется круг обязанностей и работ, которые должен выполнять работник по своей специальности, квалификации или должности. Кроме того, такой круг работ может устанавливаться действующими техническими правилами, должностными инструкциями и положениями.

Под нормами труда понимается определение норм выработки или норм времени, способствующих установлению конкретного размера оплаты труда.

Система норм основывается на том факте, что каждый вид выполняемой работы имеет (по крайней мере, должен иметь) свою норму, позволяющую оценить вклад работника и сумму заработной платы, причитающейся работнику.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы структурного подразделения предприятия, в котором он работает, и от объёма средств, направляемых работодателем на оплату труда. Бестарифная система оплаты труда обычно находит своё применение на небольших предприятиях и в компаниях, так как на больших затруднено учитывать результаты труда по отдельным структурным подразделениям и работникам.

Заработная плата подразделяется на основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисленная за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной относится заработная плата, начисленная за непроработанное время в установленных законодательством случаях. Это оплата отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск, оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, стоимость бесплатных коммунальных услуг и натуральных выдач, выходного пособия при увольнении и т.п.

Существуют основные формы оплаты труда: повременная, сдельная, и аккордная.

Разновидности сдельной и повременной оплаты труда представлены на рисунке 1.

ФОРМЫ

# Повременная

# Сдельная

Простая повременная

Сдельно-премиальная

Простая сдельная

Косвенно-сдельная

Сдельно-прогрессивная

Повременно-премиальная

Аккордная

рис.1. Формы и системы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда сводится к оплате стоимости рабочей силы за отработанное время. Зная оплату за час работы, можно определить плату за время работы в течение дня, недели, месяца, года. В данной форме наглядно проявляется маскировка сущности заработной платы, ибо ее величина попадает в зависимость от продолжительности рабочего времени. При сокращении длительности рабочего дня зарплата может уменьшиться, а при удлинении – повысится, т.е. создается уверенность, что оплата происходит за весь труд, за все время, затраченное рабочим. Как правило, данная форма оплаты труда рабочих, служащих, руководителей применяется тогда, когда невозможно количественно определить результаты трудовой деятельности.

Простая повременная оплата труда. При такой оплате труда работнику уста­навливается должностной оклад или тарифная ставка согласно принятой схеме должностных окладов или тарифной сетке, которые выплачиваются в полном размере в том случае, если работник проработал все рабочие дни (часы) в месяце. Если отработано не все рабочее время, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

Могут применяться почасовая или поденная формы повременной оплаты труда. Заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов или дней.

Начисление заработной платы при использовании простой повремен­ной оплаты труда производится по утвержденным (принятым) схемам дол­жностных окладов или тарифной сетке и документам по учету рабочего времени.

Повременно-премиальная оплата труда. При такой форме оплаты труда ра­ботники наряду с должностными окладами или тарифными ставками на осно­вании разработанного положения о премировании имеют право на получение надбавки к заработной плате (месячной, квартальной, полугодовой и др.), исчисляемой в процентах от оклада (ставки) или в твердых денежных суммах и выполняющей роль премий.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, когда величина заработной платы зависит от количества изготовленных изделий и единицей измерения затраченного при этом труда является установленная цена за единицу продукции. Ее основа – почасовая оплата. Зная повременные ставки за час и количество выработанной продукции в единицу времени, можно рассчитать сдельные расценки. Сдельная оплата труда является видоизмененной формой почасовой оплаты труда и создается впечатление, оплата идет по труду, а не по стоимости рабочей силы: выработал больше деталей – больше оплата, и наоборот.

Простая сдельная оплата труда работника заключается в том, что зарплата повышается в прямой зависимости от количества выработанного им числа изделий.

Сдельно-премиальная оплата помимо суммы сдельного за­работка предусматривает начисление премии за конкретные показатели работы: выполнение производственного задания ка­чественно и в срок.

Оба вида оплаты труда применяются при организации зара­ботной платы рабочих основной деятельности.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется в том слу­чае, когда размер заработной платы рабочего находится в пря­мой зависимости от результата обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он косвенно оказывает влияние. Косвенная сдельная расценка определяет­ся путем деления тарифной ставки на количество запланиро­ванной к выпуску продукции рабочим-сдельщиком. Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для стимулирова­ния повышения производительности труда рабочих, обслужи­вающих оборудование и рабочие места.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда заключается в том, что в пределах выполнения норм работа оплачивается по действующим на данном предприятии сдельным расцен­кам, а при выработке сверх норм — по повышенным. Расценки повышаются постепенно в зависимости от уровня перевыпол­нения исходных норм, для чего используется специальная шкала. Распространение данной системы незначительно, так как достаточно сложно выбрать исходную базу для повышенных расценок и трудно установить связь между количеством, качеством труда и действительно правильной его оплатой.

Аккордная форма оплаты труда является разновиднос­тью сдельной и применяется при выполнении ремонтных и про­чих работ, когда создается бригада из рабочих различных спе­циальностей. Оплата производится за весь объем работ по ус­тановленным расценкам в единицах измерения конечной про­дукции с указанием максимального срока выполнения работ. Выполненные работы принимает мастер. Бухгалтерия распре­деляет фактический заработок между членами бригады в соот­ветствии с количеством отработанных часов каждым и их раз­рядами. Премирование в данном случае производится за со­кращение времени выполнения работы при соблюдении каче­ства. Аккордная форма вводится для отдельных групп рабочих в целях создания материальной заинтересованности в повыше­нии производительности труда и сокращения срока выполне­ния работ. По заявлению членов бригады возможно равномер­ное распределение аккордного заработка между ними.

Всё сказанное выше относится к начислению основной заработной плате, т.е. заработной платы за проработанное время. Дополнительная заработная плата имеет другой порядок начисления. Он связан с тем, что все виды дополнительных выплат начисляются на основании среднедневного заработка, который по общему правилу определяется как отношение фактической сум­мы оплаты труда в расчетном периоде (3 месяца, но в ряде случаев с учетом специфики работы отдельных предприятий и согласия Минтруда РФ этот период может устанавливаться продолжительностью в 12 месяцев) к количеству рабочих дней по графику в данном периоде.

При расчете дополнительной заработной платы необходимо руководствоваться “Порядком исчисления среднего заработка”, который утверждён постановлением Минтруда РФ от 17.05.2000 г. № 38 .

Этим документом определены правила расчёта среднего заработка, который сохраняется за работником:

- во время пребывания в ежегодном отпуске (в том числе дополнительном);

- во время пребывания в учебном отпуске;

- в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- для расчёта выходного пособия при увольнении и последующих выплат на период трудоустройства;

- в случаи выплаты за вынужденный прогул незаконно уволенному и восстановленному судом работнику;

- в случае выполнения работником государственных обязанностей;

- при переводе на более легкий труд;

- если работник направлен на учёбу для повышения квалификации с отрывом от производства, а также в других случаях, когда законодательством предусмотрено, что работником должен быть сохранен средний заработок.

Отпуск - это ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка.

Отпуска делятся наосновные (очередные) идополнительные. Все работники имеют право на ежегодный основной отпуск с оплатой по среднему заработку продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ряд работников с учетом их возраста, характера и специфики работы, трудовых функций и других обстоятельств, имеют ос­новные удлиненные отпуска. Такие отпуска могут также уста­навливаться и по контракту.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном пред­приятии, в учреждении, организации. До истечения 6 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предостав­ляется: женщинам — перед отпуском по беременности и ро­дам или непосредственно после него, работникам моложе 18 лет. По истечении 3 месяцев работы — военнослужащим, уволен­ным в запас и направленным на работу в порядке организован­ного набора.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предо­ставляться в любое время рабочего года в соответствии с оче­редностью предоставления отпусков. Такой график утвержда­ется администрацией так, что­бы отпуска предоставлялись в течение всего года без наруше­ния нормального хода работы производства.

Если во время отпуска работник был болен или выполнял государственные или общественные обязанности, предусмотрен­ные законодательством, то отпуск должен быть перенесен или продлен. Перенесение администрацией отпуска или его части на следующий год допускается лишь с согласия работника и по согласованию с профорганом.

Многие категории работников имеют право на дополнительные (к основному) отпуска. До­полнительный отпуск - это непрерывный отдых в течение не­скольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым догово­ром (контрактом).

После принятия Порядка исчисления среднего заработка в 2000 – 2001 годах методика расчета среднего заработка при суммированном учете рабочего времени изменилась . Теперь сумму начисленной в расчетном периоде заработной платы делят не на среднемесячное количество рабочих часов, а на количество рабочих часов, приходящихся на отработанное время, по графику работника.

Бухгалтер должен знать, что Трудовой Кодекс запрещает замену отпуска денежной компенсацией. Компенсация выплачивается только в случае увольнения работника с предприятия. Оплата ежегодного отпуска входит в фонд оплаты труда и включается в базу для исчисления налога в бюджет и страховых взносов во внебюджетные фонды.

Среди выплат социального характера, включаемых в оплату труда, следует рассмотреть порядок определения пособий по временной нетрудоспособности. Если работник заболел и не может выходить на работу, то после болезни он должен представить в бухгалтерию больничный – листок временной нетрудоспособности, выданный врачом. По этому листку организация оплатит то время, когда сотрудник был не в состоянии работать.

В соответствии Федеральным законом вступившем в силу с 1 января 2005 г. Закон от 29.12.2004 № 202-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ» на 2005 г. устанавливает новый максимальный предел пособий по временной нетрудоспособности (по беременности и родам) – 12 480 руб. в месяц, а также возлагает обязанность по оплате первых двух дней нетрудоспособности работника на работодателя.

В то же время фактический заработок, применяемый для расчета пособия по временной нетрудоспособности, определяется по-прежнему. Так, если непрерывный трудовой стаж работника меньше пяти лет, то пособие по временной нетрудоспособности ему начисляют исходя из 60 процентов заработка, от пяти до восьми лет – 80 процентов, свыше восьми лет – 100 процентов заработка. Об этом говорится в пункте 29 Положения «О порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию».

Однако в некоторых случаях работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности исходя из 100 процентов заработка независимо от трудового стажа. Организация должна выплатить такое пособие заболевшему сотруднику, если он:

- получил профессиональное заболевание или трудовое увечье;

- имеет на своем иждивении трех и более детей в возрасте до 16 лет (а если дети учатся, то до 18 лет);

- заболел из-за контузии, ранения или увечья, полученного ранее при выполнении интернационального долга;

- подвергался радиационному воздействию во время аварии на Чернобыльской АЭС;

- имеет инвалидность, которую получил в результате этой аварии;

- является добровольным донором.

Пособие по временной нетрудоспособности рассчитывают исходя из заработка работника за фактически отработанное время. При этом, кроме зарплаты, в фактический заработок включают все надбавки и доплаты, а также среднемесячную премию.

Чтобы рассчитать среднемесячную премию, необходимо разделить сумму премий, начисленных работнику в текущем году, на количество месяцев, прошедших с начала года до месяца, в котором наступила нетрудоспособность. Данный порядок не распространяется на ежемесячные премии, выплачиваемые работнику в месте с заработной платой того месяца, за который они начислены. Также при расчете среднемесячной премии нужно учесть 1/12 суммы вознаграждения по итогом работы за прошлый год или за выслугу лет, если работнику их выплачивали.

Однако в фактический заработок включаются не все выплаты и надбавки. Например, в него не входят доплата за сверхурочную работу, оплата за работу по совместительству, заработная плата за время простоя, очередного и дополнительного отпусков, а также выплаты не предусмотренные действующей на предприятии системой оплаты труда.

Тарифные ставки и должностные оклады, используемые на предприятии, не могут учитывать напряжённость труда каждого работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особо отличительных от обычных условий и другие факторы, которые отличают данного сотрудника от другого. Роль сглаживания этих отличий выполняют доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам.

Надбавки относятся к выплатам стимулирующего характера, поощряют высококачественную или высококвалифицированную работу отдельных категорий работников предприятия – это надбавка за непрерывный стаж работы на предприятии, за классность, за звание по профессии, за высокие достижения в труде.

Доплаты – это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях, в ночное время, сверх урочное время и т.д.).

Доплаты не могут быть отменены решением администрации предприятия, так как в большинстве своем их выплата и минимальный размер гарантированы законодательством и включаются в систему оплаты труда как ее составная часть.

Оплата часов ночной работы.

Временем ночной работы считается время с 22 до 6 ч. При этом установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет; работники других категорий (в соответствии с действующим законодательством). Часы ночной работы оплачиваются в повышенном размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже размеров, установленных законодательством.

Оплата часов сверхурочной работы.

Сверхурочной считает­ся работа сверх установленной законом продолжительности рабочего дня. Сверхурочные работы допускаются в исключи­тельных случаях с разрешения профкома организации. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере за каждый час сверх­урочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Ком­пенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Оплата работы в праздничные дни.

Работа в праздничный день компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в праздничный день оплачивается не мене чем в двойном размере:

* сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным рас цепкам;
* работникам, труд которых оплачивается по часовым (дневным) ставкам, - в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

Документальное оформление и оплата простоя.

Простои не по вине рабочих оформляют листком учета простоев Ф. №Т-349-37 . В листке указывают время начала, окончания и длительнос­ти простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим сумму оплаты. Простои по вине рабочих не оплачива­ются и документами не оформляются.

Время простоя не по вине работника, если он предупредил администрацию (бригадира, мастера и др.) о начало простоя, оплачивается из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада.

Оплата труда при совмещении профессий.

Если работник наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), выполняет дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то ему доплачивают за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер этих доплат устанавливается по соглашению сторон.

**1.2. Учет удержаний из заработной платы.**

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договора подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

* обязательные удержания;
* удержания по инициативе организации;
* по соглашению между физическим лицом и организацией.

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы работников могут быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в мажрасчетный период; в погашении задолженности по подотчетным суммам; квартплата ( по спискам, предоставленным ЖКО предприятиям); за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак; денежные начеты; за товары, купленные в кредит; подписная плата за периодические издания; членские профсоюзные взносы; перечисления сторонним организациям и в кассу взаимопомощи; перечисления в филиалы Сберегательного банка.

К удержаниям, производимым по соглашению между физическим лицом и организацией, выплачивающей в его пользу доходы, могут быть отнесены: удержания членских профсоюзных взносов, в погашение сумм ранее выданных ссуд, платежей по добровольному медицинскому, имущественному и прочему личному страхованию.

Налогоплательщиками налога на доходы с физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в РФ, не являющиеся налоговыми резидентами РФ.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение, которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие либо удержания, такие удержания не уменьшают налоговую базу.

Не подлежат налогообложению:

* государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за ребенком), а также иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством. При этом к пособиям, не подлежащим налогообложению, относятся пособия по безработице, беременности и родам;
* государственные пенсии, назначаемые в порядке, установленном действующем законодательством;
* все виды установленных действующим законодательством, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат ( в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ) ( по установленному перечню);
* вознаграждения донорам за сданную донорскую кровь, материнское молоко и иную донорскую помощь;
* алименты, получаемые налогоплательщиком;
* суммы, получаемые налогоплательщиком в виде грантов (безвозмездной помощи), предоставленных для поддержки науки и образования, культуры и искусства в РФ международными или иностранными организациями по перечню таких организаций, утверждаемому правительством РФ;
* суммы, получаемые налогоплательщиками в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования, культуры, литературы и искусства по перечню премий, утвержденному Правительством РФ;
* суммы единовременной материальной помощи и ряд других доходов физических лиц.

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение следующих стандартных налоговых вычетов:

* в размере 3000 руб. за каждый месяц налогового периода ( для лиц, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и др.);
* в размере 500 руб. за каждый месяц налогового периода (Героев Советского Союза и Героев РФ, а также лиц, награжденных орденом Славы трех степеней, и др.);
* в размере 400 руб. за каждый месяц налогового периода – распространяется на те категории налогоплательщиков, которые не перечислены в пп. 1-2, и действуют до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 20 000 руб. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20 000 руб., налоговый вычет предусмотренный настоящим подпунктом, не применяется;
* в размере 600 руб. за каждый месяц налогового периода – распространяется на каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок, являющихся родителями или супругами родителей, опекунами или попечителями, и действует до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 40 000 руб. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 40 000 руб., налоговый расчет, предусмотренный настоящим подпунктом, не применяется.

Налоговый вычет расходов на содержание ребенка (детей) производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет у родителей и (или) супругов, опекунов или попечителей.

Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям налоговый вычет производится в двойном размере. Предоставление указанного вычета вдовам (вдовцам), одиноким родителям прекращается с месяца, следующего за вступлением их в брак.

По мимо перечисленных налоговых вычетов налогоплательщики имеют право на социальные, имущественные и профессиональные вычеты.

Социальные налоговые вычеты предоставляются в сумме доходов, перечисляемых налогоплательщиком на благотворительные цели; в сумме, уплаченной в налоговом периоде, за обучение в образовательных учреждениях ( до 25 000 руб.), а также за услуги по лечению ( до 25 000 руб.). Указанные вычеты предоставляются на самого налогоплательщика и на его детей.

Имущественные налоговые вычеты предоставляются в суммах, полученных налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, дач, садовых домиков или земельных участков, находившихся в собственности налогоплательщиков не менее пяти лет ( до 1 млн. руб.), и от продажи иного имущества, находившегося в собственности налогоплательщика не менее трех лет (до 125 тыс. руб.), а также в сумме, израсходованной налогоплательщиком на новое строительство или приобретение на территории России жилого дома или квартиры (до 600 тыс. руб.).

Профессиональные вычеты предоставляются категориям налогоплательщиков в сумме фактически произведенных расходов или установленных размерах (на создание научных разработок – в размере 20% к сумме начисленного дохода, за открытие, изобретение и создание промышленных образцов – в сумме 30% от дохода, полученного за первые два года использования и т.п.).

Налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13 %.

Налоговая ставка устанавливается в размере 35 % в отношении следующих доходов:

* выигрышей, выплачиваемых организаторами лотерей, тотализаторов и других основанных на риске игр;
* стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных налоговым кодексом размеров;
* страховых выплат по договорам добровольного страхования в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;

Налоговая ставка устанавливается в размере 30% в отношении дивидендов и доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ.

Удержания по исполнительным листам. Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом РФ. Алименты выплачиваются на основании следующих документов:

* соглашение об уплате алиментов, которое заключается между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем, а при недееспособности указанных лиц – между их законными представителями. Соглашение заключается в письменной форме, подлежит нотариальному удостоверению и имеет силу исполнительного листа;
* решение суда по исполнительному листу (при отсутствии соглашения об уплате алиментов);
* заявление плательщика алиментов, если он изъявил добровольное желание добровольно платить алименты( без решения суда или указанного ранее соглашения) и подал заявление об уплате алиментов в бухгалтерию по месту своей работы.

Размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей определяется в твердой денежной сумме или в размере: на 1 ребенка – 1/4, на 2 детей – 1/3, на 3 детей и более – 1/2 дохода работника, с которого установлено удержание, максимально допустимый размер не может превышать 70% дохода. Также максимально допустимый размер удержаний не может превышать 70% заработка со взыскании суммы в возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещение вреда лицам понесшим ущерб в результате смерти кормильца, а также возмещение сумм ущерба, причиненного преступлением.

При удержании алиментов на содержание прочих членов семьи за работником во всех случаях должно быть сохранено 50% дохода. При этом если такие удержания производятся на ряду со взысканиями сумм в возмещение вреда, причиненного здоровью, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, возмещение за ущерб, причиненный преступлением, то общая сумма удержаний не должна превышать 70% заработной платы.

Удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей производится со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и дополнительного вознаграждения, как по основному месту работы, так и за работу по совместительству, которые получают родители в денежной (национальной или иностранной валюте) и натуральной форме.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания (уплаты) из этой заработной платы и иного дохода налогов в соответствии с налоговым законодательством.

К удержания по исполнительным листам относятся также административные штрафы и прочие суммы по исполнительным документам в пользу юридических и физических лиц.

**1.3. Синтетический и аналитический учёт расчётов по оплате труда.**

Организациям предоставлено право самостоятельно устанавливать органи­зационные формы и методы бухгалтерского учета, основываясь на действую­щих в Российской Федерации или вновь разрабатываемых Минфином или от­раслевыми министерствами и ведомствами формах учета, при соблюдении общих методологических принципов, утвержденных постановлением Госкомстата РФ .

Для учёта личного состава, начисления и выплат заработной платы используют следующие унифицированные формы первичных учётных документов, утверждённых постановлением Госкомстата РФ от 30 октября 1997 г. № 71а.

Первичными документами по учёту численности персонала и его движению в организации являются приказы (распоряжения) о приёме, увольнении или при переводе на другую работу и о предоставлении отпусков.

На основании распоряжения о приёме на работу в бухгалтерии работнику открывается лицевой счёт (ф. № Т-54а), где на лицевой стороне записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), а на оборотной стороне - все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Форма № Т-54 используется для всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат. На основании данного лицевого счета составляют расчетную ведомость по форме № Т-51.

На работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, отдел кадров заполняет Личную карточку Ф. № Т-2. В ней отмечаются все анкетные данные.

Порядок заполнения личной карточки следующий.

Заполняется раздел «Общие сведения» на основании документов, предъявляемых гражданином при поступлении на работу, а также сведений, которые гражданин сообщает устно.

Делаются соответствующие записи в разделах:

* «Сведения о воинском учете»;
* «Повышение квалификации»;
* «Профессиональная переподготовка»;
* «Навыки работы»;
* «Дополнительные сведения».

Указывается, в качестве кого, в какое структурное подразделение, по какой профессии (должности), с какими условиями труда, каким окладом (тарифной ставкой), и т.д. принят данный работник.

Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения.

В дальнейшем в личную карточку вносятся сведения о перемещениях работника, изменениях тарифных ставок (оклада), повышении квалификации, предоставляемых отпусках и т.д. В конце каждой записи о перемещении работника и назначении его на должность должна стоять личная подпись работника.

На основании личных карточек определяются сводные данные о численности и составе работников предприятия, и они служат основанием для контроля за соблюдением плановой численности.

Учёт использования рабочего времени ведётся в табелях учёта использования рабочего времени. Табеля открываются или по предприятию в целом, или по его структурным подразделениями категориям работающих. Применяют для осуществления табельного учета и контроля трудовой дисциплины. Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а форма № Т-13 – только для учета использования рабочего времени. При использовании формы № Т-13 оплату труда начисляют в лицевом счете (ф. № Т-54), расчетной ведомости (ф. № Т-51) или расчетно-платежной ведомости (ф. № Т-49).

Учет выработки рабочих осуществляют мастера, бригадиры и другие работники, на которых возложены эти обязанности. Для учета выработки применяют различные формы первичных документов (наряды на сдельную работу, наряд-рапорт, ведомости учета выполненных работ и др.).

Оформленные первичные документы по учету выработки и выполненных работ вместе со всеми дополнительными документами (листками на оплату простоя, на доплаты, актами о браке и др.) передаются бухгалтеру.

Для выплаты заработной платы в используют платежную ведомость, в которой указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящем и не состоящем в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам) осуществляет на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Дт 20 Кт 70 – начислена заработная плата рабочим основного производства.

Дт 23 Кт 70 – начислена заработная плата рабочим вспомогательного производства.

Дт 25 Кт 70 – начислена заработная плата работникам общепроизводственного назначения.

Дт 26 Кт 70 – начислена заработная плата работникам общехозяйственного назначения.

Дт 28 Кт 70 – начислена заработная плата рабочим, занятым исправлением брака.

Дт 29 Кт 70 – начислена заработная рабочим обслуживающим производство и хозяйство.

Дт 10,15 Кт 70 – начислена заработная плата работникам, занятым приобретением материалов.

Дт 44 Кт 70 – начислена заработная плата рабочим занятым сбытом и реализацией продукции.

Дт 84 Кт 70 – начислены доходы (дивиденды) работникам от участия в организации.

Дт 91 Кт 70 – начислена заработная плата по операциям выбытия основных средств, нематериальных активов и материалов.

Дт 20,23,25,26,28,29,10,84,91 Кт 69/1 – начислены страховые взносы органам социального страхования.

Дт 20,23,25,26,28,29,10,84,91 Кт 69/2 – начислены взносы в Пенсионный фонд.

Дт 20,23,25,26,28,29,10,84,91 Кт 69/3 – начислены взносы в фонды медицинского страхования.

Дт 69/1 Кт 70 – начислены работникам пособия по временной нетрудоспособности.

Дт 70 Кт 69 – удержан с начисленной заработной платы и других выплат налог с доходов физических лиц.

Дт 70 Кт 76/2 – удержаны с начисленной заработной платы и других выплат алименты.

Дт 70 Кт 28 – удержано с начисленной заработной платы и других выплат с виновников брака.

ДТ 70 Кт 73/2 – удержано с начисленной заработной платы по возмещению материального ущерба.

Дт 70 Кт 50 – выдана заработная плата работникам из кассы организации.

Дт 70 Кт 90,91 – выдана работникам в порядке натуральной оплаты материалы и готовая продукция по ценам реализации.

Дт 90,91 Кт 10,43 – списана себестоимость материалов и готовой продукции, выданных в порядке натуральной оплаты.

Дт 70 Кт 76 – перечислена на счет депонентов не выданная в срок заработная плата.

Дт 76 Кт 50 – погашена депонентская задолженность.

**ГЛАВА 2. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ**

**ТРУДА В ЗАО Р НП «КОНФИЛ».**

**2.1. Экономическая характеристика ЗАО р НП «Конфил».**

Маркетинговые исследования рынка кондитерских изделий позволяют прийти к выводу о высокой потребности Российского рынка в продукции, которую может предложить Закрытое Акционерное Общество работников Народное Предприятие «Конфил» - одно из передовых организаций пищевой промышленности Российской Федерации, крупнейший производитель сахаристых кондитерских изделий Волгоградской области, а также крупнейшее в Нижнем Поволжье кондитерское предприятие, входящее в число двадцати крупнейших кондитерских фабрик России.

Полное фирменное наименование – Закрытое акционерное общество работников «Народное предприятие «Конфил». Сокращенное фирменное название ЗАО р НП «Конфил».

ЗАО р НП «Конфил» является правоприемником АООТ «фирма Конфил».

В своей деятельности ЗАО р НП «Конфил» руководствуется Федеральными законами: «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», «Об акционерных обществах», другими не противоречащими им правовыми актами РФ и Уставом предприятия.

Народное предприятия является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, и может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиков в суде.

Основным предметом деятельности народного предприятия является производство и реализация кондитерских изделий и гофротары.

ЗАО р НП «Конфил» имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых других видов деятельности, не запрещенных федеральными законами. Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, народное предприятие может заниматься на основании лицензии.

История предприятия началась более 100 лет назад, когда в 1887году царицынский купец Василий Федорович Лапшин основал кондитерское и пряничное заведение « Лапшин и Ко» под вывеской «Карамель, монпансье и печенье фабрики Лапшина».

С 1917 по 1925 годы производство Лапшина было национализировано и переименовано в Царицынский рабочий кооператив пищевиков, а в 1924 году фабрике присвоено имя В.И. Ленина.

В 1999 году предприятие первым в области преобразовано в Закрытое акционерное общество работников «Народное предприятие «Конфил» (решение администрации Ворошиловского района г. Волгограда, регистрационный №1279 от 22.02.99г), став седьмыми среди предприятий России, перешедших на эту форму.

Основное направление деятельности предприятия – производство кондитерских изделий.

Всего сертифицировано 416 наименований кондитерских изделий.

Производственная мощность организации при этом составляет 28000 тонн в год, которая в настоящее время используется на 60-70 процентов.

Кондитерские изделия, выпускаемые предприятием - пищевые продукты высокой калорийности и усвояемости, отличающиеся приятным вкусом, тонким ароматом, привлекательным внешним видом. Это связано с использованием разнообразного натурального высококачественного сырья: сахара, патоки, фруктов и ягод, молока, сливочного масла, яиц, бобов, какао, орехов, пищевых кислот и ароматических веществ.

Широкое распространение в кондитерской промышленности нашли применение нетрадиционные виды сырья - овощи и продукты их переработки (цукаты, подварки и т.д.) - это позволяет сделать более разнообразным ассортимент выпускаемых кондитерских изделий, рационально использовать дефицитное сырье: сахар, какао-продукты, орехи и т.д., а также заинтересовать потребителей.

Для того, чтобы продукция не надоедала потребителю, организация прибегает к использованию новых технологий, что позволяет ввести новые группы изделий и повысить ассортимент внутри этих групп. На предприятии сложился порядок: в ежегодном выпуске каждая десятая тонна должна быть продукцией нового ассортимента.

При этом меняется не только ассортимент, но и дизайн упаковки на кондитерских изделиях.

Вся продукция ЗАОр «НП Конфил» предлагается как в упакованном, так и в развесном виде, что позволяет максимально удовлетворить спрос торгующих организаций. Вся фасованная продукция снабжена штрих кодом, датой выработки и сроком годности, что позволяет не допустить продажи просроченной продукции.

На внешней упаковке приведены телефоны горячей линии, по которым можно всегда получить самую исчерпывающую информацию по всем интересующим покупателей вопросам.

Все характеристики продукции и, самое главное, ее безупречное качество обеспечат максимальное удовлетворение спроса российских покупателей и потребителей кондитерских.

В арсенале ЗАОр НП «Конфил» множество почетных грамот, дипломов и медалей - 3 золотых, 5 серебряных, 4 бронзовых, полученных на престижнейших международных и российских выставках:

1999 год

- Почётная грамота РАСХН (Российской Академии сельскохозяйственных наук) "За создание высококачественной конкурентоспособной кондитерской продукции повышенной пищевой и биологической ценности".

- Диплом финалиста Всероссийской программы-конкурса "100 лучших товаров России" за набор конфет "АКСИНЬЯ".

2000 год

- Диплом за 3-е место по итогам рейтинга инвестиционной привлекательности за 1999 год среди предприятий Волгоградской области.

Признанием успехов, достигнутым коллективом организации, стал тот факт, что по результатам деятельности ЗАОр НП «КОНФИЛ» заняло 1-е место в рейтинге инвестиционной привлекательности организаций перерабатывающей промышленности Волгоградской области.

Кондитерское производство является материалоёмким производством. В составе затрат на производство материальные затраты составляют около 70 процентов. На базе долголетних хозяйственных связей основные виды сырья, сахар, патока, эссенции, жиры поставляются по договорным обязательствам.

на наличие соответствующих сертификатов и лицензий с выполнением всех требований к качеству.

Ее высокое качество регламентируется и контролируется следующими службами:

- ГОСТами и нормативами, регулирующими нормы и стандарты при производстве

- Госстандартом России – Органом по сертификации пищевых продуктов и продовольственного сырья Волгоградского ЦСМ.

Таким образом, за весь период своего сосуществования ЗАОр НП «Конфил» продемонстрировало как понимание состояния рынка кондитерских изделий в России, так и то, что знает, как производить и продавать продукцию, отвечающую спросу на рынке, несмотря на усиление конкуренции со стороны производителей кондитерских изделий известных торговых марок.

Основные технико-экономические показатели организации рассмотрены в таблицах с № 1 по № 3 и рисунках с № 2 по № 3.

Таблица 1.

**Анализ финансового состояния ЗАО р НП «Конфил».**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п.\п. | Показатель | Оптимальное значений | На  01.01  2002г | На  01.01.  2003г. | На  01.01.  2004г | Отклонение  2004г.(+,−) | |
| к  01.01.  2002г | к 01.01.  2003г |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Коэффициент критической ликвидности (промежуточного покрытия) |  | 0,378 | 0,497 | 0,648 | +0,270 | +0,151 |
|  | Коэффициент абсолютной ликвидности | min 2 | 0,212 | 0,280 | 0,368 | +0,156 | +0,340 |
|  | Коэффициент текущей ликвидности или покрытия |  | 2,468 | 2,400 | 3,102 | +0,634 | +0,,702 |
|  | Коэффициент автономии | >0,5 | 0,670 | 0,755 | 0,807 | +0,137 | +0,052 |
|  | Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | ≥0,1 | 0,170 | 0,583 | 0,677 | +0,507 | +0,094 |
|  | Коэффициент финансовой устойчивости | >1 | 0,170 | 0,583 | 0,677 | +0,507 | +0,094 |
|  | Коэффициент маневренности (мобильности или гибкости использования собственных средств) | ≥0,2-0,5 max 1 | 0,450 | 0,655 | 0,780 | +0,330 | +0,125 |

Анализируя данные таблицы 1 можно сделать следующие выводы: коэффициент автономии за анализируемый период выше норм, т.е. стабильно увеличивается. Это свидетельствует о повышении независимости предприятия и доли собственных оборотных средств и ресурсов. В данном случае коэффициент абсолютной ликвидности нормальный, т.к. за два года он превышает уровень в 0,2. Наблюдается ликвидность предприятия. С каждым годом наблюдается повышение коэффициентатекущей ликвидности. У ЗАО р НП «Конфил» коэффициент финансовой устойчивости увеличивается с каждым годом. Это свидетельствует о том, что финансовая устойчивость предприятия находится на хорошем уровне. Из расчёта видно, что обеспеченность оборотных активов собственными оборотными средствами увеличивается с каждым годом.

#### Таблица № 2

#### Анализ финансовых результатов ЗАО р НП "Конфил».

*тыс. руб*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п.\ | Показатель | 2002г | 2003г | 2004г | Отклонение 2004г.  .(+,−) | |
| к  2002г | к  2003г |
|  | Выручка от реализации продукции | 41813,3 | 47674,0 | 54586,9 | 12773,6 | 6912,9 |
|  | Затраты на реализацию продукции | 33723,7 | 37991,8 | 44352,2 | 10628,5 | 6360,4 |
|  | Валовая прибыль | 8089,6 | 9682,2 | 10234,7 | 2145,1 | 552,5 |
|  | Коммерческие расходы | 296,5 | 320,0 | 311,5 | 15,0 | -8,5 |
|  | Управленческие расходы | 250,0 | 210,0 | 232,5 | -17,5 | 22,5 |
|  | Результат от реализации | 7543,1 | 9152,2 | 9690,7 | 2147,6 | 538,5 |
|  | Операционные доходы | - | - | - | - | - |
|  | Операционные расходы | 9,5 | 11,5 | 13,2 | 3,7 | 1,7 |
|  | Внереализационные доходы | - | - | - | - | - |
|  | Внереализационные расходы | - | - | - | - | - |
|  | Прибыль до налогообложения | 7533,6 | 9140,7 | 9677,5 | 2143,9 | 536,8 |
|  | Платежи в бюджет | 2636,7 | 3199,2 | 3387,1 | 750,4 | 187,9 |
|  | Прибыль (убыток) от обычных видов деятельности | 4896,9 | 5941,5 | 6290,4 | 1393,5 | 348,9 |

Анализ финансовых результатов свидетельствует о увеличении прибыли с каждым годом. Особенно сильное увеличение произошло по сравнению с 2002 годом.

Для проведения анализа деловой активности ЗАО р НП «Конфил»

использовались показатели, характеризующие различные аспекты деятельности организации

###### Таблица №3

##### Анализ деловой активности ЗАО р НП «Конфил».

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п.\п. | **Показатель** | 2002г | 2003г | 2004г. | Отклонение  2004г\_(+,−) | |
| к 2002г | к 2003г |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Коэффициент финансовой активности предприятия (плечо финансового рычага) | 23,54 | 37,63 | 42,88 | 19,34 | 5,25 |
| 2 | Коэффициент оборачиваемости всего капитала (капиталоотдача) | 2,60 | 2,26 | 1,90 | -0,70 | -0,36 |
| 3 | Коэффициент оборачиваемости собственного капитала | 4,31 | 3,44 | 2,90 | -1,41 | -0,54 |
| 4 | Коэффициент оборачиваемости оборотных активов | 6,39 | 5,51 | 5,25 | -1,14 | -0,26 |
| 5 | Коэффициент оборачиваемости материальных оборотных средств (запасов) | 6,77 | 5,83 | 5,67 | -0,94 | -1,1 |
| 6 | Коэффициент оборачиваемости денежных средств | 113,68 | 99,44 | 71,49 | -42,19 | -27,95 |
| 7 | Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности | 11,29 | 12,54 | 16,49 | 5,2 | 3,95 |
| 8 | Коэффициент оборачиваемости краткосрочной дебиторской задолженности | 58,77 | 50,49 | 45,60 | -13,17 | -4,89 |

По данным таблицы 3 наблюдается повышение финансовой активности в ЗАО р НП «Конфил» особенно по сравнению с 2002 годом. Наблюдается снижение оборачиваемости. Наибольшее снижение в 2004 году составило на–-0,70 по сравнению с 2002 годом , и по сравнению с 2003 годом снижение оборачиваемости активов составило на- -0,36.. Это означает уменьшение эффективности использования собственного капитала. За 2004 год наблюдается уменьшение оборачиваемости активов. За 2004 год наблюдается спад оборачиваемости запасов на -0,94 по сравнению с 2002 годом и по сравнению с 2003 годом на -1,1, что оценивается отрицательно, так как чем выше значение, тем больше ликвидную структуру имеет оборотный капитал. В 2004 году произошло уменьшение оборачиваемости денежных средств по сравнению с 2002 годом на -42,19 и с 2003 годом на -27,95. В 2004 годом оборачиваемость кредиторской задолженности повысилась по сравнению с 2002 годом на 5,2 и с 2003 годом на 3,95. Это отрицательный момент потому, что ускорение не благоприятно сказывается на ликвидности предприятия характеризуя кратность превышения выручки над кредиторской задолженностью, т.к. предприятие в последние годы использует всё больше заёмных денежных средств. Наблюдается снижение оборачиваемости дебиторской задолженностии в 2004 году по сравнению с 2002 годом на -13,17 и с 2003 годом на -4,89 это можно оценивать как положительный момент деятельности организации.



Рис. 2. Объемы товарной продукции на каждый цех по годам.

Общий объем производимой продукции имеет тенденцию к увеличению как в 2002 году так и в 2003, 2004 годах (табл.1., рис.2.). Объем товарной продукции в 2003 году увеличился на 9,3% по сравнению с предыдущим годом. А в 2004 году производство увеличилось на 14,4% и составило в стоимостном выражении 536674,4 тысяч рублей. При этом наибольшее количество производимой продукции приходится на конфетный цех. Если в 2002 году цехом было произведено продукции на 200696,9 тысяч рублей, то в 2003 году этот показатель увеличился на 23,9%, а в 2004 году - еще на 7,9%. Но наибольшая тенденция к увеличению объема производимой продукции наблюдается в мармеладном цехе, где за 2 года объем выпущенной продукции вырос почти на 40% или 25596 тыс.руб. и к концу 2004 года составил 90377 т.р.

При этом реализуется почти 100 % всей производимой продукции. Наглядно это отображено на графике рисунка 3.

Рис 3. Объемы производства и реализации в стоимостном выражении.

Анализируя данные рисунка 3, можно сделать вывод, что действительно практически вся производимая на предприятии продукция реализуется. В 2003 и 2004 годах объем реализованной продукции даже превышает объемы производства на 0,71% и 0,74% соответственно, но это объясняется наличием переходящих остатков прошлых лет. В 2002 году продукция была реализована на 99,7%, т.е. разница в стоимостном выражении составляла 1118,9 тыс. рублей. К концу же 2003 года объем реализации вырос на 10,4%. И уже в 2004 году объемы реализации по сравнению с предыдущим годом увеличились на 14,5%. Конечно, делая выводы необходимо учитывать темпы инфляции, но все же, показатели производства и сбыта вполне удовлетворительны и имеют тенденцию постепенного роста. Хотя увеличение объемов производства в данном случае не оправдывается в полной мере полученной прибылью.

Рассмотрим на графике рисунка № 4 объем товарной продукции и прибыли.



Рис.4.Объем товарной продукции и прибыли.

Увеличение размера чистой прибыли непропорционально увеличению объемов производства. Так в 2003 году размер чистой прибыли увеличился на 29% по сравнению с предыдущим годом, хотя объемы производства повысились только на 9,3% . А вот в 2004 году кривая чистой прибыли имеет опасную тенденцию к снижению. И если производство увеличилось на 14,4 %, то прибыль, выросла лишь на 22% . Такое снижение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия можно объяснить растущими затратами на производство при недостаточном увеличении цен на продукцию.

**2.2. Документальное оформление и бухгалтерский учет оплаты труда**

**в ЗАО р НП «Конфил».**

При приеме на работу в ЗАО р НП «Конфил» с работником заключается трудовой договор в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде.

Первичными документами по учету численности персонала и его движению на исследуемом объекте являются приказы (распоряжения) о приеме, увольнении или при переводе на другую работу и о предоставлении отпусков.

На основании распоряжения о приёме на работу в бухгалтерии работнику открывается лицевой счёт (ф. № Т-54а), где на лицевой стороне записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), а на оборотной стороне - все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц.

Форма № Т-54а, используемая на исследуемом предприятии, применяется при обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники и содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет.

На работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, отдел кадров заполняет Личную карточку Ф. № Т-2. В ней отмечаются все анкетные данные.

На предприятии ЗАО р НП «Конфил» применяется табель учёта использования рабочего времени формы № Т-13, которая предназначена только для учета использования рабочего времени. Заработная плата в этом случае начисляется в лицевом счёте (ф. № Т-54а) и выдается по платёжной ведомости (ф. № Т-53).

Тарифная система служит основой для организации заработной платы рабочих, и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли. На исследуемом объекте применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда. Повременно-премиальная форма оплаты труда у инженерно-технической службы, работников администрации. Сдельно-премиальная оплата труда у работников производственных цехов и повременная оплата труда у охраны.

На исследуемом предприятии на повременную и сдельную оплату труда применяется КТУ (коэффициент трудового участия). У работников администрации –2,0 у всех остальных работников – 1,5. Коэффициенты утверждаются приказом директора. В конце месяца в зависимости от реализации продукции устанавливается премия от 50% до 70% к начисленной заработной плате. В общем, заработная плата считается так: оклад или сдельная заработная плата умножается на КТУ, умножается на премию и к этому прибавляется оклад или сдельная заработная плата.

На сдельную оплату труда мастера цехов на каждого работника заполняют наряд-рапорт в котором отмечается сколько выработали и количество отработанных часов. В конце месяца наряд-рапорт передают в бухгалтерию. На исследуемом предприятии применяются расценки на сдельную оплату труда утвержденные директором.

ЗАО р НП «Конфил» предоставляют органам государственной статистики Сведения о численности, заработной плате и движении работников (форма №П-4). Сведения предоставляют ежемесячно так как средняя численность превышает 15 человек.

Таблица № 4

Основная корреспонденция счетов по счету «70» «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ЗАО р НП «Конфил».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Операции | Корреспондирующие счета | |
| Дебет | Кредит |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Начислена заработная плата рабочим основного производства | 20 | 70 |
| 2 | Начислена заработная плата рабочим вспомогательного производства | 23 | 70 |
| 3 | Начислена заработная плата рабочим занятым сбытом и реализацией продукции | 44 | 70 |
| 4 | Начислена заработная плата работникам управления общепроизводственного и общехозяйственного назначения | 25,26 | 70 |
| 5 | Начислена заработная плата рабочим обслуживающих производство и хозяйство. | 29 | 70 |
| 6 | Начислена заработная плата работникам занятым приобретением материалов | 10,15 | 70 |
| 7 | Начисленыдоходы (дивиденды) работникам от участия в организации | 84 | 70 |
| 8 | Начислены выплаты работникам за счет средств целевого финансирования | 86 | 70 |
| 9 | Начислены страховые взносы органам социального страхования | 20,23,44,25,26,  29,10,84,86 | 69/1 |
| 10 | Начислены страховые взносы в Пенсионный фонд | 20,23,44,25,26,  29,10,84,86 | 69/2 |
| 11 | Начислены страховые взносы в фонды медицинского срахования | 20,23,44,25,26,  29,10,84,86 | 69/3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Начислены работникам пособия по временной нетрудоспособности. | 69 | 70 |
| 13 | Удержан с начисленной заработной платы налог с доходов физических лиц | 70 | 68 |
| 14 | Удержаны с начисленной заработной платы алименты | 70 | 76/2 |
| 15 | Выдана заработная плата из кассы | 70 | 50 |

**2.3. Экономический анализ расходов на оплату труда в ЗАО р НП «Конфил».**

Целью анализа показателей по труду и заработной плате организации является изучение и оценка эффективно­сти использования рабочей силы: затрат труда.

Исходя из указанной цели, основными задачами анализа использования труда и заработной платы являются:

* в области использования рабочей силы - изучение числен­ности работников по составу, уровню квалификации, в динамике и по сравнению с другими организациями на фоне показателей по отрасли в данном регионе и в целом по стране; оценка эффек­тивности труда работников по величине его производительности (товарообороту в расчете на одного работника), доли экстенсив­ных и интенсивных факторов роста производительности труда и выявление причин изменения указанных показателей; расчет влияния изменений численности работников и производительно­сти труда на динамику товарооборота; исследование используе­мых норм выработки и затрат времени и их влияния на рост про­изводительности труда; выявление резервов улучшения исполь­зования рабочей силы;
* в области оплаты труда - изучение форм и систем опла­ты труда, обоснованности их выбора организацией; оценка раз­меров расходов на оплату труда в процентах к товарообороту, по их доле в совокупных расходах в динамике; определение средней зара­ботной платы по основным категориям работников и изучение ее изменений в динамике; расчет влияния изменений численности работников и средней заработ­ной платы на изменение величины расходов по оплате труда в динамике; оценка эффективности систем премирования для раз­ных категорий работников; исследование темпов прироста сред­ней заработной платы и производительности труда; выявление резервов и определение конкретных мер по их использованию в деле повышения эффективности использования средств на оплату труда.

Для целей анализа организации должны изучать следующие показатели по труду и заработной плате за отчетный период и в динамике:

• списочный состав работникови их среднюю численность;

• распределение работников по категориям (рабочие, спе­циалисты, руководители, служащие), по уровню квалификации и другим параметрам;

• показатели производительности труда;

• долю прироста объема реализации за счет экстенсивных и ин­тенсивных факторов;

• показатели эффективности использования рабочего вре­мени;

• сумму расходов на оплату труда и ее величину в процен­тах к обороту;

• среднюю заработную плату на одного работника по кате­гориям и в целом по предприятию;

• соотношение темпов прироста фонда заработной платы и товарооборота, средней заработной платы на одного работника и производительности труда;

• расчеты влияния основных факторов на изменения основ­ных показателей по труду и заработной плате.

Основанием для анализа являются данные статистической и бухгалтерской отчетности и унифицированные формы первич­ной учетной документации, утвержденной для всех предприятий, организаций и учреждений Госкомстатом России, кроме бюджет­ных, для которых формы учета разрабатываются и утверждаются Минфином России.

При анализе численности работников устанавли­ваются:

• соответствие численности штатному расписаниюпо коли­честву и по составу;

• изменения в структуре персонала в динамике;

• влияние изменения в составе работников на результаты работы предприятия;

• изменения квалификационного уровня персонала;

• влияние затрат на обучение и повышение квалификации персонала на уровень производительности труда;

• изменение текучести кадров.

Проведем экономический анализ расходов на оплату труда работников ЗАО р НП «Конфил». Во-первых, определим долю расходов на оплату труда в общей сумме расходов и выявим их динамику.

# Таблица 5

## Динамика расходов на оплату труда ЗАО р НП «Конфил» за 2002-2004 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Динамика в 2004 г. | | | |
| отклонения (+;-) | | в процентах | |
| к 2002г. | к 2003г. | к 2002г. | к 2003г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Объем продаж,  тыс.руб. | 16807 | 27627 | 27128 | 10321 | -499 | 161,4 | 98,2 |
| Себестоимость продаж всего, тыс.руб., в т.ч. | 10040 | 23051 | 16034 | +5994 | -7017 | 159,7 | 69,9 |
| Расходы  на оплату труда:  - в сумме, тыс.руб.  -удельный вес в общей сумме расходов, % | 3119  31,1 | 5823  25,3 | 6018  37,5 | +2899  +6,4 | +195  +12,2 | 192,9  - | 103,3  - |

На основании данных таблицы 5 необходимо отметить, что в общей сумме расходов ЗАО р НП «Конфил», расходы на оплату труда занимают от 31,1% до 37,5% с колебаниями за периоды исследования, на 12,2% выросли по сравнению с 2003 г. и на 6,4% по сравнению с 2002 г.

При этом, отмечен опережающий рост суммы расходов на оплату труда в 2004 г. по сравнению с 2002 г., а по сравнению с 2003 г. рост расходов на оплату труда составил 3% против снижения общей суммы расходов на 31,1%.

В результате изменений в 2003 г. сумма расходов на оплату труда выросла на 195 тыс.руб. или на 3,3% в динамике по сравнению с 2002 г. и на 2899 тыс.руб. или 92,9% в динамике по сравнению с 2002 г.

Нельзя не отметить положительный факт: опережающий темп сокращения себестоимости продаж над объемом продаж: по сравнению с 2003 г. сокращение оборота составило 1,8%, а сокращение себестоимости 30,1%, по сравнению с 2002 г. прирост оборота составил 61,4%, а себестоимость выросла на 59,7%.

Рассмотрим состав и структуру фонда оплаты труда ЗАО р НП «Конфил» (таблица 6). На основании данных таблицы 6 отметим следующее. Основную долю в фонде оплаты труда работников составляет основная заработная плата – от 78,9% до 87,3% с колебаниями за периоды исследования.

При этом, отмечен рост доли основной заработной платы на 497 тыс.руб. или 10,8% по сравнению с 2003 г., и на 87,0% или 2368 тыс.руб. по сравнению с 2002 г. Что касается дополнительной оплаты труда, то она выросла по сравнению с 2002 г. в 1,3 раза (прирост) и по сравнению с 2002 г. сократилась на 24,6% по сравнению с 2003 г. В результате, основная заработная плата выросла в удельном весе на 5,7% по сравнению с 2002 г. и на 2,7% сократилась по сравнению с 2002 г.

Фонд оплаты труда организации состоит из повременной и сдельной оплаты труда. При этом, повременная заработная плата составляется от 18,9% до 24,9% с возрастанием за периоды исследования. Соответственно, сдельная заработная плата составляет от 75,1% до 81,1% с понижением за периоды исследования.

###### Таблица 6

## Состав фонда оплаты труда работников ЗАО р НП «Конфил» за 2002-2004 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Динамика в 2004 г. | | | |
| отклонения (+;-) | | в процентах | |
| к 2002г. | к 2003г. | к 2002г. | к 2003г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Фонд оплаты труда  в сумме, тыс.руб.  в т.ч. | 3119 | 5823 | 6018 | +2899 | +195 | 192,9 | 103,3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Основная оплата  труда:   * в сумме, тыс.руб. * в процентах к общей сумме   Дополнительная  оплата труда   * в сумме, тыс.руб. * в процентах к общей сумме | 2723  87,3  396  12,7 | 4594  78,9  1229  21,1 | 5091  84,6  927  15,4 | 2368  -2,7  531  2,7 | 497  +5,7  -302  -5,7 | 187,0  -  234,0  - | 110,8  -  75,4  - |
| Повременная  оплата труда   * в сумме, тыс.руб. * в процентах к общей сумме   Сдельная  оплата труда   * в сумме, тыс.руб. * в процентах   к общей сумме | 589  18,9  2530  81,1 | 1363  23,4  4460  76,6 | 1498  24,9  4520  75,1 | +909  +6  +1990  -6 | +135  +1,5  +60  -1,5 | 254,3  -  178,7  - | 109,9  -  101,3  - |

Данные изменения свидетельствуют об опережающем росте заработной платы администрации ЗАО р НП «Конфил» над производственными рабочими. Рост удельного веса сдельной оплаты труда составил 6% по сравнению с 2002 г. и 1,5% по сравнению с 2004 г.

Рассмотрим показатели динамики численности и производительности труда работников (таблица 7).

Таблица 7

**Показатели динамики численности и производительности труда работников ЗАО р НП «Конфил»за 2002-2004 г.г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Динамика в 2004 г. | | | |
| отклонения (+;-) | | в процентах | |
| к 2002г. | к 2003г. | к 2002г. | к 2003г. |
| Средняя численность  работников, чел. | 86 | 116 | 112 | +26 | -4 | 130,2 | 96,6 |
| Объем оборота на одного работника, тыс.руб. | 195,4 | 238,2 | 242,2 | +46,8 | +4 | 124,0 | 101,7 |
| Средняя оплата труда на одного работника, тыс.руб. | 36,3 | 50,2 | 53,7 | +17,4 | +3,5 | 147,9 | 107,0 |

Данные таблицы 6 свидетельствуют о том, что среднегодовая численность работников ЗАО р НП «Конфил» в 2004 г. сократилась на 4 чел. или 3,4% по сравнению с 2003 г. и на 26 чел. или 30,2% увеличилась по сравнению с 2002 г. При этом, объем оборота на одного работника организации вырос на 24% по сравнению с 2002 г. или на 46,8 тыс.руб., и на 1,7% или 4 тыс.руб. по сравнению с 2003 г.

Данные изменения свидетельствуют о повышении производительности труда работников ЗАО р НП «Конфил» с одновременным снижением численности работающих. Положительна также динамика роста среднегодовой оплаты труда работников. Динамика производительности (оборота на одного работника) труда и заработной платы на одного работника представлена на рис.5



Рис.5. Динамика производительности труда и заработной платы работников ЗАО р НП «Конфил»

Рассмотрим, как изменилась за периоды исследования среднегодовая заработная плата на 1 работника ЗАО р НП «Конфил» (таблица 8).

Таблица 8

**Состав и динамика численности ЗАО р НП «Конфил» по уровню квалификации за 2002-2004 г.г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Динамика в 2004 г. | | | |
| отклонения (+;-) | | в процентах | |
| к 2002г. | к 2003г. | к 2002г. | к 2003г. |
| Среднесписочная чис-ленность работников, чел. в т.ч.  1.1.с высшим  образованием, чел.  удельный вес,%  1.2. со средне-специаль-  ным образованием,чел.  удельный вес,% | 86  28  32,6  58  67,4 | 116  49  42,2  67  57,8 | 112  49  43,8  63  56,2 | +26  +21  11,2  +5  -11,2 | -4  -  1,6  -4  -1,6 | 130,2  175,0  -  108,6  - | 96,6  100,0  -  94,0  - |

Так, средняя оплата труда выросла на 7% по сравнению с 2003 г. или 3,5 тыс.руб. и на 47,9% по сравнению с 2003 г. или на 17,4 тыс.руб. Таким образом, отмечен опережающий рост оплаты труда работников в 2004 г. по сравнению с 2002 г., но по сравнению с 2003 г. темпы роста резко снизились.

На уровень расходов по оплате труда оказывает влияние также уровень квалификации работников ЗАО р НП «Конфил». Уровень квалификации повышает производительность труда работников и расходы по оплате труда, поскольку работникам с высшим образованием осуществляется доплата. Данные таблицы 8 свидетельствуют о том, что за периоды исследования отмечено изменение не только средней численности персонала, но и отмечен в 2004 г. рост числа работников с высшим образованием на 75% по сравнению с 2002 г., а также со средне-специальным образованием на 8,6%.

При этом, по сравнению с 2002 г. наоборот отмечается снижением численности работников организации и со средне-специальным образованием на 6%, с высшим образованием – без изменений.

Необходимо также отметить, изменение структуры численности работников в зависимости от уровня квалификации. Так, удельный вес численности работников с высшим образованием вырос на 1,6% по сравнению с 2003 г. и на 12,8% по сравнению с 2002 г., соответственно, доля работников со средне-специальным образованием уменьшилась. Таким образом, положителен рост численности работников с высшим образованием.

В заключении анализа рассмотрим влияние различных факторов на расходы по оплате труда. При анализе необходимо вычислить влияние на сумму расходов по оп­лате труда таких факторов, как изменение численности работников и средней заработанной платы и производительности труда.

Проведем расчет влияния данных факторов:

- общее изменение расходов на оплату труда:

2004 г. по сравнению с 2002 г. = 6018 – 3119 = +2899 тыс.руб. = 2417,8 + 1919,4 – 1439,2 (приблизительно, разница в 1 за счет округления)

2004 г. по сравнению с 2003 г. = 6018 – 5823 = + 195 тыс.руб.= -1 + 368,6 –173,6

в том числе

- за счет изменения средней заработной платы:

2004 г. по сравнению с 2002 г. = ((27128х53,7)/195,4) – ((27128х36,3)/195,4)= 7457,4 – 5039,6 = 2417,8

2004 г. по сравнению с 2003 г. = ((27128х53,7)/238,2) – ((27128х50,2)/238,2)= 6085,8 – 5717,2 = 368,6

- за счет объема оборота:

2004 г. по сравнению с 2002 г. = ((27128х36,3)/195,4) – (16807х36,3/195,4)= 5039,6 – 3120,2 = 1919,4

2004 г. по сравнению с 2003 г. = ((27128х50,2)/238,2) – (27627х50,2/238,2)= 5717,2 – 5543,6 = -173,6

- за счет изменения производительности труда:

2004 г. по сравнению с 2002 г. = ((27128 х 53,7) / 242,2) – (27128 х53,7/195,4)= 6018,1 – 7457,3 = -1439,2

2004 г. по сравнению с 2003 г. = ((27128х53,7)/242,2) – (27128х53,7/238,2)= 6014,8 – 6115,8 = -1

Таким образом, в 2004 г. по сравнению с 2003 г. расходы по оплате труда выросли на 195 тыс.руб., и обеспечены увеличением средней заработной платы работников на 398,6 тыс.руб, а также снижением производительности труда работников на 1 тыс.руб. и снижением объема оборота на 173,6 тыс.руб.

Одновременно, по сравнению с 2002 г. расходы по оплате труда выросли на 2899 тыс.руб., и обеспечены увеличением средней заработной платы работников на 2417,8 тыс.руб, ростом объема оборота на 1919,4 тыс.руб., а также снижением производительности труда работников на 1439,2 тыс.руб.

**глава № 3. Направления совершенствования расчетов по оплате труда в ЗАО Р нп «Конфил».**

**3.1. Выбор оптимальных форм оплаты труда и направления**

**совершенствования бухгалтерского учета расчетов**

В условиях рыночных отношений главной целью, стоящей перед бухгалтерским учетом является – формирование наиболее полной информации обо всех объектах учета. Это обуславливает необходимость организации аналитического учета, имеющего возможность предоставления необходимой информации о движении всех объектов учета.

Важное место в системе бухгалтерского учета отводится организации учета расчетов по оплате труда. Правильно организованный бухгалтерский учет расчетов по оплате труда дает возможность не только осуществлять контроль за расходами по заработной плате, но и осуществлять управление расходами и расчетами по оплате труда. Поскольку в общей сумме расходов организации, расходы по оплате труда занимают одно из ведущих мест, то правильная организация бухгалтерского учета этих расчетов имеет важное значение.

В современных условиях главными требованиями, отвечающими как интересам работника, так и инте­ресам работодателя, являются обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности организации в целом.

Соблю­дение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты труда побуждает руководителей и специалистов организации в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резер­вы повышения эффективности производства.

На основании проведенного анализа состояния бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ЗАО р НП «Конфил» отметим, что бухгалтерский учет расчетов организован в соответствии с требованиями законодательства:

* учет персонала ЗАО р НП «Конфил» осуществляется на основании первичных документов;
* синтетический учет расчетов по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда»;
* аналитический учет расчетов по оплате труда работников ведется по лицевым счетам работников ЗАО р НП «Конфил».

В целях направления совершенствования бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в данной организации можно выделить следующие направления.

1. Провести полную автоматизацию бухгалтерского учета в организации. В рыночных же условиях хозяйствования важное значение имеет предоставление всей необходимой информации о расчетах в кратчайшие сроки. Эту потребность обеспечивает автоматизация бухгалтерского учета, и в том числе расчетов по оплате труда работников. ЗАО р НП «Конфил» целесообразно установить программные продукты «1С-Бухгалтерия» («Кадры»).

Автоматизация бухгалтерского учета даст возможность не только предоставления мгновенной информации о состоянии и динамике расходов по оплате труда, но и позволит организовать аналитический учет расчетов по оплате расчетов в разрезе не только каждого работника, но и по категориям работников, в зависимости от стажа, образования и т.д. Все это создаст возможности для проведения экономического анализа расходов по оплате труда.

2. Поскольку, аналитический учет расчетов имеет широкие возможности, то в целях совершенствования организации аналитического учета расчетов по оплате труда следует выделить отдельные субсчета к счету 70 «Расчеты по оплате труда». Так, необходимо открыть следующие субсчета:

70/1 «Расчеты при сдельной форме оплаты труда»;

70/2 «Расчеты при повременной форме оплаты труда»;

Кроме того, целесообразно также организовать аналитический учет расчетов по оплате труда в разрезе структурных подразделений организации и по видам оплат (оклад, доплаты, надбавки и т.д.)

Такая аналитическая группировка расчетов позволит осуществлять контроль за движением задолженности по формам и видам оплаты труда, а также предоставит возможность проведения анализа производительности труда работников различных структурных подразделений.

При этом, нельзя забывать что эффективным средством контроля за расходами по оплате труда, является проведение инвентаризации данных расчетов, что делает бухгалтерский учет расчетов правильным, задолженность - реальной.

3.В целях совершенствования использования форм, систем оплаты труда работников ЗАО р НП «Конфил» необходимо выделить следующее.

3.1.Ввести в действие системы оплаты труда, так называемых плавающих окладов. В этой системе каждый раз в конце месяца (квартала) при окончании работ формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размеры окладов повышаются (или понижаются) за каждый процент роста (или снижения) производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы.

Подобная система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей будет снижена заработная плата (оклад) на следующий месяц, и работнику придется доказывать свою трудовую состоятельность. Эта система удобна для оплаты труда работников, непосредственно занятых в производственном процессе. Более того, целесообразность установления плавающих окладов объясняется также сезонностью работ в ЗАО р НП «Конфил». Оплата труда руководителей и специалистов может быть сформирована в процентах от фактической прибыли за отчетный период - это также имеет стимулирующее действие.

3.2. Правильно организовать в современных условиях заработную плату на предприятии невозможно без ее основополагающего элемента-нормирования труда, которое позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях. В ходе экономической реформы, когда происходит коренное изменение организации оплаты труда, проблеме совершенствова­ния нормирования стало уделяться значительно меньше внимания со стороны, как экономических органов, так и практических ра­ботников. Весьма распространено мнение, что в условиях пере­хода к рыночным отношениям нормы утрачивают свое значение, поскольку они выполняют главным образом функцию регулирования заработной платы.

Работа по совершенствованию нормирования труда в новых условиях в максимальной степени должна быть направлена на по­вышение качества норм, и прежде всего на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда (ручного, механизированного и др.) и для всех групп работников (рабочих, специа­листов, руководителей).

Равная напряженность норм на различных производственных участках достигается либо за счет установления равных или близких по численному значению коэффициентов напряженности на отдельные элементы трудового процесса (прием, операция и т.п.) или виды работ, либо путем учета в нормах определенного уровня интенсивности труда.

Нельзя при этом забывать, что много зависит от кадровой политики организации, и в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

В целом по проведенному исследованию системы оплаты труда в ЗАО р НП «Конфил» необходимо отметить, что заработная плата утратила свою стимулирующую функцию, так как взаимосвязь её размеров с квалификацией работников, профессионализмом, фактическими результатами их труда не обеспечивается. Единая тарифная сетка, основанная на гарантированных ставках и должностных окладах, существует формально и не заинтересовывает людей трудиться более эффективно и качественно, максимально реализуя свой физический и интеллектуальный потенциал.

Из ряда стимулов она, по существу, превратилась в тормоз развития производства и блокирует решение социально-экономических проблем. Всевозможные премии, доплаты и надбавки также потеряли стимулирующую роль, превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, не связанную, как правило, с результатами труда.

Так, в данной организации, независимо от того, с какими результатами выполняется та или иная работа, выплачивается определенная премия. Таким образом, заработная плата и система премирования в ЗАО р НП «Конфил» не носят стимулирующего характера, напротив, работники, зная, что им все равно будет начислена премия, работают неэффективно, не полностью отдаваясь делу.

Размер премии следует установить в процентном соотношении к окладу, или к сэкономленной сумме, с гибкой системой изменения процента премии. Это позволит заинтересовать работников в результатах своего труда, хотя для некоторых категорий работников внедрение данной системы приведет при данном уровне выработки к понижению оплаты труда, в целом они получат возможность увеличить свой заработок за счет внедрения объективной системы премирования. То есть, добиваясь более высоких результатов своего труда, у работников будет возможность больше заработать. Это будет также выгодно для предприятия, так как повысится производительность труда, увеличится экономия рабочего времени и экономия материалов, а в следствии, повысится рентабельность предприятия.

Работники должны быть включены в производственный процесс на каждом его этапе, им должна быть предоставлена возможность участвовать в организации труда, вносить новые идеи по улучшению процесса, и эта деятельность должна активно поощряться руководством предприятия.

Чтобы оплата труда была не только вознаграждением за результаты труда, но и стимулировала производственный процесс, необходимо разработать систему стимулирования творческой активности, использовать методы морального и материального воздействия, конечно акцентируя внимание на системе материального стимулирования работников.

При этом нельзя забывать о постоянном контроле за организацией труда в ЗАО р НП «Конфил», правильностью начисления заработной платы работникам и своевременным ее погашением, а также соблюдением штатной дисциплины и др.

**3.2. Налоговый учет расходов на оплату труда**

Вступление в действие Налогового кодекса Российской Федерации определило новые проблемы руководителей и бухгалтеров при начислении заработной платы, удержании налога на доходы, начислении платежей во внебюджетные фонды (единый социальный налог) и т.д.

Налоговый учет осуществляется в целях фор­мирования полной и достоверной информации о порядке учета для целей налогообложения хозяйственных операций, осуществленных на­логоплательщиком в течение отчетного (нало­гового) периода, а также обеспечения инфор­мацией внутренних и внешних пользователей для контроля за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью исчисления и уплаты в бюджет налога на прибыль. Система налогового учета организуется на­логоплательщиком самостоятельно.

В отношении налогового учета расходов на оплату труда (вернее, перечня затрат, принимаемых к учету для целей налогообложения) в НК РФ мало что изменилось.

В соответствии со статьей 255 части второй НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, а также расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Однако здесь следует обратить внимание на изменение подходов к формулировке текста. Так, из текста исключено упоминание о компенсациях по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством; компенсациях, выплачиваемых в установленных законодательством размерах женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного законодательством возраста, а также затраты на оплату труда не состоящих в штате организации работников, занятых в основной деятельности.

Вместе с тем в тексте используются формулировки (например, «трудовой контракт»), характерные для текста нового Трудового кодекса. Кроме того, следует обратить внимание на то, что в статье 255 НК РФ отсутствуют какие-либо рекомендации по налоговому учету отдельных видов выплат.

Кроме того, изменения содержания расходов по оплате труда коснулись следующего:

* из перечня расходов исключена стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты работникам, а также стоимость натуральных премий за производственные результаты. Причины, почему эти выплаты исключены из перечня расходов, не совсем понятны. Тем более, что при исчислении налоговой базы по некоторым видам других налогов (в частности, налога на добавленную стоимость и налога на доходы физических лиц) данные выплаты учитываются на общих основаниях;
* уточнен перечень начислений стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда - в соответствующий абзац включены выплаты за работу в выходные и праздничные дни. Изменение принципиального значения не имеет, так как фактически эти выплаты включались в состав расходов на оплату труда и ранее; напротив, сокращен перечень надбавок за работу в особых условиях - по непонятным причинам из него исключены выплаты по коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях;
* из перечня расходов на оплату труда, учитываемых при налоговом учете по налогу на прибыль исключена такая выплата, как разница в окладах, выплачиваемая работникам, трудоустроенным с других организаций и из организаций с сохранением в течение определенного срока (в соответствии с законодательством) размеров должностного оклада по предыдущему месту работы, а также при временном заместительстве;
* единственный вид расходов, начисление и учет которого в статье 255 НК РФ детализирован и рассмотрен достаточно подробно - это расходы, связанные с обязательным и добровольным страхованием работников;
* следует обратить особое внимание на то, что к расходам на оплату труда могут быть отнесены другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором.

Еще одна немаловажная деталь. НК РФ предусматривает включение в расходы на оплату труда сумм единовременных вознаграждений за выслугу лет (надбавок за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации. В большинстве организаций средства для выплаты таких сумм аккумулируются посредством создания соответствующего резерва.

Глава 25 НК РФ никак не регулирует создания такого резерва. Это не означает, что подобные суммы на уменьшение налоговой базы должны направляться единовременно - в месяце их выплаты. Тем не менее, суммы, направляемые ежемесячно в резерв в соответствии с документами системы нормативного регулирования бухгалтерского учета и отчетности, принимались к уменьшению налоговой базы по налогу на прибыль в том месяце, когда отчисления в резерв были произведены.

Для целей налогообложения и для целей налогового учета более существенное значение, нежели виды расходов, включаемых в расходы на оплату труда, имеет то, каким категориям работников они выплачены. Так как правилами бухгалтерского учета предусмотрено отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной оплаты труда по основаниям, установленным действующим законодательством, на уменьшение налоговой прибыли должны относиться все списанные суммы. Единственной особенностью, которую следует при этом учитывать - это порядок распределения заработной платы основного производственного персонала между объемами незавершенного производства и стоимостью реализованных работ или услуг в том случае, когда организация занимается не выпуском продукции, а выполняет работы или оказывает услуги на продажу.

НК РФ детально не регулирует порядок распределения сумм начисленной оплаты труда в этом случае, предоставляя право организациям определять нормативы и порядок распределения начисленных сумм. При этом следует считаться с тем, что этот порядок может быть объектом налоговой проверки и налогоплательщику нужно быть готовым к тому, чтобы аргументированно обосновать свой выбор. То есть за базу для расчета должны быть приняты показатели, по возможности, не позволяющие усомниться в их правомерности. Стоимость реализованных работ и услуг при этом определяется на основании расчетных документов, а стоимость незавершенного производства - на основании внутренних документов об объемах выполненных работ или оказанных услуг, служащих основанием для начисления заработной платы.

Представим регистр для учета расходов по оплате труда (таблица 9).

Таблица 9

**Регистр для учета расходов по оплате труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Лицо, в пользу которого произведено начисление | Вид персонала | Дата осуществления (начисления)  расхода | Наимено-вание расхода | Сумма расхода | Объект учета (вид расхода), в связи с созданием (приобретением) которого осуществлено начисление расхода по оплате труда | Итого по видам персонала), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Сергеев А.С. | производственный | 31.02.2004г | зарплата | 2800 | - | 2800 |
| и т.д. |  |  |  |  |  |  |

Данный регистр, снова 90 процентов заполняется по данным первичного документа, новая информация возникает только в графе 7, но является результатом группировки данных по видам персонала.

Графа 3 заполняется по дате документа, фиксирующего начисление расхода, связанного с оплатой труда (в соответствии с учетной политикой предприятия). В качестве наименования расхода выступает вид выплаты (помимо собственно зарплаты, это может быть премия, компенсации и т. п.).

Графа 4 содержит информацию о видах оплаты труда: заработная плата, премии, надбавки и доплаты и т.д.

Графа 6 заполняется только в случае, если затраты труда были осуществлены в связи с созданием, например, нового объекта основных средств и т. п.

Таким образом, в данном регистре формируется информация о расходах на оплату труда по каждому работнику в разрезе видом оплат в целях налогообложения.

**3.3. Организация управленческого учета оплаты труда**

В рыночных условиях хозяйствования важное значение и актуальность имеет организация управленческого учета оплаты труда. Политика руководства организации в отношении начисления заработной платы - один из важнейших показателей в вопросе привлечения инвестиций. Организация может правильно построить свой бизнес, выбрать оптимальные источники финансирования, снизить стоимость заемных средств. Оценка экономической эффективности работы персонала, подразделений бухгалтерии помогает осуществить выбор оптимальной цены размещаемых акций и объема эмиссии.

Одним из важнейших центров затрат является заработная плата персонала, а также затраты, непосредственно с ней связанные. Это и отчисления в социальные фонды, и работа расчетной группы, и программное обеспечение, и штрафные санкции проверяющих организаций, включая налоговую инспекцию, ПФР и др.

Поэтому, для ЗАО р НП «Конфил» целесообразно организовать управленческий учет оплаты труда по местам формирования затрат. поскольку каждый работник предприятия, принадлежит определенной структурной единице, то группировка расходов на оплату труда по местам формирования затрат особых трудностей не вызывает. Для заработной платы лиц не списочного состава или работников, выполняющих в течение отчетного периода свои функции в разных структурных подразделениях, могут быть введены так называемые абстрактные места затрат типа «Управлением предприятием», «Внешние услуги» и т.д.

Учтенные вместе с другими расходами, затраты на оплату труда этих работников распределятся между основными и вспомогательными подразделениями пропорционально величине потребленной продукции или услуг данного места расходов.

Создание мест формирования расходов позволит выявлять неэффективные участки, точно определять причины низкой производительности труда и принимать меры по устранению недостатков. Кроме того, в целях планирования организация учета и контроля затрат по местам формирования позволяет активно управлять процессом формирования фактических расходов, создает предпосылки для повышения ответственности не только за количественные, но и качественные показатели деятельности подразделений предприятия.

Учет затрат по местам их первичного формирования необходим для контроля издержек, управления экономичностью производственной и коммерческой деятельности, повышения ответственности за результатами производственно-хозяйственной деятельности на всех уровнях управления ею.

Важным представляется и организация управленческого учета расчетов по оплате труда работников ЗАО р НП «Конфил». Управленческий учет расчетов по оплате труда необходим для подготов­ки внутрихозяйственной отчетно­сти, предназначенной для выпол­нения руководством функций пла­нирования, соблюдения расчетно-платежной дисциплины, использо­вания различных форм и условий расчетов по оплате труда, регулирования и контро­ля за качеством кре­диторской задолженности и др.

К основным критериям оценки, характеризующим качество расче­тов, и в том числе по оплате труда, относятся:

• структура (состав) кредиторской задолженности;

• срок образования и учета задол­женности;

• состояние задолженности (сроч­ная или просроченная);

• причины образования кредиторской задолженности (оправданная, неоправданная, истребо­ванная, неистребованная);

• характер востребования кредиторской задолженности (теку­щая, сомнительная, безнадеж­ная);

• обеспечение кредиторской задол­женности.

Количественная характеристика расчетов отражает величину кредиторской задолжен­ности при ее признании в бухгал­терском учете и отчетности. По хозяйственным операциям, связанным с возникновением либо погашением задолженности рас­четов по оплате труда, формируются первичные учетные данные, являющиеся ис­точниками для построения форм внутрихозяйственной отчетности о расчетах с кредиторами и в том числе по оплате труда.

Текущий оперативный конт­роль за сроками и порядком расче­тов по оплате труда должен осу­ществляться при взаимодействии с соответствующими службами орга­низации. Сопоставимость данных по расчетам организации между финансовыми, бухгалтерскими и коммерческими службами возмож­на, если за основу принимаются единообразные уровни детализации и группировки информации. Каждая организация самостоя­тельно определяет содержание, формы и периодичность внутрихо­зяйственной отчетности по расчетам с кредиторами, и в том числе по оплате труда.

Своевременность расчетов яв­ляется гарантией успешной деяте­льности коммерческой организа­ции, а также дополнительным экономическим стимулом

Таблица 10

**Отчет о состоянии расчетов по оплате труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Виды структурного подразделения | Дата возникновения задолженности | Сумма задолженности | | Принятые меры |
| Всего | Просроченная |
| 1. | Аппарат управления | 31.02.2004 г. | 15680 | - | - |
|  | и т.д. |  |  |  |  |

Таким образом, представленная форма внутренней отчетности о расчетах по оплате труда с работниками предприятия дает возможность получения необходимой информации о состоянии расчетов в целях осуществления управления и контроля за погашением задолженности.

###### Заключение.

В современных условиях развития рыночных отношений, для которых характерны постоянные изменения конъюнктуры рынка, нестабильность, неопределенность поведения покупателей, конкурентов и других участников экономических отношений, важным становится вопрос о грамотном подходе к учету расчетов.

Одним из видов, выступают расчеты по оплате труда с работниками организации. От того, как строятся взаимоотношения между работниками и работодателем, во многом зависит производительность труда работников организации. Практическое знание правильной организации и бухгалтерского учета расчетов по оплате труда имеет важное значение для хозяйственной деятельности организации.

Заработная плата - важнейший рычаг управления экономикой, а потому государство уделя­ет особое внимание правовым основам организации и опла­ты труда. Одновременно, оплата труда выступает основным источником дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за ме­рой труда и потребления. В современных условиях большое значение имеет производительность труда каждой организации, участвующей в рыночных отношениях. От повышения производительности труда напрямую зависит рост эффективности производства, что в свою очередь влияет на конечный финансовый результат деятельности организации.

Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме долю труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда. В практике хозяйственной деятельности выделено несколько форм оплаты труда, основными являются повременная и сдельная. Фонд заработной платы включает: оплату за отработанное время, оплату за неотработанное время, единовременные поощрения и другие выплаты.

Перечень первичных документов по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом (оплате труда) и формы этих документов утверждены постановлением Госкомстата России.

По результатам исследования расчетов по оплате труда в ЗАО р НП «Конфил» выделим следующие моменты.

На основании данных анализа финансового состояния ЗАО р НП «Конфил» имеет неустойчивое финансово-экономическое положение, а также недостаточно эффективно использует имеющиеся средства. Неустойчивое финансовое состояние организации подтверждают рассчитанные показатели платежеспособности и финансовой устойчивости, которые в основном не соответствуют рекомендуемым нормам.

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда организован в соответствии с требования законодательства, а именно учет персонала ЗАО р НП «Конфил» осуществляется на основании первичных документов; синтетический учет расчетов по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда»; аналитический учет расчетов по оплате труда работников ведется по лицевым счетам работников организации.

Поэтому основными направлениями совершенствования стали следующие:

* проведение автоматизации бухгалтерского учета в целом, и в том числе расчетов по оплате труда;
* совершенствование аналитического учета расчетов, путем выделения субсчетов для учета расчетов в зависимости от форм и видов оплаты, структурных подразделений и т.д.
* совершенствование форм оплаты труда, в целях повышения производительности труда работников;
* осуществление контроля за организацией труда в организации, правильностью начисления заработной платы работникам и своевременным ее погашением, соблюдением штатной дисциплины и др.

В целях налогообложения в работе представлены рекомендации ведению налогового учета расходов по оплате труда с использованием регистров учета расходов.

По результатам исследования в данной работе предложены направления организации управленческого учета расходов по местам формирования и расчетов по оплате труда с работниками ЗАО р НП «Конфил». Представлен вариант внутренней отчетности о состоянии расчетов по оплате труда работников, который может быть использован руководством в целях планирования, контроля за соблюдением расчетно-платежной дисциплины, использования различных форм и условий расчетов, регулирования и контроля погашения задолженности и т.д. Управление задолженностью возможно только на основе данных бухгалтерского учета расчетов, поэтому главенствующая роль в управлении задолженностью отводится правильной и оптимальной организации бухгалтерского учета, на основании которого будут приняты оперативные управленческие решения.

В заключении отметим, что проблема оплаты труда - одна из ключевых в российской экономике и от ее успешного решения во многом зависит, как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1,2,3. (с изм. и доп. от 20 февраля, …29 июля 2004 г.)
3. Налоговый кодекс Российской Федерации - часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (с изм. и доп. От 30 марта…, 22 августа 2004 г.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.)
5. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп. 23.07.2003 г.) .
6. Федеральный закон от 08.12.2003 № 166-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год»
7. Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике Росси (одобрена методическим Советом по бухгалтерскому учету при Минфине РФ и Президентским Советом ИПБ 29.12. 1997 г.).
8. Концепция развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу (одобрена приказом Минфина РФ от 1 июля 2004 г. № 180)..
9. Программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (утв. Постановлением Правительства РФ от 6 марта 1998 № 283).
10. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской федерации (утв. Приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н).
11. ПБУ 1/98, Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организаций» (утв. приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34н).

12. ПБУ 3/00, Положение по бухгалтерскому учету «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте» (утв. приказ Минфина РФ от 10 января 2000 г. N 2н).

13.ПБУ 4/99, Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организаций» (утв. приказом Минфина РФ от 6 июля 1999 г. № 34н).

14. ПБУ 5/01, Положение по бухгалтерскому учету «Учет материальнопроизводственных запасов» (утв. приказом Минфина РФ от 9 июня 2001 г. N 44н).

15.ПБУ 6/01, Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» (утв. приказом Минфина РФ от 30 марта 2001 г. N 26н)

16.ПБУ 7/98, Положение по бухгалтерскому учету «События после отчетной даты» (утв. приказом Минфина РФ от 25 ноября 1998 г. N 56н)

17.ПБУ 8/01,Приказ Минфина РФ от 28 ноября 2001 г. N 96н "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Условные факты хозяйственной деятельности" "

18.ПБУ 9/99, Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (утв. Приказом Минфина РФ от 06.05.99 № 32н).

19.ПБУ 10/99, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н с изм. и доп.).

20.ПБУ 11/00, Положение по бухгалтерскому учету «Информация об аффилированных лицах» (утв. приказом Минфина РФ от 13 января 2000 г. N 5н)

21.ПБУ 12/00, Положение по бухгалтерскому учету «Информация по сегментам» (утв. приказом Минфина РФ от 27 января 2000 г. N 11н)

22.ПБУ 13/00, Положение по бухгалтерскому учету «Учет государственной помощи» (утв. приказом Минфина РФ от 16 октября 2000г. М92н)

23.ПБУ 14/00, Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (утв. приказом Минфина РФ от 16 октября 2000 г. N 91н)

24.ПБУ 15/01, Положение по бухгалтерскому учету «Учет займов и кредитов и затрат по их обслуживанию» (утв. приказом Минфина РФ от 2 августа 2000 г. N 60н)

25.ПБУ 16/02, Положение по бухгалтерскому учету «Информация о прекращае-  
мой деятельности» (утв. приказом Минфина РФ от 2 июля 2002 г. N 66н).

26.ПБУ 17/02, Положение по бухгалтерскому учету "Учет расходов на научно- исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы"(утв. Приказ Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. N 115н)

27.ПБУ 18/02,Положение по бухгалтерскому учету "Учет расчетов по налогу на прибыль" (утв. приказом Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. N 114н)

28.ПБУ 19/02,Положение по бухгалтерскому учету "Учет финансовых вложений" (утв. Приказ Минфина РФ от 10 декабря 2002 г. N 126н)

29.ПБУ 20/03, Положение по бухгалтерскому учету "Информация об участии в   
совместной деятельности» (утв. Приказ Минфина РФ от 24 ноября 2003 г. N 105н)

30.Приказ Минфина РФ от 22 июля 2003 г. N 67н "О формах бухгалтерской от-  
четности организаций"

31.Приказ ФСФО РФ от 23 января 2001 г. N 16 "Об утверждении Методических указаний по проведению анализа финансового состояния организаций"

32. Приказ Минфина РФ от 30 декабря 1996 г. N 112 "О Методических рекомендациях по составлению и представлению сводной бухгалтерской отчетности"(с изм. и доп. от 12 мая 1999 г.)

1. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций (утв. приказом Минфином РФ от 31 октября 2000 г. № 94н).
2. Инструкция «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера». Утверждена постановлением Госкомстата РФ от 14.11.2000 г. №116.
3. Астахов В.П. Бухгалтерский финансовый учет. Учебное пособие Серия «Экономика и управление». Ростов н/Д.: издательский центр «Мар-Т», 2002г.
4. Абрамова Н.В. Как списать кредиторскую задолженность? // Главбух, № 4 2002 г.
5. Апчерч А. Управленческий учет: принципы и практика: Пер. с англ./ Под ред. Я. В. Соколова, И.А. Смирновой, М.: Финансы и статистика, 2002, 952 с. :ил.
6. Безруких П.С. Бухгалтерский учет: Учебник/ А.С. Бакаев, Н.Д. Врублевский и др.; Под ред. П.С. Безруких. – 4-е изд. Перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский учет, 2002 – 719с.(Библиотека журнала «Бухгалтерский учет»).
7. Балыков В.Ю. Оплата труда в 2002 году как центр затрат в управленческом учете организации // Бухгалтерский учет. - № 7 – 2002.
8. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов / под ред. Проф. Бабаева Ю.А. – М.: ЮНИТИ-ДАНА,2001
9. Бакаев А.С. Основные направления развития бухгалтерского учета в России // Бухгалтерский учет. – 2001. - № 3 – с. 3-7
10. Богданова Г.А. Несвоевременная выплата заработной платы // Финансовая газета - № 3 – 2003.
11. Вахрушин М.А. Бухгалтерский управленческий учет. М. – изд. ЗАО «Финстатинформ» 2000 г.
12. Вакуленко Т.Г., Фомина Л.Ф. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности для принятия управленческих решений. – Герда, 2001. – 288 с.
13. Вещунова Л.Н., Фомина Л.Ф. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 496 с.
14. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современном предприятии М. – Изд. «Кнорус-Экор-книга» 2002 г.
15. Захарьин В.Р. Учет расчетов // Консультант бухгалтера, № 6, 2001 г.
16. Ивашкевич В.Б., Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов, М.: Юристъ, 2003.618с.
17. Каверина О.Д. Управленческий учет: системы, методы, процедуры. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 352с.: ил.
18. Каморджанова Н.А., Карташова И.Н. Бухгалтерский учет Краткий курс., 3-е изд., -СПб: Питер-пресс, 2001 г.
19. Керимов В.Э. Управленческий учет: Практикум. – М.: Издательство – торговая корпорация «Дашков и К», 2003. – 100с.
20. Кукукина И.Г. Управленческий учет: Учеб.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2004- 400 с.: ил.
21. Климова М.А. Бухгалтерский учет: пособие для переподготовки и повышения квалификации бухгалтеров. – М.: Бедатор-Пресс, 2003-384с.
22. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М: ИНФРА – М., 2002 г.
23. Карпова Т.П. Управленческий учет: Учебник для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2000 .
24. Ковязина Н.П. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам: новый порядок расчета // Финансовая газета. - № 7. – 2004 г.
25. Козлова Е. П. Бухгалтерский учет в организациях: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2002 – 720 с.
26. Лигачева Л.А. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М: ИМПЭ Им. Грибоедова А.С. 2001 г.
27. Макарьев И.Н. Проверка списания организациями расходов по оплате труда // Налоговый вестник. - №6. – 2003 г.
28. Никитина И.Н. Пластиковая зарплата // Практическая бухгалтерия. - № 11 – 2003 г.
29. Палий В.Ф., Палий В.В., Финансовый учет: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. –М.: ИД ФБК-Пресс, 2001-672с.
30. Пучкова С.И. Бухгалтерская (финансовая ) отчетность. Организации и консолидированные группы.- 2-е изд.., перераб. и доп. – М.: ИД ФБК – Пресс,2004-344с. (Библиотека сборника «Новое в бухгалтерском учете и отчетном в РФ»).