Центросоюз России

*Московский университет потребительской кооперации*

Саранский кооперативный институт

*Кафедра бухгалтерского учета и контроля*

Допущена к защите

перед Государственной

аттестационной комиссией

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2000 г.

Зав.кафедрой бухгалтерского

учета и контроля

 Земсков В.М.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2000 г.

##### ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Бухгалтерский учет и анализ расчетов с рабочими и служащими

по оплате труда»

Научный руководитель:

Исполнитель дипломной работы:

**Гарифьянова Г.М.**

#### Саранск, 2000

**Содержание**

Введение 3

1. Состояние расчетов по оплате труда в современных условиях 8

1.1. Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета и экономического анализа оплаты труда 8

1.2. Виды, формы и системы оплаты труда 13

1.3. Зарубежный опыт расчетов по оплате труда с рабочими и служащими 25

1.4. Технико-экономическая характеристика исследуемого предприятия 34

2. Действующая практика учета расчетов по оплате труда на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» 39

2.1. Документальное оформление и учет начисления заработной платы работников 39

2.2. Порядок отражения в учете отчислений в различные фонды и удержаний, производимых с заработной платы. 53

2.3. Основные направления улучшения бухгалтерского учета расчетов по оплате труда ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» 67

3. Анализ расчетов с рабочими и служащими по оплате труда 72

3.1. Источники экономического анализа расчетов по оплате труда 72

3.2. Анализ численности рабочих и эффективного использования труда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» 74

3.3. Анализ динамики расходов на оплату труда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» 80

3.4. Факторы, влияющие на оплату труда 86

Заключение 93

Список использованной литературы 96

Приложения 99

# Введение

В 1941 году Американский институт присяжных бухгалтеров (American Institute of Certified Public Accountants - AICPA) дал следующее определение бухгалтерского учета: “Учет есть искусство записи, классификации и обобщения счетов путем регистрации в денежных единицах сделок и событий, которые, по крайней мере, в какой-то части, имеют финансовый характер, а также интерпретации полученных результатов”.

В 1970 году Американский институт присяжных бухгалтеров заявил, что функция учета - “обеспечить количественную информацию, главным образом финансового характера, о хозяйствующих субъектах (economic entity) в целях использования этой информации для принятия управленческих решений”.

Следовательно, современный бухгалтер занимается не только ведением счетов, но и осуществляет обширную деятельность, включающую планирование и принятие решений, контроль и привлечение внимания руководства, оценку, обзор деятельности и аудирование. Итак, бухгалтерский учет (accountin) не является “целью в себе”. Бухгалтерский учет есть система, которая осуществляет измерение, обработку и передачу финансовой информации об определенном хозяйствующем субъекте.

Одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия, как в России, так и за рубежом, является учет заработной платы работников предприятия. Учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

В условиях перехода России к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Эти изменения требуют серьезного изучения и использования множества фундаментальных положений, принятых в странах с развитой экономикой.

В настоящее время в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилась соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. То есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий.

В переходный период происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата но­сила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового положения пред­приятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной плиты выше, когда тарифная часть играет гла­венствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам ра­ботников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работ­никами предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный по­тенциал: нарастают противоречие в процессе производства между отдельными со­циальными группами и социальная напряженность внутри производственных кол­лективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифферен­циация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и произ­водства.

Но самая большая проблема в организации заработной платы ее систематические невыплаты трудящимся. В последнее время этот процесс стремительно нарастал. Так, задолженность по заработной плате на рассмат­риваемом предприятии составляет в среднем 3 месяца, а продолжительность непла­тежей от 1 до 2,5 месяцев. Система органов государственного управления практиче­ски беспомощна в решении данного вопроса.

Неплатежи заработной платы резко повысили значимость других источников до­ходов для населения. На первом месте стоят доходы от личного подсобного хозяй­ства, на втором плане пособия, дотации и компенсации.

Заработная плата, по результатам исследований, в общей структуре доходов насе­ления составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного по­тенциала оплаты труда.

Предметом данной дипломной работы является обобщение полученных в ходе обучения теоретических знаний и применение их на практике для анализа состояния бухгалтерского учета расчетов с рабочими и служащими по оплате труда на предприятии ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика». Расчет заработной платы является одним из основных в работе бухгалтера, поэтому, на наш взгляд, выбранная тема имеет большое практическое значение и актуальность.

В рамках данной темы поставлено несколько основных вопросов:

* состояние расчетов по оплате труда в современных условиях, включая анализ существующих видов, форм и систем оплат труда, а также изучение зарубежного опыта расчетов по оплате труда;
* изучение действующей практики по учету оплаты труда на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика», включая порядок учета начислений заработной платы и удержаний с нее;
* анализ расчетов по оплате труда, включающий изучение динамики изменения заработной платы и численности работников предприятия.

Труд, как считает современная экономическая теория, является важнейшей частью экономики, отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

# 1. Состояние расчетов по оплате труда в современных условиях

## 1.1. Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета и экономического анализа оплаты труда

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

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (диви­денды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными налогами не ограничиваются. Ми­нимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организаци­онно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

Для справедливой оплаты труда работника этот труд прежде всего нужно правильно измерить и учесть. В основном это обязанность администрации, но и бухгалтер должен знать состав документации по учету и ее содержание.

Учет труда и заработной платы - центральный вопрос во всей системе учета предприятия. Любой процесс хозяйственной деятельности связан с затратами не только средств (предметов) труда, но и с затратами живого труда. Повышение производительности труда обусловлено ростом эффективности производства. Затраты живого труда - важнейший элемент общих затрат, затраты измеряются в отработанном времени. Это вызывает необходимость исчислять зарплату каждому рабочему и относить ее в состав издержек производства/обращения.

Организация учета труда и его оплаты регламентируется законодательными и нормативными актами РФ.

В новых условиях хозяйствования важнейшими задачами учета труда и заработной платы являют­ся: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предпри­ятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и груп­пировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативно­го руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, Пенсионным фондом и фондом заня­тости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, сос­тавления отчетности и контролем за фондом заработной платы и выпла­тами социального характера весь персонал, например, промышленного предприятия распределяется на три группы: промышленно-производствен­ный, непромышленный и работники несписочного состава (выполняющие ра­боты по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера).

Кроме того, в отчетности по труду из группы промышленного прои­зводственного персонала выделяются две категории - рабочие и служа­щие (руководители, специалисты и другие служащие).

Показатели численности и состава персонала по указанным группам и категориям регламентируются в соответствии с Инструкцией по статис­тике численности и заработной платы рабочих и служащих.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оп­латы труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной матери­альной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата.

Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку. Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем кон­кретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного обществен­ного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, за­тушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формиро­вания, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышесказанного, рассматриваемую категорию можно определить сле­дующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работни­ками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным тру­довым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции оп­ределения природы заработной платы:

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

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

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока администра­тивно-командной системы распределения, состоящего в разрыве функций производ­ства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным произво­дителем или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов форми­рования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распреде­лительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возник­новение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определя­ется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. С переходом к товар­ной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функ­ции оплаты труда. С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроиз­водства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стиму­лирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на оде­жду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и т.д., т.е. опреде­ленное в зависимости от сложности труда, квалификации работника качество жизни.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекват­ном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация зара­ботной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, наце­ленности работника на производительный труд.

В переходный период происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата но­сила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового положения пред­приятия и заработной платы этих предприятий не существует.

## 1.2. Виды, формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труда при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от того, какая та или иная форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

При разработке Единой тарифной сетки за основу были приняты некоторые принципы построения, основными из которых являются:

* определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации.
* тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня.
* условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка.
* группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ. Категория рабочих с позиции общности функций представлена в ЕТС одной группой
* в категории служащих производственных и непроизводственных отраслей выделены блок должностей, сгруппированных по принципу межотраслевого единства: технические исполнители, специалисты, руководители
* тарификация профессий рабочих и служащих, т.е. отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполненных работ.

Тарифные сетки имеют следующие характеристики: диапазон тарифной сетки, количество разрядов, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы)

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

На предприятиях часто применяют метод распределения с использованием «условных» (расчетных) разрядов и коэффициентов участия. «Условные» разряды присваиваются, как правило, не всем рабочим, а только тем, которые, по мнению бригадира, работали лучше или хуже своих товарищей, имеющих равную с ними квалификацию. Присвоение «условного» разряда не означает переоценки квалификации рабочего, а предназначается только для того, чтобы точнее учесть вклад каждого. При использовании «условных» разрядов распределяется в большинстве случаев весь заработок. Поэтому, если производится снижение разряда, то нужно иметь в виду, что причитающийся работнику заработок в соответствии с законом не может быть ниже его тарифной ставки.

В практике присвоение «условного» разряда при распределении всего заработка используется редко. Чаще он применяется при распределении части заработной платы, включающей сдельный приработок и коллективно-начисленную премию к заработной плате.

Одним из таких методов распределения коллективного заработка является так называемый «коэффициент трудового участия». Возможны различные варианты распределения коллективного заработка на основе «коэффициента трудового участия».

Все чаще на предприятиях производится распределение начисленных фондов с помощью коэффициентов, отражающих вклад работников и учитывающих сложность труда,, отработанное время, вклад работника в общие результаты деятельности. При этом используется опыт распределения, практикуемый в бригадах.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие. Следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Переход к рыночным отношениям предоставил предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: «фонд потребления», «средства, направляемые на потребление», а также идентичный ему термин «фонд заработной платы».

Средства, направляемые на потребление, объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление включаются: средства фонда оплаты труда.

В состав заработной платы в настоящее время включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в состав заработной платы, в частности, подлежат:

1). Оплата за отработанное время.

Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время:

* заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);
* стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
* премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
* стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);
* ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
* компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
* выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
* доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;
* доплаты за работу в ночное время;
* оплата работы в выходные и праздничные дни;
* оплата сверхурочной работы;
* оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
* доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;
* оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
* комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;
* гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;
* оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ми письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;
* оплата специальных перерывов в работе;
* выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;
* выплата разницы в окладах при временном заместительстве;
* суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;
* оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
* оплата труда работников не списочного состава;
* оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. при этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;
* оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.)

2). Оплата за неотработанное время:

* оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
* оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;
* оплата льготных часов подростков;
* оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
* оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
* оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
* оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
* оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;
* суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;
* оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;
* оплата простоев не по вине работника;
* оплата за время вынужденного прогула.

3). Единовременные поощрительные выплаты:

* единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;
* вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);
* материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;
* дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);
* денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
* стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;
* другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4). Выплаты на питание, жилье, топливо.

* стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
* оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);
* стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;
* средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);
* стоимость бесплатно предоставленного топлива.

Указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, т.е. с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

## 1.3. Зарубежный опыт расчетов по оплате труда с рабочими и служащими

Можно ли однозначно ответить на вопрос, отличается ли бухгалтерский учет за рубежом, например, в США, от бухгалтерского учета, принятого в России? Отличается, ибо многие проблемы решаются в этих странах неодинаково, что обусловлено различной правовой основой, существующей в каждой стране, традициями, многовековым опытом и менталитетом бухгалтерских работников. И в то же время, основные положения этих бухгалтерских систем одинаковы, так как берут начало от трудов Луки Пачоли (1445-1517).

В развитых странах в некоторых отраслях, таких, как банковское дело и авиационные перевозки, стоимость рабочей силы достигает более половины издержек.

Значение учета заработной платы состоит в том, что работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из неё.

Система учета заработной платы нуждается в строгом контроле и эффективной обработке данных, а также в регулярном информировании соответствующих финансовых органов.

Необходимо различать постоянных (штатных) сотрудников и совместителей (работников, выполняющих работу по договору-подряду). Правила учета заработной платы относятся к работникам фирмы. Совместители не являются работниками данной фирмы и поэтому система учета заработной платы на них не распространяется. Они предлагают услуги фирме за вознаграждение, но не находятся под её прямым наблюдением или контролем.

Существуют три вида обязательств, связанных с учетом заработной платы:

1) Задолженность по выплате заработной платы.

2) Задолженность по налогам, взимаемым с заработной платы.

3) Задолженность по прочим удержаниям из заработной платы.

Также в бухгалтерском учете США в отдельную категорию обязательств выделена задолженность по оплате отпусков.

Первое обязательство, как указывалось - задолженность по выплате заработной платы (Liabilities for employee compensation). Предприниматель является ответственным за выплату заработной платы рабочим и служащим. Заработная плата рабочих рассчитывается исходя из почасовой ставки или сдельной выработки. Для служащих устанавливается месячные или годовые оклады. Как правило, к этой категории относят управленческий аппарат. Помимо определения минимального уровня заработной платы федеральный Закон о справедливых условиях труда упорядочивает выплаты за сверхурочные работы. Владелец промышленного, торгового или транспортного предприятия, деятельность которого выходит за пределы одного штата, согласно федеральному законодательству оплачивает каждый час сверхурочных работ. При этом отработанные часы, свыше сорока часов в неделю и восьми часов в день, считаются сверхурочными. Сверхурочные работы должны оплачиваться, по крайней мере, в полуторном размере регулярной ставки. Работы в выходные и праздничные дни могут быть также оплачены как сверхурочные в соответствии со специальными соглашениями по оплате труда. В выплатах за сверхурочное время, отработанное по коллективному договору (по соглашению с профсоюзами) или по другим контрактам о работе по найму, установленный минимум может быть превышен.

Второе обязательство - задолженность по налогам, взимаемым с заработной платы рабочих и служащих (Liabilities for employee payroll withholdings). Как правило, конечная сумма, выплачиваемая рабочим и служащим, меньше начисленной им заработной платы вследствие того, что предприниматель по существующему законодательству обязан удержать определенную часть заработка своих работников (налоги) в пользу государственных органов. Сюда относятся налоги, взимаемые по федеральному Закону о налогообложении в фонд социального страхования, федеральный подоходный налог и подоходный налог, установленный правительством штата. Определенные удержания производят также в интересах самих рабочих и служащих и нередко по их просьбе. К этой группе принадлежат удержания в пенсионный фонд, страховые взносы органам здравоохранения, профсоюзные взносы и благотворительные налоги. Вне зависимости от того, с какой целью производятся удержания из заработной платы рабочих и служащих, владелец предприятия обязан перечислить эти суммы в пользу соответствующих государственных органов, фондов или организаций.

Программа социального обеспечения в США финансируется за счет удержания налогов с рабочих, служащих, предпринимателей и лиц, занятых мелким бизнесом, т. е. работающих не по найму. Эта программа обеспечивает интересы около 90% работающего населения США.

Рассмотрим некоторые из налогов более подробно:

Федеральный Закон о налогообложении в фонд социального страхования (FICA) устанавливает налог, взимаемый для финансирования социальной программы. Этим налогом облагаются как рабочие и служащие, так и предприниматели. В соответствии с действующим в США законодательством заработная плата рабочих и служащих облагается данным налогом лишь до определенного уровня, т. е. сумма, превышающая его, налогообложению не подлежит. В 1989 г. предел для налогообложения заработной платы составил 48000 долларов. Предприниматель обязан вносить сумму налога, равную сумме, удерживаемой с работника (это так называемый соразмерный налог). Причем работники-индивидуалы должны вносить всю сумму налога самостоятельно (поскольку у них нет работодателя, который вносил бы вторую половину налога). Предприниматель несет ответственность за сбор и перевод этого налога в соответствующие государственные органы. Конгресс США, увеличивая пособия по Программе социального обеспечения в условиях инфляции, ежегодно корректирует ставку налога.

Федеральный подоходный налог (federal income tax). На федеральный подоходный налог приходится большая часть удержаний из заработной платы рабочих и служащих. Федеральный подоходный налог взимается пропорционально сумме заработной платы. Удержанный из заработной платы налог перечисляется предпринимателем в Налоговое управление. Сумма налога зависит от заработка и наличия у работника льгот по уплате того или иного налога. В соответствии с действующим законодательством все рабочие и служащие заполняют специальный бланк, где они указывают все случаи освобождений от уплаты налогов (Сертификат об освобождении рабочих и служащих от уплаты налогов). Каждый работник имеет право на освобождение от уплаты какого-либо одного взноса от своего имени и от каждого лица, находящегося на его иждивении. Налоговое управление предоставляет каждому предпринимателю специальные таблицы расчета удержаний.

Подоходный налог штата (state income tax). В большинстве штатов взимается свой подоходный налог, и порядок его удержания, как правило, тот же, что и для федерального подоходного налога.

Третье обязательство - задолженность по прочим удержаниям из заработной платы (Liabilities for employee other withholdings).

Из заработной платы каждого работника производятся и другие удержания, например взносы для выплаты пособий по старости. По просьбе работника могут также удерживать страховой взнос или переводить определенную часть заработной платы на его счет в банке.

На каждого рабочего или служащего предприятия открывается лицевой счет, на котором фиксируют все начисления и вычеты из его заработной платы. Предприниматель несет ответственность за правильность расчета суммы удержаний из заработной платы рабочих и служащих и за своевременный перевод их соответствующим организациям.

Наконец, последним обязательством является задолженность по оплате отпусков (Vacation pay liability).

В большинстве компаний рабочие и служащие имеют право на оплачиваемый отпуск. Например, служащий может заработать право на двухнедельный оплачиваемый отпуск за каждые пятьдесят недель работы. Таким образом, служащий получает 52-недельное жалование за пятьдесят недель работы.

Теоретически стоимость двух недель отпуска должна быть распределена в виде расходов на весь год. Таким образом, оплата отпуска составляет 4% (2-недельный отпуск разделить на пятьдесят недель) заработной платы работника. Каждую отработанную неделю сотрудник зарабатывает небольшую долю (4%) своего отпускного жалования.

Задолженность по оплате отпусков может составлять значительную сумму. Так компания Delta Airlines сообщает, что на конец 1998 года ее задолженность по оплате отпусков составила 82844000 долларов.

В обязанности каждого владельца предприятия входит ведение документации, связанной с начислением и выплатой заработной платы на каждого рабочего и служащего. Практически все компании используют для этих целей компьютеры.

Удержанные суммы переводятся в соответствующие органы, а рабочему или служащему ежегодно предоставляют справку - расчет суммы всех удержаний.

В форме лицевого счета названия большинства граф дают представление о сумме заработка (графа “Начислено всего”), о том, в какие органы, фонды или организации произведены те или иные удержания из заработной платы (графы “FICA налог”, “Федеральный подоходный налог”, “Страхование по временной нетрудоспособности”, “Страхование жизни” и другие).

В этой форме также отражается заработная плата нарастающим итогом. Запись заработной платы нарастающим итогом позволяет предпринимателю рассчитать и произвести удержание FICA налога, который начисляется до определенного максимального уровня заработной платы, заработок свыше этого уровня налогом FICA не облагается.

В конце года владелец предприятия предоставляет рабочему или служащему форму №2. Её копию предприниматель отсылает в Налоговое управление. Таким образом, Налоговое управление имеет возможность проверить, заявил ли тот или иной работник полную сумму своего заработка, полученного за работу по найму. Расчетная ведомость представляет собой подробный перечень сумм начисленной и выплаченной заработной платы. Она заполняется к каждому дню выплаты жалованья рабочим и служащим.

В ведомость включаются: фамилия, количество отработанных часов, начисленная заработная плата, удержания и сумма к выплате каждому работнику. Итоги расчетной ведомости служат основанием для записи проводок в журнале операций.

Налоги, которые были описаны выше и которые удерживаются из общего заработка рабочих и служащих, должны быть внесены и предпринимателем.

Существуют три основных налога, которые предприниматель должен уплатить. Это:

* FICA налог;
* федеральный налог на страхование по безработице;
* налог на страхование по безработице, установленный правительством штата.

Эти налоги относят к общефирменным (оперативным) расходам. Рассмотрим эти три налога:

FICA налог. Размер налога, выплачиваемого предпринимателем, равен сумме соответствующего налога, удерживаемого из заработной платы его работников.

Федеральный налог на страхование по безработице. действующий федеральный Закон о налогообложении в счет фонда страхования по безработице был принят как часть общей системы мероприятий по социальному страхованию США. Он предусматривает помощь безработным в пределах внутрифирменных программ. Такая замкнутость в пределах программы фирмы и является отличительной чертой налога FUTA по сравнению с налогом FICA и налогом в фонд помощи безработным, взимаемого правительством штата. Собранные денежные средства расходуются на выплату пособий по безработице. В противоположность FICA налогу, которым облагаются как рабочие и служащие, так и предприниматели, FUTA налог взимается только с последних. Несмотря на то что ставка налога может изменяться, в последние годы взносы на страхование по безработице равны 6,2% с первых 7000 долларов, причитающихся каждому работнику. Если предприниматель наряду с федеральным взносом на страхование по безработице платит еще и взнос в бюджет штата, то допускается понижение ставки федерального налога. Максимально возможная скидка равна 5,4% с первых 7000 долларов, причитающихся каждому работнику. Большинство штатов устанавливает скидку на этом максимально возможном уровне.

Налог на страхование по безработице, взимаемый в бюджет штата. В каждом штате принята программа помощи безработным, которая предусматривает выплату пособий. Суммы, удерживаемые в размере 5,4% с первых 7000 долларов, заработанных каждым работником, формируют специальный фонд, из которого выплачивают пособия по безработице. В некоторых штатах тем предпринимателям, которые идут на увеличение численности работников на своем предприятии, ставку налога понижают.

После того, как недельная заработная плата начислена, возникает обязательство по ее выплате. Способ выплаты зависит от системы той или иной фирмы. Большинство фирм использует специальный текущий счет, по которому не требуется минимального остатка. В соответствии с этой системой чек сначала выписывается на обычный текущий счет для чистых поступлений и затем депонируется на специальный текущий счет до того, как чеки будут выданы рабочим и служащим фирмы. Если используется система ваучеров (наряду со специальным текущим счетом), то подготавливается ваучер-чек на всю сумму подлежащей выплате заработной платы и делается запись в журнале выплат, произведенных наличными (регистре платежных документов - ваучере) по дебету счета “Банковский счет заработной платы” и кредиту счета “Ваучеры к оплате”.

FICA налоги с работников и собственников предприятия, а также федеральный подоходный налог перечисляются в Налоговое управление, по крайней мере, ежеквартально. Когда в счет уплаты налогов поступают довольно крупные суммы (выше определенного установленного уровня), перечисления в Налоговое управление производятся ежемесячно. Федеральные взносы на страхование по безработице перечисляются ежегодно (если сумма не превышает определенного установленного уровня) или ежеквартально (если сумма превышает определенный установленный уровень). Прочие удержания из заработной платы переводятся в соответствии с заключенными контрактами или договорами.

## 1.4. Технико-экономическая характеристика исследуемого предприятия

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» представляет собой коммерческую организацию, уставной капитал (фонд) которой разделен на акции. Общество создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Указом Президента РФ «Об упорядочении регистрации предприятий и предпринимателей на территории Российской Федерации». Общество создано для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг.

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» является юридическим лицом с момента государственной регистрации и:

1. имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на самостоятельном балансе;
2. может осуществлять имущественные и личные неимущественные права;
3. может быть истцом и ответчиком в суде;
4. несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом;
5. может заниматься лицензируемыми видами деятельности при наличии лицензии;
6. вправе открывать банковские счета на территории РФ и за ее пределами;
7. имеет круглую печать;
8. имеет штампы, бланки, эмблему, зарегистрированный товарный знак.

Общество самостоятельно осуществляет свою деятельность, распоряжается выпускаемой продукцией, полученной прибылью, оставшейся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

Общество в установленном порядке осуществляет на территории Российской Федерации и за ее пределами любые виды деятельности, не противоречащие действующему законодательству, в том числе:

1. производство и реализация электромонтажной и другой наукоемкой продукции;
2. производство товаров народного потребления и продукции производственно-технического назначения;
3. торгово-закупочная деятельность, оптовая и розничная торговля;
4. транспортные перевозки грузов транспортом;
5. экспедиция грузов;
6. ремонтные, восстановительные и ремонтно-строительные работы;
7. исследование конъюнктуры рынка;
8. организация и проведение семинаров, выставок, ярмарок, аукционов, биржевых торгов, лотерей;
9. разработка и внедрение в производство нового оборудования и технологий, компьютерных систем и программного обеспечения, средств связи;
10. проведение научно-исследовательских и конструкторских работ;
11. оказание маркетинговых, посреднических, информационных, консультационных, аудиторских, рекламных, транспортных и других видов услуг юридическим и физическим лицам;
12. выполнение торгово-коммерческих и закупочных функций;
13. предоставление юридическим и физическим лицам услуг в области сбыта, купли и продажи различных видов сырья, товаров народного потребления, сдаче в аренду недвижимости, оборудования, жилых и производственных зданий и т.д.;
14. осуществление инновационной деятельности;
15. осуществление коммерческо-финансовых операций, в том числе с иностранной валютой;
16. внешнеэкономическая деятельность, осуществление экспортно-импортных операций;
17. работа на рынке ценных бумаг;
18. иные, не запрещенные законом виды хозяйственной деятельности.

Виды деятельности, требующие согласно законодательству специального лицензирования, осуществляются обществом на основании получаемых в установленном порядке лицензий и разрешений и только после их получения.

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» существует как крупный оптовый универсальный магазин по продаже продукции электротехнического назначения. Для того, чтобы предприятиям обеспечить свои потребности в электротехнических элементах, требуется прибегать к созданию крупного отдела снабжения, так как электромонтажные изделия имеют очень большую разновидность и поэтому производятся на множестве предприятий, разбросанных по всей стране. ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика», в свою очередь, оказывает предприятиям такую услугу, как приобретение большого спектра радиоэлементов в одном месте, что освобождает предприятие от работы с сотнями заводов, производящих электромонтажное оборудование, тем самым освобождает предприятия от создания и содержания крупного отдела снабжения, что приводит к экономии денежных средств.

Основной задачей отдела снабжения ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» является постоянное сотрудничество с заводами-изготовителями радиоэлектронных компонентов для поддержания необходимого ассортимента и товарного запаса электромонтажных изделий.

На величину прибыли влияют такие факторы как: размер торговой наценки, уровень издержек обращения.

В 1999 году произошли следующие изменения:

* рост товарооборота;
* увеличение наценки;
* увеличение суммы уплаченного НДС;
* рост чистого дохода.

 Рост товарооборота в 1999 году был вызван расширением розничной сети данного предприятия, интенсификации действий по реализации товаров через систему взаимозачетов с предприятиями топливно-энергетического комплекса. Рост товарооборота за счет приобретения торговых объектов ведет к увеличению расходов по этим объекта, чем обусловлен значительный рост издержек обращения в 1999 году.

Таблица 1.1

Основные показатели деятельности ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» за 1997-1999 годы

(тыс. руб.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п./п. | Показатели | 1997 год | 1998 год | 1999 год |
|  | Товарооборот | 10194,7 | 16120,1 | 19621,9 |
|  | Валовой доход | 2040,7 | 3450,9 | 4302,3 |
|  | НДС | 350,6 | 1117,2 | 1448,9 |
|  | Чистый доход | 1690,1 | 2333,7 | 3473,6 |
|  | Издержки обращения | 697,7 | 232,2 | 356,2 |
|  | Прибыль от реализации | 992,4 | 112,1 | -890,3 |
|  | Балансовая прибыль | 915,4 | -939,5 | -662,9 |
|  | Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия | 413,2 | -359,9 | -145,6 |
|  | Среднесписочная численность работников | 29 | 34 | 32 |
|  | Средняя заработная плата | 1,214 | 1,342 | 1,687 |

# 2. Действующая практика учета расчетов по оплате труда на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика»

## 2.1. Документальное оформление и учет начисления заработной платы работников

Чтобы правильно начислять зарплату, в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» четко и грамотно ведется учет отработанного времени и качества работы с первого момента приема работника на определенную должность.

Основанием для приема на работу в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» являются:

* приказ (распоряжение) директора о приеме на работу (приложение 1) данного работника с указанием зачисления на работу или
* контракт, в котором оговариваются условия труда, оплаты труда, отдыха и особые факторы.

Для первичного учета численности персонала ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» документами-основаниями также являются:

* приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (приложение 2);
* приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта) (приложение 3);
* личная карточка в отделе кадров (приложение 4);
* приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (приложение 5);
* табель учета использования рабочего времени (приложение 6).

Лицо, ответственное за учет личного состава работников предприятия – в данном случае это начальник отдела кадров – присваивает каждому работнику, принятому на предприятие, табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах, относящихся к этому работнику. Это удобно для идентификации работающего и для учета его работы с помощью автоматизирующих средств (компьютеров).

На каждого работника в отделе кадров заводится личная карточка, в которой указываются все сведения о работнике (образование, состав семьи, профессии, которыми он владеет, факты повышения квалификации и т.д.).

Бухгалтер на основании первичных документов о приеме на работу заполняет на него лицевой счет (приложение 7), в котором указывается необходимая информация:

* фамилия, имя, отчество;
* цех, отдел предприятия;
* категория персонала;
* табельный номер работника;
* состав семьи работника, в том числе количество детей и иждивенцев (для расчета налогов и определения льгот);
* дата поступления на предприятие;
* если работник является пенсионером, то указывается вид, срок и сумма получаемой пенсии.

Лицевой счет заполняется в течение года, если происходят изменения. Далее в нем отражаются помесячно все виды начислений и удержаний, которые произведены; исходя из них вычисляется средний заработок, необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д. На следующий год на каждого работника будет открыт новый лицевой счет.

Директор ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» приказом назначает лицо, ответственное за ведение табельного учета. Табель заполняется на списочный состав работников предприятия, принятых на постоянную, временную, сезонную работу сроком на 1 день и более (кроме работников, с которыми заключен договор подряда).

В списочный состав включаются:

* фактически явившиеся на работу;
* находящиеся в служебных командировках;
* не явившиеся на работу по болезни, оправданной больничным листом;
* принятые на работу на неполный рабочий день или неполную неделю;
* студенты, находящиеся в учебном отпуске с сохранением зарплаты; получившие отгул за работу в выходные и праздничные дни;
* имеющие выходной день по графику работы предприятия;
* находящиеся в отпуске по беременности и родам.

Для отчета вычисляется среднесписочная численность работников за отчетный месяц: складываются цифры численности работников за каждый день месяца, включая нерабочие (выходные) дни, и эта цифра делится на число календарных днꗬÁYЙလ¿ကЀ鐱橢橢埳

Й먀㶑㶑䟇]ੀੀੀಬಬಬ$ᓆ岴듞듞듞P딮Ą똲ȴ煺僔Ĳ맂Ȏ믐(

미미볗ʦ뽽Ä쁁d䵪䵬䵬䵬䵬䵬䵬$分Ǵ叺䶐̈́ಬ삥볓볗삥삥䶐заполняется список фамилий работников.

Каждый день расчетного месяца для каждого работника, заработок которого рассчитывается, может быть рабочим, выходным (по календарю или особому графику работы), праздничным днем, днем отпуска и т.д. – поэтому в клетке табеля, относящейся к каждому конкретному дню каждого работника, ставится стандартное условное обозначение. Количество часов, отработанных работником в день, проставляется числом (например, 8).

Задача работника, ведущего табель, сводится к заполнению и контролю по документам таблицы формы Т-13. Невыход на работу без уважительной причины является прогулом (ставится ноль часов работы). Заполненный табель заверяется подписями ответственных лиц (начальник отдела или участка и табельщик), в последний день месяца сдается в бухгалтерию для начисления заработной платы. Форма Т-13 предназначена только для учета рабочего времени, и никаких расчетов в ней не проводится.

Учет труда работника, имеющего какую-либо форму сдельной оплаты труда, производится на основании карточки учета выработки, маршрутного листа, наряда на работу или других документов на выполнение в течение месяца работы в соответствии с утвержденными нормами выработки и расценками.

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, администрация предприятия по истечении пяти дней после приема работника выдает расчетные книжки. В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате. Они хранятся у работника и представляются в бухгалтерию предприятия для записи расчетов по заработной плате и для отметок об изменении условий труда.

Работники, не входящие в штат предприятия, оформляют трудовые взаимоотношения в виде договора-подряда или договора-поручения. Эти работники не подчиняются внутреннему распорядку ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика», выполняют работу в любое удобное для себя время и единственным отчетным параметром их деятельности является объем выполненной работы.

Как уже упоминалось, на каждого работника предприятия, в том числе работающего по договорам гражданско-правового характера (подряда и поручения), в начале года или при приеме на работу открывается лицевой счет (форма № Т-54), утвержденная Постановлением Госкомстата СССР № 241 от 29.12.89 г., с присвоением табельного номера.

Кроме этого, заводится налоговая карточка учета совокупного дохода физического лица (Приложение № 7 к Инструкции № 35 Госналогслужбы от 29.06.95 г.).

Используя первичные документы, подтверждающие выполнение работы (табель учета рабочего времени, закрытый наряд на работу, акт приемки работ и т.д.), бухгалтер приступает к начислению, то есть расчету, заработной платы и других выплат работнику.

При этом используется форма № Т-54 (лицевой счет работника) с последующим переносом результатов в платежную ведомость (форма № Т-53) или в расчетно-платежную ведомость (форма № Т-42).

Платежная ведомость содержит только результат расчета суммы, причитающейся работнику к выдаче, а расчетно-платежная ведомость по графам регистрирует все начисления и удержания для каждого работника. Результаты расчетов переносятся также и в налоговую карточку работника. Таким образом ведется текущий учет совокупного годового дохода работника и удержаний налогов с него.

По окончании года лицевые счета и налоговые карточки персонала предприятия сдаются в архив.

При начислении заработной платы и других выплат бухгалтер определяет их источники. Их несколько:

1. За счет отнесения зарплаты на себестоимость продукции или реализации товаров, работ и услуг.

Для отражения начисленной в этом случае зарплаты предприятие использует счет 44 «Издержки обращения».

По дебету указанного счета и заносятся начисленные суммы заработной платы работников. По кредиту указан счет 70 «Расчеты с работникам по оплате труда».

2. Из собственных средств предприятия (из прибыли)

В учредительных документах ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» имеются указания на создание специальных фондов из чистой (после уплаты налогов) прибыли предприятия. Из этих фондов можно производить выплату денежных средств работникам в виде премий, материальной помощи и т.п. Кроме того, в начале года ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» разрабатывает и представляет в Государственную налоговую инспекцию специальный документ «Учетная политика предприятия», в одном из пунктов которого описывается количество и структура образованных на предприятии за счет чистой прибыли фондов. Принятая учетная политика обязательна к выполнению для бухгалтерии предприятия в течение всего года.

Счет 88 «Нераспределенная прибыль» – счет учета этих фондов – имеет субсчета по количеству и названию созданных фондов. На ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» это «Премиальный фонд» и «Фонд материальной помощи». На них и ведется учет средств, которые могут быть выданы работнику в качестве поощрительной (премии) или вспомогательной (материальная помощь) выплаты.

При начислении выплат работникам за счет нераспределенной прибыли текущего или прошлых лет применяется проводка:

Дебет счета 88 «Нераспределенная прибыль»

Кредит счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда».

3. За счет средств Фонда социального страхования, остающихся на предприятии.

Указанные средства являются частью той суммы взносов в Фонд социального страхования, которая начисляется в этот Фонд с месячного фонда оплаты труда за вычетом сумм, выплаченных по договорам гражданско-правового характера (в том числе договорам подряда и поручения).

Именно из этих средств производится выплата работникам предприятия различных социальных пособий:

* по временной нетрудоспособности;
* по беременности и родам;
* единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
* единовременное пособие при рождении ребенка;
* ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им полутора лет;
* пособие на погребение.

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кредит счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда»

Каждый работник предприятия имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Право на отпуск или выплату компенсации при неиспользовании его предоставляется работникам по истечении 11 месяцев непрерывной рабо­ты в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика». При уходе в отпуск за работником сохраняет­ся право на получение среднего заработка, который определяется исхо­дя из суммы зарплаты, начисленной за предшествующие 3 месяца.

При расчете отпускного пособия используется среднедневной заработок, рассчитываемый на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» по общепринятой методике. При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы независимо от систе­матичности их выплаты: производственные премии, доплаты за сверхуроч­ные и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет и т.д., при этом премии и другие премии стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисле­ния, а годовые вознаграждения - в размере 1/12 за каждый месяц рас­четного периода (в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии учитываются пропорционально отработанному времени).

Средний дневной заработок для оплаты отпускных (компенсаций за неиспользованный отпуск) подсчитываются делением фактического заработка за расчетный период (предшествующие 3 месяца) на 3 и на коэффициент 25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска установленного в рабочих днях, как принято в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика». Если расчетный период отработан не полностью, отпуск оплачивается исходя из среднедневно­го заработка, определяемого путем деления заработка за фактически проработанное время - на число рабочих дней по календарю шестидневной рабочей неде­ли, приходящихся на проработанное время (при предоставлении отпуска в рабочих днях).

После расчета среднедневного заработка бухгалтер рассчитывает сумму отпускного пособия для всех видов оплачиваемых отпусков и компенсации за неиспользуемый отпуск. Чтобы определить сумму, полагающуюся работнику за время отпуска, среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска, полагающиеся работнику в каждом конкретном случае.

В случае повышения тарифных ставок (окладов) на предприятии при исчислении среднего заработка они, как премии и другие выплаты, корректируются на коэффициент повышения; но это не относится к из­менению ставки (оклада) конкретному работнику. Кроме того, из расчетного периода исключается время, в течении которо­го работник освобождался от работы с частичным сохранением зарплаты или без оплаты, а также время больничных; при этом в случае сохране­ния частичной оплаты эта часть исключается из подсчета среднего за­работка.

Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается работникам за счет отчислений на социальное страхование при заболевании (трав­ме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи, са­наторно-курортном лечении, временном переводе на другую работу в связи с профзаболеванием. Основанием для назначения пособий служат выданные лечащим учреждением листки нетрудоспособности.

Размер пособия зависит от непрерывного стажа работы: при стаже до 5 лет оплачивается 60% среднего заработка, от 5 до 8 лет ­80%, свыше 8 лет - 100%; работникам, имеющим 3-х иждивенцев до 16 лет (учащихся до 18 лет), инвалидам войны, в случае профзаболеваний и профтравм, по беременности и родам - 100% независимо от стажа.

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится в зависимости от формы оплаты труда.

Работни­кам-повременщикам пособия начисляются исходя из фактической оплаты труда за месяц, на которую начисляются страховые взносы, с включени­ем в нее денежных премий, надбавок и доплат.

Пособия не исчисляются за работу по совместительству, за дни простоя, за сверхурочное время, за работу в праздничные дни, не учи­тываются также единовременные выплаты. Премии берутся в расчет в размере среднего значения за последний проработанный год.

При сдельной оплате труда пособие работникам исчисляется исходя из среднего заработка за 2 последних календарных месяца, предшеству­ющих первому числу месяца, в котором наступила нетрудоспособность.

Средний дневной заработок, кроме оплаты отпуска, определяется путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на количест­во рабочих дней из нормальной или сокращенной продолжительности ра­бочего времени, установленной законодательством.

Основным счетом при учете заработной платы в соответствии с Планом счетов является счет 70 «Расчеты с работниками по оплате труда».

Счет пассивный – по кредиту счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» фиксируется задолженность предприятия перед работниками по оплате труда, то есть начисленная, но не выданная заработная плата (до момента выдачи зарплаты работники являются кредиторами предприятия, а средства невыплаченной зарплаты есть источник средств). По дебету счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» указывается выданная работникам заработная плата. Сальдо на конец месяца характеризует сумму оставшегося долга по заработной плате перед работниками.

Информация об этих расчетах ведется на счете 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» как по персоналу, состоящему в штате предприятия, так и не входящему в списочный состав работников. Учет ведется по всем видам заработной платы, премиям, пенсиям работающим пенсионерам и по всем другим выплатам, а также выплаты доходов по акциям и другим ценным бумагам.

По кредиту счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» показываются суммы:

* оплаты труда, начисленные работникам в корреспонденции со счетами затрат на производство во всех формах;
* оплаты труда, начисленной за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждения за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год (по дебету здесь указывается счет 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей»);
* начисление пособий за счет взносов в Фонд государственного социального страхования, пенсий и т.д.

По дебету счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда», как уже отмечалось, отражаются суммы выплаченной зарплаты, премий, пособий, начисленных налогов и платежей по исполнительным документам, т.е. все виды удержаний.

При организации учета заработной платы на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» используются соответствующие учетные регистры двух типов:

* хронологические (в них записи ведутся в последовательности совершения операций, по датам). Это журналы регистрации операций;
* систематические (записи соответствуют системе счетов, т.е. плану счетов бухгалтерского учета, и информация группируется по определенным счетам). Это ведомости, журналы-ордера и т.д.

## 2.2. Порядок отражения в учете отчислений в различные фонды и удержаний, производимых с заработной платы.

Фонд заработной платы предприятия является основанием (базой) для взимания определенных налогов и платежей во внебюджетные фонды Российской Федерации.

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» начисляет и перечисляет с суммы фонда оплаты труда следующие страховые взносы и платежи во внебюджетные фонды:

* в фонд социального страхования;
* в Пенсионный фонд;
* в фонды обязательного медицинского страхования;
* в фонд занятости населения (для образования средств, идущих на переподготовку безработных и на выплату пособия по безработице).

Все эти отчисления включаются в себестоимость продукции, работ и услуг.

Фонд социального страхования РФ создан с 1 января 1991 года в соответствии с постановлением Совета министров РФ от 25.12.90 № 600 “О совершенствовании управления и порядка финансирования расходов на социальное страхование трудящихся в РСФСР”. В настоящее время Фонд социального страхования РФ является самостоятельным государственным финансово-кредитным учреждением. Денежные средства фонда не входят в состав бюджетов РФ, других фондов и изъятию не подлежат. Управление Фондом социального страхования РФ осуществляется Правительством РФ.

Платежи в Фонд социального страхования РФ производится в первоочередном порядке независимо от поступления в банк расчетных документов или наступления сроков платежей.

Страховой тариф взносов в Фонд социального страхования РФ был установлен для предприятий, организаций, учреждений и других хозяйствующих субъектов в размере 5,4% по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям.

В соответствии со ст.237 КЗоТ РФ взносы на государственное социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями, отдельными гражданами, использующими труд наемных работников в личном хозяйстве, а также работниками из своего заработка.

Размер взносов в Фонд социального страхования РФ установлен законом только по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям. Существует ряд льгот по уплате взносов в Фонд, однако ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» не подпадает под действие ни одной из них.

В соответствии с п.15 Положения страховые взносы начисляются на все виды оплаты труда (в денежном и натуральном выражении по всем основаниям), за исключением видов заработной платы и других выплат, на которые по действующим нормативным актам страховые взносы не начисляются.

Учет расчетов со страхователями осуществляется по расчетной ведомости (форма №4-Фонд социального страхования РФ), утвержденной Правлением Фонда социального страхования РФ и Министерством финансов РФ.

Сроки уплаты страховых взносов в Фонд социального страхования РФ регулируются п.1.3 Инструкции, а также п.1 Постановления Правительства РФ от 06.10.94 №1139, в соответствии с которым ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» уплачивает страховые взносы два раза в месяц - в сроки, установленные для получения заработной платы как за первую, так и за вторую половину месяца.

Бухгалтерия ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» при оформлении начисления сумм взносов относит их на себестоимость продукции, работ и услуг, то есть делает проводки:

Дебет счета 44 «Издержки обращения»

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

 субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию».

При этом суммы, подлежащие отнесению в дебет того или иного счета затрат, рассчитываются по проценту отчислений к оплате труда, учтенной на каждом из этих счетов, то есть пропорционально расходам по заработной плате, относимых на каждый из этих счетов.

Суммы начисленных из фонда социального страхования пособий отражаются по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Суммы выплаченных работникам пособий проходят по дебету счета 70 «Расчеты с работниками по оплате труда» и кредиту счета 50 «Касса» при наличной выплате пособий.

Не использованные организацией суммы отчислений в Фонд социального страхования вместе с причитающейся ему частью взносов перечисляются местным органам Фонда с помощью проводки:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

 субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию»

Кредит счета 51 «Расчетный счет».

Отчетность по начислению и расходованию средств этого фонда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» ведется ежемесячно и представляется в местное отделение Фонда ежеквартально.

С целью материального обеспечения работников пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а в определенных законодательством случаях – пенсиями по выслуге лет, каждая организация и предприятие производит ежемесячно сверх оплаты труда отчисления в Пенсионный Фонд в соответствии с установленным в централизованном порядке тарифом страховых взносов в процентах от начисленного фонда оплаты труда работников (по всем основаниям). Это отчисление производится от лица предприятия.

Помимо этого от лица работников также производится удержание и перечисление в ПФ РФ сумм взносов, но по другому тарифу.

Постановлением ВС РФ от 10. 07.92 № 3256-1 предусмотрено, что платежи в государственные внебюджетные фонды, включая ПФР, производятся в первоочередном порядке, независимо от поступления в банк расчетных документов или наступления или наступления сроков платежей.

Тот же порядок осуществления платежей в Пенсионный Фонд РФ сохранен Указом Президента РФ от 23.05.94 № 1005, но с учетом календарного поступления документа в банк.

Страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ не являются налоговыми платежам, поэтому размер взносов, плательщики, порядок оплаты, льготы и штрафные санкции устанавливаются специальным (неналоговым) законодательством. Поэтому, в частности, к взносам в Пенсионный Фонд РФ не могут применяться нормы закона РФ “Об основах налоговой системы в РФ” и иных законодательных актов о налогах.

Страховой тариф взносов в Пенсионный Фонд РФ, круг плательщиков, а также льготы отдельным категориям плательщиков установлены на 01.01.95 - Федеральным законом РФ от 10.01.95 № 3-Ф3.

В соответствии с ним страховой тариф взносов в Пенсионный Фонд РФ в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» установлен в размере 28 % по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям, в том числе за выполнение работ по договорам подряда и поручения.

В соответствии с письмом Пенсионного Фонда РФ от 12.10.93 № ЛЧ - 12/4031 - ИН страховые взносы не начисляются на вознаграждения за работу по договорам подряда и поручения, заключенным между физическими лицами, в том числе с предпринимателями, осуществляющими деятельность без образования юридического лица.

В соответствии с п. 2 Положения о составе затрат отчисления в Пенсионный Фонд РФ от расходов на оплату труда работников, занятых в производстве продукции (работ, услуг) включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). Отчисления в Пенсионный Фонд РФ на оплату труда работников, занятых в непроизводственной сфере, в себестоимость продукции не включаются и относятся на соответствующие источники финансирования.

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» уплачивает страховые взносы один раз в месяц – в срок, установленный коллективным договором для получения оплаты труда за истекший месяц. В том же порядке производится и начисление, и удержание взносов с работников (1%), включая работающих пенсионеров.

Как плательщик взносов, предприятие зарегистрировано в местном отделении ПФ, которому оно сообщает срок перечисления взносов, то есть срок выплаты заработной платы на предприятии.

По истечении установленных сроков невнесенная сумма считается недоимкой и взыскивается в бесспорном порядке с начислением пени независимо от причины, по которой плательщик не имел возможности своевременно ее перечислить.

Бухгалтерия предприятия отражает начисление сумм в ПФ РФ проводкой:

Дебет счета 44 «Издержки обращения»

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

 субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению».

Если предприятие выплачивает пособия и пенсии из этого фонда (работающим пенсионерам и инвалидам), то причитающиеся работникам выплаты отражаются по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Суммы выплаченных пенсий и пособий относят в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с кредитом счета 50 «Касса» (при наличной выдаче) или 51 «Расчетный счет» (при безналичном начислении).

Причитающуюся территориальному органу Пенсионного Фонда сумму отчислений перечисляют в установленные сроки. При этом производится следующая запись:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

 субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»

Кредит счета 51 «Расчетный счет».

Государственный фонд занятости населения РФ образован в 1991 г. в соответствии с законом РФ от 19.04.91 №1032-1 “О занятости населения в РФ” и является государственным внебюджетным фондом, предназначенным для финансирования мероприятий, связанных с реализацией государственной политики занятости населения.

Деятельность Государственного фонда занятости населения РФ регулируется названым законом и Положением о государственном фонде занятости населения РФ, утвержденным постановлением ВС РФ от 08.06.93 № 5132-1.

В соответствии с нормативными документами тариф взносов в Государственный фонд занятости населения РФ в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» установлен в размере 1,5% по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям.

Полагающаяся к начислению сумма отражается проводкой:

Дебет счета 44 «Издержки обращения»

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

 субсчет 4 «Расчеты по фонду занятости».

Суммы взносов, подлежащие отнесению в дебет этих счетов, рассчитываются пропорционально отчислению на оплату труда по каждому из этих счетов.

Перечисление сумм в Государственный фонд занятости отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 4 «Расчеты по фонду занятости» и по кредиту счета 51 «Расчетный счет».

Сроки уплаты страховых взносов в Государственный фонд занятости населения РФ для работодателей законодательством не установлены. Поскольку срок уплаты взносов в Государственный фонд занятости населения РФ должен быть установлен законодательным актом, неуплата своевременно начисленных и отраженных по кредиту счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 4 «Расчеты по фонду занятости» страховых взносов в Государственный фонд занятости населения РФ не является основанием для применения штрафных санкций.

Фонды обязательного медицинского страхования являются самостоятельными государственными некоммерческими финансово-кредитными учреждениями и предназначены для аккумулирования средств на обязательное медицинское страхование. Средства фондов находятся в государственной собственности, не входят в состав бюджетов других фондов и изъятию не подлежат.

В соответствии с нормативными документами для предприятий, организаций, учреждений и иных хозяйствующих субъектов независимо от форм собственности страховой тариф взносов на обязательное медицинское страхование установлен в размере 3,6% по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям в следующем соотношении:

- в Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования - в размере 0,2%;

- в территориальные Фонды обязательного медицинского страхования - в размере 3,4%.

В соответствии с Инструкцией о порядке взимания и учета страховых взносов на обязательное медицинское страхование ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» уплачивает страховые взносы один раз в месяц в срок, установленный для получения заработной платы за истекший месяц. Перечисление сумм в фонды обязательного медицинского страхования по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 3 «Расчеты по медицинскому страхованию» и кредит счета 51 «Расчетный счет».

Платежные поручения на перечисление всех страховых взносов в социальные фонды представляются одновременно с представлением документов на выдачу финансовых средств на оплату труда.

ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика», как и другие предприятия, уплачивает сбор на нужды образовательных учреждений.

Данный сбор устанавливается законодательными актами субъектов РФ, и в Удмуртии составляет 1% от годового фонда заработной платы.

Сбор имеет целевое назначение, полностью соответствующее его названию – он направлен на развитие и укрепление материальной базы образовательных учреждений данного региона.

Из оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, могут быть произведены различные удержания: либо обязательные, либо удержания по инициативе предприятия. К ним относятся удержания для уплаты государственных на­логов, обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд; по исполни­тельным листам; по возмещению материального ущерба, причиненного предп­риятию; для погашения задолженностей за допущенный брак, по выданны­м авансам и излишне выплаченным денежным суммам; для уплаты админист­ративных и судебных штрафов; удержания из заработка по исправитель­ным работам; по поручениям - обязательства за приобретенные товары в кредит; по письменным поручениям о переводе страховых взносов по до­говорам личного страхования. Кроме того, зарплата может быть пере­числена по заявлению работника на счет личного вклада в банк.

Порядок удержания взноса в Пенсионный фонд и подоходного налога при оформлении его помесячно на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» таков:

1. С суммы начисленной заработной платы по всем основаниям начисляется взнос в Пенсионный фонд в размере 1% от этой суммы независимо от размера заработной платы. При этом суммы пенсий, получаемые сотрудниками-пенсионерами по месту работы из Пенсионного фонда, этим взносом не облагаются.
2. Сумма начисленного взноса в Пенсионный фонд вычитается из суммы полного заработка для целей дальнейшего расчета базы налогообложения.
3. Из оставшейся после операции 2 суммы вычитаются все льготные суммы, пропорциональные размеру минимальной заработной платы за текущий месяц, за который начисляются зарплата и налоги. Количество вычитаемых МЗП зависит от состава семьи работника и тех индивидуальных льгот, которые он имеет. На все дополнительные льготы бухгалтеру должны быть предоставлены соответствующие документы.
4. Получившаяся в результате сумма является налогооблагаемой базой подоходного налога, который взимается в зависимости от ее размера по ставке от 12% до 35%.
5. Полученная в результате расчета сумма налога вычитается из той суммы, которая осталась после вычитания одного процента заработка, перечисляемого в ПФ.

Результат после этого вычитания и есть сумма, причитающаяся работнику к выдаче.

В случае наличия в бухгалтерии исполнительных листов в адрес этого работника, документов штрафного содержания или выплаты кредитов все эти суммы удерживаются бухгалтерией уже с той суммы, которая причитается работнику уже после взимания подоходного налога.

Таким образом, после того, как произведены удержания, предусмотренные законодательством, производятся иные удержания из заработка работника для погашения их задолженности предприятию по распоряжению администрации (ст.124 КЗоТ РФ). Это:

1. Вычет аванса, выданного в счет заработной платы.
2. Излишне выплаченные суммы заработной платы в предыдущем расчетном периоде вследствие счетной ошибки. Если переплата работнику явилась следствием ошибки администрации в применении законов или в учете труда, то удержания переплаченной суммы вообще не производится.
3. Удержания по исполнительным документам.
4. Удержания задолженности по подотчетным суммам.
5. Удержания страховых взносов по договорам со страховыми организациями по письменному заявлению работника.
6. Удержания частичных выплат полученной ссуды.
7. Возмещение материального ущерба, нанесенного работником предприятию, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка.
8. Удержания сумм за оплаченные, но не отработанные дни отпуска.

При расчете удержаний бухгалтер должен помнить, что по ст.125 КЗоТ РФ общий размер всех удержаний не может быть более 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всех случаях должно сохраняться 50% заработка.

Подоходный налог взимается на основании закона РФ "О подоходном налоге с физических лиц". Объектом налогообложения в соответствии с Инструкцией ГНС № 35 по применению данного закона с учетом изменений и дополнений является совокупный доход, полученный в календарном го­ду.

В состав совокупного дохода включаются суммы, полученные за вы­полнение трудовых обязанностей, по договорам гражданско-правового характера, компенсационные выплаты сверх установленных правительством норм. Также облагаются налогом суммы материальных и социальных благ, представляемых предприятием (оплата коммунально-бытовых услуг; пита­ния; лечения; проезда на работу; путевок на лечение и отдых; товаров реализованных работникам по ценам ниже рыночных - на сумму разницы; а также премии; суммы, получаемые в виде дивидендов по акциям и т.д.).

В совокупный доход не включаются согласно инструкции: госу­дарственные пособия по социальному страхованию и обеспечению, кроме пособий по временной нетрудоспособности; пенсии в соответствии с пенсионным законодательством, а также дополнительные пенсии из него­сударственных фондов; выходные пособия при увольнении; компенсацион­ные выплаты в соответствии с законодательством. Материальная помощь в денежной и натуральной форме не включается в совокупный годовой доход в пределах двенадцатикратного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда в год.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода граждан с начала календар­ного года, уменьшенной на установленной законом размер минимальной месячной оплаты труда, сумма которой постоянно дифференцирует­ся. Кроме того, совокупный годовой доход работников подлежит уменьше­нию на суммы, перечисляемые на благотворительные цели, удержанные в Пенсионный фонд, направленные на строительство и приобретение жиль­я, а также на погашение кредитов на эти цели (в пределах пятиты­сячекратного размера минимальной оплаты труда в год). Дополнительно налогооблагаемый доход уменьшается на размер установленной законо­дательством минимальной оплаты труда на каждого ребенка и иждивенца, не имеющих самостоятельного дохода.

Удержания производятся с учетом имеющихся льгот по налогу у ра­ботника, с зачетом удержанной ранее суммы по установленным законом ставкам. Данные ставки действуют как при исчислении налога по месту ос­новной работы, так и в случае выполнения работ по совместительству, по договорам подряда и др. Причем бухгалтер по истечении отчетного периода обязан сообщить в налоговую инспекцию сведения о доходах ра­ботников по договорам гражданско-правового характера и удержания за выполнение временных работ.

Начисление подоходного налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, независимо от проведения каких-либо пе­речислений или удержаний. ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» по истечении каждого месяца, но не позднее срока получения в банке средств на оплату труда перечисляет в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога.

Суммы налога, не удержанные или удержанные не полностью, взыски­ваются с работников ежемесячно до полного погашения задолженности.

Учет подоходного налога ведется на счете 68 «Расчеты с бюджетом», субсчет «Подоходный налог» в корреспонденции со счетами, используемыми для начисления заработной платы. При перечислении средств в бюджет дебетуется счет 68 «Расчеты с бюджетом» и кредитуется счет 51 «Расчетный счет» на сумму перечисленного налога.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание операции | Дебет счета | Кредит счета |
| Суммы удержанного подоходного налога из заработной платы, подлежащего перечислению в бюджет | 70 | 68 |
| Удержание заработной платы в Пенсионный фонд | 70 | 69 |
| Суммы, удержанные из заработной платы работников в пользу третьих лиц (алименты и др.) | 70 | 76 |
| Суммы, удержанные из заработной платы виновников в возмещение потерь от брака | 70 | 28 |
| Суммы, удержанные в соответствии с действующим законодательством в возмещение материального ущерба по недостаче, хищениям, порче материальных ценностей | 70 | 72 |
| Суммы, удержанные из заработной платы подотчетных лиц в погашение долга по невозвращенным авансам, выданным на командировочные и хозяйственные нужды | 70 | 71 |

## 2.3. Основные направления улучшения бухгалтерского учета расчетов по оплате труда ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика»

Несмотря на использование компьютеров в бухгалтерском учете ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика», практически все операции в то же время дублируются на бумаге, в традиционных бухгалтерских книгах и журналах. В неавтоматизированной системе ведения бухгалтерского учета обработка данных о хозяйственных операциях легко прослеживается и обычно сопровождается документами на бумажном носителе информации - распоряжениями, поручениями, счетами и учетными регистрами, например бесконечными журналами учета МПЗ. Аналогичные документы часто используются и в компьютерной системе, но во многих случаях они существуют только в электронной форме. Более того, основные учетные документы (бухгалтерские книги и журналы) в компьютерной системе бухгалтерского учета представляют собой файлы данных, прочитать или изменить которые без компьютера не возможно.

Поэтому, на наш взгляд, в целях сокращения непроизводительных потерь времени в бухгалтерии и повышения эффективности труда бухгалтера, следует полностью перейти на автоматизированную систему ведения бухгалтерии.

Способ обработки хозяйственных операций при ведении бухгалтерского учета оказывает существенное влияние на организационную структуру фирмы, а также на процедуры и методы внутреннего контроля. Компьютерная технология характеризуется рядом особенностей, которые следует учитывать при оценке условий и процедур контроля. Ниже приведены отличия компьютерной обработки данных от неавтоматизированной.

Единообразное выполнение операций. Компьютерная обработка предполагает использование одних и тех же команд при выполнении идентичных операций бухгалтерского учета, что практически исключает появлению случайных ошибок, обыкновенно присущих ручной обработке. Напротив, программные ошибки (или другие систематические ошибки в аппаратных либо программных средствах) приводят к неправильной обработке всех идентичных операций при одинаковых условиях.

Разделение функций. Компьютерная система может осуществить множество процедур внутреннего контроля, которые в неавтоматизированных системах выполняют разные специалисты. Такая ситуация оставляет специалистам, имеющим доступ к компьютеру, возможность вмешательства в другие функции. В итоге компьютерные системы могут потребовать введения дополнительных мер для поддержания контроля на необходимом уровне, который в неавтоматизированных системах достигается простым разделением функций. К подобным мерам может относиться система паролей, которые предотвращают действия, не допустимые со стороны специалистов, имеющих доступ к информации об активах и учетных документах через терминал в диалоговом режиме.

Потенциальные возможности усиления контроля со стороны администрации.

Компьютерные системы дают в руки администрации широкий набор аналитических средств, позволяющих оценивать и контролировать деятельность фирмы.

Наличие дополнительного инструментария обеспечивает укрепление системы внутреннего контроля в целом и, таким образом, снижение риска его неэффективности.

Так, результаты обычного сопоставления фактических значений коэффициента издержек с плановыми, а также сверки счетов поступают к администрации более регулярно при компьютерной обработке информации.

Компьютерная система может выполнять некоторые операции автоматически, причем их санкционирование не обязательно документируется, как это делается в неавтоматизированных системах бухгалтерского учета, поскольку сам факт принятия такой системы в эксплуатацию администрацией предполагает в неявном виде наличие соответствующих санкций.

Таким образом, все очевидные преимущества компьютерных систем бухгалтерии делают их применение эффективным фактором улучшения бухгалтерских расчетов. Применительно к расчетам по оплате труда, существует еще один резерв повышения их эффективности в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика». Практически все отделы и подразделения предприятия оборудованы компьютерами, соединенными в локальную сеть. В связи с относительно невысоким объемом работ, ни один из компьютеров не используется на все 100%. Таким образом, предлагается использовать эти компьютеры для ведения табелей учета рабочего времени в отделах. Это позволит полностью автоматизировать процесс учета рабочего времени и исключить вероятность ошибок при занесении данных из табелей учета рабочего времени, поскольку все эти операции будут выполняться автоматизировано.

Основным общим недостатком системы учета за оплатой труда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» является недостаточный контроль за деятельностью бухгалтерии со стороны руководства предприятия. При такой системе руководитель как бы не является потребителем бухгалтерской информации в той степени, в которой ему следует им быть. Практически достаточных усилий по контролю за основными средствами руководитель предприятия не прикладывает, хотя нормативные требования соблюдаются им с высокой точностью.

Практика бухгалтерского учета оплаты труда на предприятии сталкивается со многими недостатками, связанными с несовершенством законодательства об оплате труда, существующего в РФ, а также его общей громоздкостью и неприспособленностью к условиям учета при помощи современной вычислительной техники.

Таким образом, одним из важных путей улучшения бухгалтерского учета в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» считаем также введение дополнительного контроля за учетом расчетов по оплате труда. Введение дополнительного контроля со стороны руководства предприятия мы считаем очень важным. Это означает просмотр руководителем бухгалтерских документов, изучение им нормативных актов, действующих в этой области. Такой подход позволит более рационально расходовать средства на оплату труда, повысить трудовую дисциплину на предприятии.

Кроме того, нужно ввести анализ эффективности использования рабочего времени по данным бухгалтерского учета под непосредственным контролем руководителя предприятия. При этом руководитель будет получать более полную картину состояния дел на предприятии.

Одним из направлений совершенствования организации бухгалтерского учета оплаты труда является ориентация на Международные стандарты учета и отчетности. Внедрение Международных стандартов учета позволит повысить качество учета и контроля за учетом. В то же время, предприятие получит более гибкую и обоснованную систему учета с возможностью учета особенностей его деятельности.

Получение достоверной информации об использовании рабочего времени и его оплате обретает первостепенную важность именно сейчас, на этапе становления и развития рыночных отношений.

В настоящее время предприятия получают возможность проявления инициативы в области постановки и ведения бухгалтерского учета, что требует от бухгалтеров некоторых творческих способностей и знаний для оптимизации учета.

Многое затрудняет деятельность бухгалтеров: трудность перехода к современной системе и работы в условиях развивающихся рыночных отношений, недостаточность опыта работы в таких условиях, отсутствие положительных примеров, несовершенство и противоречивость подзаконных актов.

Законодательные органы стараются помочь предприятиям в учете расчетов по оплате труда. Думаем, что совершенствование системы учета будет продолжено и в дальнейшем.

# 3. Анализ расчетов с рабочими и служащими по оплате труда

## 3.1. Источники экономического анализа расчетов по оплате труда

Учет заработной платы на ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» ведется как синтетически, так и аналитически, т.е. как по каждому работнику в отдельности, так и обобщенно. Поэтому и учетные регистры по содержанию записанной в них информации подразделяются на регистры синтетического и аналитического учета.

К регистрам аналитического учета заработной платы относятся расчетные и расчетно-платежные ведомости, налоговые карточки. Сюда же относятся лицевой счет работника и другие документы.

Регистры синтетического учета – это мемориальные ордера, оборотные ведомости, Главная книга, журналы-ордера по счетам и группам счетов и т.д.

Какие именно регистры синтетического учета будут использованы на конкретном предприятии, определяется той системой (формой) счетоводства, которая принята, т.е. утверждена в соответствии с учетной политикой данного предприятия. На ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» это автоматизированная система, основанная на применении компьютеров, оснащенных бухгалтерским пакетом программ «1С: Бухгалтерия». Она позволяет вести учет как аналитически, так и синтетически, что позволяет бухгалтеру проводить сверки, анализ расчетов и подведение итогов расчета заработной платы как по каждому работнику (аналитически), так и по подразделениям и предприятию в целом.

Учет движения средств ведется в карточке самого счета «Расчеты с работниками по оплате труда» с указанием номера хозяйственной операции, которая соответствует сумме, стоящей в той же строке карточки счета.

Кроме карточек счетов сведения записываются в ведомости учета производственных затрат (ведь заработная плата – одна из самых важных составляющих затрат, т.е. себестоимости продукции) по заказам, цехам и отделам, а на этой основе затем переносятся в журналы-ордера № 10 (приложение 8) и № 10/1. Премии всех категорий работников, не входящие в систему оплаты труда и, следовательно, в себестоимость продукции, заносятся в журнал-ордер № 10/1.

Суммы, начисленные в оплату отпусков, заносятся в журнал-ордер № 10 и № 10/1 в соответствии с ведомостью № 15. Пособия по временной нетрудоспособности, являясь средствами фонда государственного социального страхования, также отражаются в журнале-ордере № 10/1.

Таким образом, журналы-ордера № 10 и № 10/1 собирают в себе расходы и начисления по заработной плате в корреспонденции с дебетами всех счетов, по которым проходят суммы начисленных выплат.

Этот сводный регистр позволяет провести подсчет и анализ расчетов с персоналом.

Основным учетным регистром, используемым для оформления расчетов с рабочими и служащими, является расчетная ведомость (ф.№ Т-51), в которой указывается начисление по видам оплат, удержания из заработной платы и суммы, подлежащие выдаче на руки. На основании расчетной ведомости составляется платежная ведомость для выплаты заработной платы. Своевременно не полученная заработная плата депонируется. Платежная ведомость закрывается двумя суммами: выдано наличными и депонировано.

Аналитический учет расчетов с рабочими и служащими по оплате труда ведется на карточках - лицевых счетах, которые содержат сведения о начисленных суммах, удержаниях, выплате.

Аналитический учет депонированной заработной платы организуется по каждой невостребованной сумме непосредственно в реестре или книге депонированной заработной платы. Депонированную заработную плату предприятия хранят в течение трех лет, после чего она подлежит перечислению в бюджет не позднее 10 числа следующего месяца.

Синтетический учет основной и дополнительной оплаты труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Счет - пассивный, сальдо кредитовое означает задолженность предприятия работающим по начисленной, но не выданной им заработной плате, оборот по дебету - сумму, выплаченную наличными или через перечисления, суммы, удержанные в виде налогов в бюджет и т.д.; оборот по кредиту - суммы, начисленные в отчетном месяце в виде заработной платы, премии и прочих начислений.

## 3.2. Анализ численности рабочих и эффективного использования труда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика»

В процессе анализа численности работников изучается соответствие между фактической и плановой численностью, а также изучаются изменения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

Наличие сверхплановой численности влечет за собой снижение производительности труда, неоправданные расходы по заработной плате.

Производительность труда характеризует эффективность затрат живого конкретного труда, создающего потребительные стоимости и определяется выработкой продукции на одного работающего в единицу времени или рабочим временем, затрачиваемым на производство единицы продукции. Затраты труда на производство продукции состоят из затрат живого труда в производственном процессе, прошлого труда, овеществленного в средствах и предметах труда, используемых при производстве.

Но конечный результат трудовой деятельности коллектива и каждого работника нельзя оценить только выработкой продукции в единицу рабочего времени. При оценке производительности труда важно учитывать экономию труда, овеществленного в сырье, материалах, иначе значение показателя производительности труда резко упадет. Труд работников торговли различен по характеру выполняемых функций в процессе товародвижения, поэтому для измерения его производительности используется ряд показателей.

1. Стоимостной (наиболее общий):

, где (3.1)

ПТ - производительность труда,

СС - среднесписочная численность (человек).

1. Натуральный.
2. Условно-стоимостной.

Изменение производительности труда в торговле изучается с помощью индексного метода. Соотношение уровней производительности труда отчетного периода с базисным характеризует изменение этого показателя во времени.

Средний оборот на одного работника:

 (3.2)

Индекс изменения среднего оборота на одного работника () определяется по формуле:

 (3.3)

Тогда

 (3.4)

Суммы прироста товарооборота, как абсолютные величины, находятся так:

 (3.5)

где (ТО1-ТО0) - общее изменение объема товарооборота;

 - за счет изменения среднесписочной численности;

 - за счет изменения среднего оборота на одного работника.

В случае изменения цен:

 (3.6)

где - объем товарооборота на одного работника в отчетном периоде в сопоставимых ценах;

JЦ - индекс цен.

Тогда индекс товарооборота на одного работника в сопоставимых ценах () равен:

 (3.7)

На уровень и динамику производительности труда на нашем предприятии оказывает влияние целый ряд факторов (объем товарооборота, его структура, качество товаров и др.), но ясно, что объем товарооборота находится в прямой зависимости от производительности труда. Влияние же структуры товарооборота на производительность труда объясняется различной трудоемкостью реализации отдельных товаров.

Изменение трудоемкости товарооборота характеризуется индексом трудоемкости (JТР):

 (3.8)

где ЗТ1 и ЗТ0 - затраты труда на 1 руб. товарооборота в отчетной и базисной структуре соответственно.

Изменение трудоемкости товарооборота существенно влияет на изменение производительности труда, что находит отражение во взаимосвязи индекса производительности труда в неизменной структуре товарооборота (JПРТР), индекса среднего оборота на одного работника (Jсроб) и индекса трудоемкости (Jтр):

 (3.9)

Вышеперечисленные показатели сводим в таблицу 3.1.

Таблица 3.1.

*Показатели производительности труда для ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» в сопоставимых ценах.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **В фактических ценах** | **Индексы** | **Изменение цен** | **Отчетный период в сопоставимых ценах к базисному** | **Индексы в сопоставимых ценах** |
| **Базисный период** | **Отчетный период** |
| **1. Товарооборот, тыс. руб.** | **16120,1** | **19621,9** | **1,21** | **1,25** | **15697,5** | **0,97** |
| **2. Среднесписочная численность, чел.** | **34** | **32** | **0,94** | **-** | **-** | **-** |
| **3. Средний товарооборот на одного работника, тыс. руб.** | **474,1** | **613,2** | **1,29** | **1,25** | **490,5** | **1,03** |

Анализируя полученные данные, отметим, что средний оборот на одного работника увеличился на 32% при уменьшении среднесписочной численности (в сопоставимых ценах средний оборот на одного работника увеличился на 11%).

Труд - полезная деятельность, в результате которой человек создает необходимые средства существования, и повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации.

Таблица 3.2

Анализ показателей по труду и заработной плате

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Единица измерения** | **1997 год** | **Отчетный год, 1999 год** | **Динамика** | **Отклонение от 1997 года** |
| **план** | **Факт** | **% выполнения плана** | **отклонение** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **Товарооборот**  | **Тыс. руб.** | **10194,7** | **18500** | **19621,9** | **106,1** | **+1121,9** | **192,5** | **+9427,2** |
| **Фонд зарплаты в сумме** | **Тыс. руб.** | **35,2** | **51,2** | **54,0** | **105,4** | **+2,8** | **153,4** | **+18,8** |
| **Фонд зарплаты в % к товарообороту** | **%**  | **0,34** | **0,28** | **0,27** | **96,4** | **-0,01** | **79,4** | **-0,07** |
| **Среднесписочная численность работников торговли, в т. ч. продавцов** | **Чел.****Чел.** | **29****25**  | **32****27** | **32****27** | **100****100** | **-****-** | **110,3****108** | **+3****+2** |
| **Удельный вес продавцов**  | **%** | **86,2** | **84,4** | **84,4** | **100** | **-** | **97,9** | **-1,8** |
| **Выработка на одного работника** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **а) торговли**  | **Тыс. руб.** | **351,5** | **578,1** | **613,1** | **106,1** | **+35** | **174,4** | **+261,6** |
| **б) продавцов** | **Тыс. руб.** | **407,8** | **685,2** | **726,7** | **106,1** | **+41,5** | **178,2** | **+318,9** |
| **Среднегодовая зарплата одного работника** | **Тыс. руб.** | **1,214** | **1,6** | **1,687** | **105,4** | **+0,087** | **139** | **+0,473** |

1. Определим влияние изменения товарооборота на расходы на оплату труда:

а) 18500х1,6/578,1=51,2 тыс. руб.

б) 19621,9х1,6/578,1=54,3 тыс. руб.

в) 54,3-51,2=+3,1 тыс. руб.

1. Изменение расходов на оплату труда за счет влияния производительности труда:

а) 19621,9х1,6/613,1=51,2 тыс. руб.

б) 51,2-54,3=-3,1 тыс. руб.

1. Влияние средней заработной платы на расходы на оплату труда:

а) 19621,9х1,687/613,1=54 тыс. руб.

б) 54-51,2=+2,8 тыс. руб.

1. Влияние всех факторов:

3,1+(-3,1)+2,8=2,8

1. Определим влияние изменения товарооборота на производительность труда по сравнению с 1997 годом:

19621,9/29-10194,7/29=+325,1 тыс. руб.

1. Влияние изменения численности работников на изменение производительности труда:

19621,9/32-19621,9/29=-63,4 тыс. руб.

1. Влияние двух факторов:

+325,1+(-63,4)=261,7 тыс. руб.

Всего выделено 4 группы факторов, влияющих на производительность труда:

1) повышение технологического уровня;

2) совершенствование управления организацией производства и труда; концентрация и специализация производства;

3) изменение объема и структуры производства; рост объема производства и относительное уменьшение численности ППП;

4) отраслевые факторы.

Большой рост производительности труда достигается в результате повышения уровня автоматизации производства и совершенствованием планирования с помощью экономико-математических методов и ЭВТ.

## 3.3. Анализ динамики расходов на оплату труда в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика»

Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда. Материальное стимулирование оказывает огромное влияние на повышение производительнос-ти труда, на рост культурно-технического уровня кадров и планомерное их распределение по районам страны, по отрас-лям народного хозяйства, предприятиям, рабочим местам и должностям. Следовательно, оплата труда должна соответ-ствовать ряду принципов. Так, темпы роста производитель-ности труда должны опережать темпы роста заработной пла-ты. Только так создаются условия для расширенного воспро-изводства. Неоправданный рост заработной платы не может не привести к резкому ухудшению соотношения между темпами роста средней заработной платы и производительностью тру-да. Далее, необходимо не допускать уравнительной оплаты труда, так как этим сдерживается инициатива, тормозится производительность труда. Оплата труда должна находиться в полном соответствии с его результатами, с количеством и качеством созданной продукции, проделанной работы. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня. Но нельзя допускать эконо-мически неэффективных разрывов в заработной плате работ-ников. Затем, основой заработной платы рабочих, ИТР являются тарифные ставки и должностные оклады. Также система оплаты труда должна учитывать территориальное размещение производственных предприятий и условия работы трудящихся.

Там, где условия для работы сложнее, а для отдыха - неблагоприятны, заработная плата выше. Выше заработная плата на вредных производствах. Заработная плата также связана со значением отрасли в развитии экономики. Чем квалифицированнее, инициативнее кадры, тем заработная плата выше. Оплата труда также должна учитывать изменение значения той или иной отрасли в промышленности. И, несомненно, важны учет заработной платы с темпами инфляции и своевременная калькуляция.

Учет труда и заработной платы должен способствовать повышению трудовой активности работников, лучшему использованию средств производства и рабочего времени, неуклонному росту производительности труда.

В соответствии с действующим в ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» Положением об оплате труда, начисление и выплата заработной платы производится в соответствии со следующими правилами.

Всем подразделениям фирмы, заработная плата которых относится на себестоимость работ, устанавливаются нормативы образования авансового фонда оплаты труда от выполненного собственными силами отдела объема работ.

Расходование 70% затрат на оплату труда, образованных по нормативу после введения в действие настоящего Положения, и имеющейся на момент его введения экономии осуществляется отделами самостоятельно на:

* установление должностных окладов, в пределах утвержденных в фирме сеток. Сетки должностных окладов утверждаются директором фирмы. Должностные оклады руководителям подразделений устанавливаются директором фирмы, а другим работникам - директором, по представлению руководителей соответствующих подразделений.
* надбавок и доплат к ним, в соответствии с действующим Положением. Общий размер указанных надбавок и доплат, устанавливаемых за счет расходов на оплату труда отдела не может превышать 50% суммы должностных окладов этого подразделения;
* оплату ежегодных отпусков, в части образованной от выплат, относящихся на себестоимость продукции;
* единовременного вознаграждения за выслугу лет;

В случае если расходы на оплату труда подразделения, образованные по нормативу, недостаточны для выплаты установленных должностных окладов, работникам такого подразделения заработная плата в течение 2-х месяцев выплачивается в кредит в пределах должностных окладов работников за фактически отработанное ими время за счет заработанных средств другими подразделениями фирмы. В этом случае, выплата работникам подразделения ранее установленных надбавок и доплат прекращается. Если по истечению указанного срока выданный кредит возвращен не будет, директор фирмы, в зависимости от конкретной ситуации, решает вопрос о замене руководителя такого подразделения, сокращения его численности, структурном преобразовании и т.д.

В счет оставшихся 30% расходов на оплату труда работникам подразделений начисляются премии за выполнение производственных заданий. Указанные премии, предельный размер которых для работника не ограничен, начисляются по товарам, оплата по которым поступила на счет фирмы.

Все прочие средства, направляемые на поощрение работников, источником которых является средства фирмы и сторонних организаций, расходуются в соответствии с утвержденными Положениями на:

* вознаграждение за поиск и оформление договоров (только после оплаты договора заказчиком);
* оказание материальной помощи на оздоровление и лечение;
* единовременное поощрение работников, особо отличившихся при выполнении производственных заданий и за другие достижения в работе;
* установление социальных и других льгот работникам фирмы.

Описанные ниже и действующие в фирме Положения о вознаграждениях, премировании и поощрениях применяются в части, не противоречащей настоящим Основным положениям.

В систему премирования фирмы входят следующие виды премий, поощрений и вознаграждений (далее - премии):

* премия за производственные результаты (выполнение и перевыполнение производственных заданий);
* единовременное поощрение за выполнение особо важных производственных заданий;
* премия за улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности;
* единовременное поощрение работников к юбилейным датам;
* единовременное вознаграждение за выслугу лет;
* вознаграждение за непрерывный стаж работы;
* вознаграждение по итогам года.

Кроме того, могут выплачиваться другие виды премий, предусмотренные действующим законодательством. Их выплата, а также распределения всех вышеперечисленных премий с отступлениями от требований настоящего Положения, может производиться только в случае утверждения в установленном порядке дополнения к данному Положению.

Премии начисляются работникам, состоявшим в списочном составе фирмы на дату установления показателя, за который они выплачиваются, и поступления средств на счет фирмы.

Работникам, уволенным в отчетном периоде по собственному желанию и по другим неуважительным причинам, премии за фактически отработанное время не начисляются.

Премии конкретным работникам фирмы максимальными размерами не ограничиваются.

Размер премий может быть уменьшен коллективам подразделений при невыполнении ими показателей премирования. Основными показателями премирования для любого подразделения фирмы являются выполнение договорных сроков реализации радиоэлементов и других договорных обязательств фирмы, качество выполненных работ (наличие рекламаций), качественное выполнение функций, предусмотренных утвержденным положением о подразделении. При отсутствии положения премии подразделению не начисляются.

За директором фирмы резервируется право на основе общей оценки работы того или иного лица, качества его работы и личного вклада в общие результаты, без применения каких-либо заранее определенных показателей, повысить или понизить размер премии, но не более чем на 25%.

Одним из важнейших этапов анализа является выявление соотношения темпов роста производительности труда с темпами его оплаты. Закономерность такова: производительность труда должна расти быстрее, что соответствует требованию закона распределения по труду.

Анализируя табличные данные, отметим, что фонд заработной платы увеличился в абсолютной форме на 38424 руб., или на 10%; однако, несмотря на то, что товарооборот вырос на 47%, а численность предприятия на 6%, процентное соотношение фонда заработной платы к товарообороту составило лишь 75% от базисного периода. Тем не менее, абсолютный прирост фонда заработной платы был связан не только с ростом среднесписочной численности предприятия, но также и с ростом средней заработной платы на предприятии на 3%. Объективные финансовые трудности, существующие у предприятия, не позволили значительно увеличить фонд заработной платы даже при значительном увеличении товарооборота, несмотря на то, что в отчетном 1998 году имела место значительная инфляция, обесценившая и без того не очень высокую оплату труда.

## 3.4. Факторы, влияющие на оплату труда

Заработная плата зависит от множества факторов, которые зачастую бывают взаимосвязаны между собой: от условий производства, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства. К числу важнейших факторов оказывающих влияние на размеры заработной платы, относят розничный товарооборот, производительность труда, среднюю заработную плату.

Таблица 3.3

Анализ факторов, влияющих на расходы на оплату труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Предшествующий год** | **Отчетный год** | **Отклонение** |
| **Розничный товарооборот, тыс. руб.** | **16120,1** | **19621,9** | **+3501,8** |
| **Среднесписочная численность, чел.** | **34** | **32** | **-2** |
| **Расходы на оплату труда, тыс. руб.** | **45,6** | **54,0** | **+9,9** |
| **Среднегодовая производительность труда одного работника, тыс. руб.** | **474,1** | **613,2** | **+139,1** |
| **Среднегодовая зарплата одного работника, тыс. руб.** | **1,342** | **1,687** | **+0,345** |

Показатель расходов на оплату труда (ФЗ) исчисляется:

ФЗ=(ТохЗП)/ПТ или ФЗ= КхЗП (3.10)

Где ТО – розничный товарооборот;

ЗП – средняя заработная плата;

ПТ – производительность труда;

К – численность работников предприятия.

Абсолютный прирост фонда заработной платы ΔФЗ:

ΔФЗ=ФЗ1–ФЗ0 =(ЗП1-ЗП0)К1+(К1-К0)ЗП0 (3.11)

1. Определим влияние изменения товарооборота на расходы на оплату труда:

а) 19621,9х1,342/474,1=55,5 тыс. руб.

б) 55,5–45,6=+9,9 тыс. руб.

За счет изменения товарооборота на +3501,8 тыс. руб. расходы на оплату труда увеличились на 9,9 тыс. руб.

1. Рассчитаем влияние изменения производительности труда на расходы на оплату труда:

а) 19621,9х1,342/613,2=42,9 тыс. руб.

б) 42,9-54=-11,1 тыс. руб.

За счет изменения производительности труда на +139,1 тыс. руб. расходы на оплату труда уменьшились на 11,1 тыс. руб.

1. Влияние средней заработной платы на расходы на оплату труда:

а) 19621,9х1,687/613,2=54 тыс. руб.

б) 54-42,9=+11,1 тыс. руб.

За счет увеличения средней заработной платы на одного работника на 0,345 тыс. руб. расходы на оплату труда увеличились на 11,1 тыс. руб.

1. Влияние всех трех факторов:

+9,9+(-11,1)+11,1=9,9 тыс. руб.

Влияние всех вышеперечисленных трех факторов увеличило размер расходов на оплату труда ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» на 9,9 тыс. руб.

Важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Рынок труда является особым рынком. Он относится к числу таких рынков, на которых конкуренция носит не совершенный характер. Совершенная конкуренция предполагает абсолютное равенство условий купли-продажи рабочей силы. Оно включает такие параметры, как одинаковая квалификация рабочих, качество труда, полная информированность о наличии вакантных мест, о размерах ставок заработной платы, об условиях труда и т.д. Такая идеальная рыночная ситуация при равенстве спроса и предложения приведет к равновесному уровню заработной платы, к резкому снижению ее стимулирующей роли.

Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. Виды работ могут быть привлекательными и непривлекательными, престижными и не престижными, грязными, тяжелыми, чистыми и легкими, но все они необходимы для общества. Следовательно, заработная плата должна стимулировать выполнение всех работ.

Таблица 3.4

Анализ работников по образованию

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Образование** | **Прошлый год, чел.** | **Отчетный год, чел.** | **Отклонение, чел.** | **Динамика, %** |
| **Высшее**  | **8** | **7** | **-1** | **87,5** |
| **Средне специальное** | **16** | **17** | **+1** | **106,2** |
| **Среднее** | **7** | **5** | **-2** | **71,4** |
| **Без образования** | **3** | **3** | **-** | **100** |
| **Итого:** | **34** | **32** | **-2** | **94,1** |

Таким образом, за 1999 год количество работников с высшим образованием уменьшилось на одного человека или на 12,5%, со средне специальным увеличилось на одного человека или на 6,2%, на два человека уменьшилось работников со средним образованием, т. е. на 28,6%.

Таблица 3.5

Анализ обеспеченности отдельными категориями работников за 1999 год

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Средняя списочная численность торговых работников |
| Прошлый год, чел. | Удельный вес, % | Фактически | Отклонения за год, чел. | Динамика, % |
| Месяцы | В среднем за год, чел | Удельный вес, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Продавцы I категории | 6 | 23 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6,5 | 24 | +1 | +1 |
| Продавцы II категории | 8 | 31 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 8,5 | 32 | +1 | +1 |
| Продавцы III категории | 12 | 46 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 44 | 0 | -2 |
| Всего | 26 | 100 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 27 | 100 | +2 |  |

Как видим, рост среднесписочной численности произошел за счет принятия на работу по одному продавцу I и II категорий.

Уровень оплаты зависит также от половозрастных факторов. Исследования, проводимые в нашей стране, свидетельствуют о том, что на размер заработной платы существенное влияние оказывает возраст. Так, молодые люди, живущие с родителями и не обремененные семьей не проявляли стремления к чрезмерным затратам труда в процессе работы с тем, чтобы повысить уровень своей заработной платы. Аналогичным образом вели себя и люди предпенсионного возраста. В первом случае, когда речь идет о молодежи, то их больше волнует проблема свободного времени, чем материальная сторона; во втором случае, то есть у людей зрелого возраста на первое место выдвигается проблема сохранения здоровья. Наиболее заинтересованными в повышении уровня заработной платы были работники в возрасте от 35 до 45 лет.

Таблица 3.6

Структура ЗАО «Сайгас-Спецавтоматика» по возрастному признаку.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Возраст** | **1997 год, чел.** | **1998 год, чел.** | **1999 год, чел.** |
| **До 25 лет** | **5** | **3** | **3** |
| **От 25 до 35 лет** | **8** | **10** | **9** |
| **От 35 до 45 лет** | **11** | **15** | **14** |
| **Свыше 45 лет** | **5** | **6** | **6** |
| **Всего:** | **29** | **34** | **32** |

Размеры заработной платы во многом зависят от пола работника. Женщины, как правило, не претендуют на равноценные с мужскими заработки. В этом отношении имеют место два подхода к решению проблемы эффективного использования женского труда. Одни считают, что дискриминация в оплате женского труда допускать нельзя. В этой связи предлагается устанавливать равную оплату труда женщин и мужчин, хотя известно, что женщины по природе слабее, и равная оплата означает более высокий ее уровень по сравнению с мужчинами. Другие полагают, что женщина как мать должна заниматься воспитанием детей. Такой труд, с одной стороны, является творческим, с другой - не менее важным с точки зрения общественной значимости. Учитывая данное обстоятельство, предлагается женский труд, связанный с воспитанием детей, соответствующим образом оплачивать и заносить в трудовой стаж, хотя бы до школьного возраста ребенка.

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

* финансовое положение предприятия;
* уровень стоимости жизни;
* уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
* рамки государственного регулирования в этой области.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

# Заключение

Бухгалтерский учет на предприятии должен обеспечивать:

* точный расчет заработной платы каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, действующими формами и системами его оплаты;
* правильный подсчет удержаний из заработной платы;
* контроль за дисциплиной труда, использованием времени и выполнением норм выработки рабочими, своевременным выявлением резервов дальнейшего роста производительности труда, расходованием фонда заработной платы (фонда потребления) и т.п.;
* правильное начисление и распределение по направлениям затрат отчислений на социальное страхование и отчислений в Пенсионный фонд РФ.

Переход к рыночным отношениям экономики России, в которой ранее господствовала централизованная система планирования и управления, требует переработки системы бухгалтерского учета, отчетности, контроля, анализа, а также приобретения профессиональных навыков и умения работников принимать правильные и эффективные управленческие решения.

Основой эффективной деятельности любого субъекта хозяйствования выступает четко налаженная система учета и контроля. Независимо от формы собственности фирме необходим бухгалтерский учет как основа, подтверждающая юридическую и финансовую обоснованность действий фирмы, ее взаимодействия с органами государственного управления и правопорядка и соблюдение установленных норм и правил.

Бухгалтерский учет тесно связан со многими категориями экономических наук, и, прежде всего - с категориями потребительского рынка - ценой, рентабельностью, прибылью, финансовой устойчивостью, ликвидностью. Бухгалтерский учет служит первоосновой эффективной хозяйственной деятельности.

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

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (диви­денды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Ми­нимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организи­онно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являют­ся: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предпри­ятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и груп­пировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативно­го руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, Пенсионным фондом и фондом заня­тости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

# Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс РФ. – М: Юридическая литература, 1994.
2. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 № 120-ФЗ (в редакции изменен. и дополнений, внесенных Федеральным законом от 23.07.98 № 123-ФЗ).
3. Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли»
4. Положение о бухгалтерском учете «Учетная политика организации». ПБУ 1/98, утвержд. Приказом Минфина РФ от 9.12.98 № 604.
5. Постановление от 29 июля 1996 г. N 914 «Об утверждении порядка ведения журналов учета счетов-фактур при расчетах издержек обращения»
6. Автоматизация бухучета: проблемы и решения. // ЭиЖ. – 1998. - №5. – с.24-28.
7. Андросов А.М. Бухгалтерский учет и отчетность в России. - М.: МЕНАТЕПИНФОРМ, 1999. – 357 с.
8. Баканов М.И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа. М.: Финансы и статистика, 1999. – 420 с.
9. Валаева Т.Ф., Коростелёва Е.М., Хруцкий Е.А. Экономика, организация и планирование производства. - М: Экономика, 1996. – 297 с.
10. Вещунова Н.Л., Фомина Л.Ф. Бухгалтерский учет на предприятиях различных форм собственности. - М.: МАГИС, 1998. – 372 с.
11. Ворст Й., Ревентлоу П. Экономика фирмы. М.: Высшая школа, 1999.
12. Вуд Ф. Бухгалтерский учет для предпринимателей. - М.: Аспери, 1998. – 483 с.
13. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательство. - М.: «СоФит», 1998. – 316 с.
14. Завгородний В.П., Савченко В.Я. Бухгалтерский учет, контроль и аудит в условиях рынка - К.: Издательство «Блиц-Информ», 1998. – 342 с.
15. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: ФиС, 1998. – 364 с.
16. Ковалев В.В. Финансовый анализ - М.:, Финансы и статистика, 1998. – 429 с.
17. Козлова Е.П. и др. Бухгалтерский учет. - М.: Финансы и статистика, 1998. – 180 с.
18. Луговой В.А. Учет операций по оплате труда // Бухгалтерский учет. - 1999. - № 7. – с.21-30.
19. Макальская М.Л., Денисов А.Ю. Самоучитель по бухгалтерскому учету. - М.: АО ДИС, 1998. – 222 с.
20. Настольная книга бухгалтера в 3 т. /Сост. В.М.Прудников/ Т.1. - М.: ИНФРА-М, 1999. – 894 с.
21. Нидлз Б. Принципы бухгалтерского учета. – М.: Экономика, 1997. – 572 с.
22. Новодворский В.Д., Пономарева Л.В., Ефимова О.В. Бухгалтерская отчетность: составление и анализ - М.: Бухгалтерский учет, 1998. – 347 с.
23. Палий В.Ф. "Комментарии к новому плану счетов бухгалтерского учета" - Санкт-Петербург, ЛИНФ, 1992 г.
24. Палий В.Ф., Суздальцева Л.П. Технико-экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятий - М.: Машиностроение, 1998. – 418 с.
25. План счетов бухгалтерского учета. – М.: ПРИОР, 1999. – 34 с.
26. Проскуряков А.М. Бухгалтерский учет на малых предприятиях. - Вологда, АНЛЕН, 1998. – 246 с.
27. Ревенко П., Вольфман Б., Киселева Т. Финансовая бухгалтерия - М.: Инфра-М, 1999. – 513 с.
28. Родионова В.М., Федотова М.А. Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции - М.: Перспектива, 1998. – 173 с.
29. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - Минск, ИП «Экоперспектива», 1998. – 276 с.
30. Соловьев Б.А., Алькевич Л.А., Андросов В.И. Экономика торговли. - М.: Экономика, 1999. – 329 с.
31. Сопко В.В. Бухгалтерский учет в промышленности и других отраслях народного хозяйства: Учебное пособие - К.: Вища шк., 1999. – 399 с.
32. Стоянова Е.С. Финансовое искусство предпринимателя - М.: Перспектива, 1999. – 419 с.
33. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. - М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1999. – 89 с.
34. Финансовый менеджмент: теория и практика / Под ред. Стояновой. - М.: Перспектива, 1998. – 340 с.
35. Шадилова С.Н. Бухгалтерский учет для всех. Книга-пособие - М.: АО ДИС, 1998. – 514 с.
36. Шеремет А.Д. Анализ экономики промышленных предприятий - М.: Высшая школа, 1997. – 216 с.
37. Шишкин А.К., Вартанян С.С., Микрюков В.А. Бухгалтерский учет и финансовый анализ на коммерческих предприятиях - М.: Инфра-М, 1999. – 348 с.
38. Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / А.И.Гребнев, Ю.К.Баженов, О.А.Габриэлян и др. - М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997. – 316 с.

# Приложения

***Приложение 9***

**Бухгалтерский баланс за 1998 год**

 Утверждена Минфином РФ для периодической

 бухгалтерской отчетности 1998г.

 -------------¬

 ¦ К о д ы ¦

 БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС +------------+

 Форма N 1 по ОКУД ¦ 0710001 ¦

 +------------+

 на 1 01 1999 г. Дата (год,м-ц,число) ¦ 1999| 1|1 ¦

 +------------+

 Организация по ОКПО ¦ ¦

 +------------+

 Отрасль (вид деятельности) по ОКОНХ ¦ ¦

 +-----T------+

 Организационно-правовая форма по КОПФ ¦ ¦ ¦

 .......................................... +-----+------+

 Орган управления государственным имуществом по ОКПО ¦ ¦

 +------------+

 Единица измерения: руб. по СОЕИ ¦ ¦

 +------------+

 Контрольная сумма L-------------

 Адрес 426000 Ижевск

 Дата высылки -------------¬

 Дата получения +------------+

 Срок представления +------------+

 L-------------

---------------------------------------------------T----T----------T-----------¬

 А К Т И В ¦Код ¦ На начало¦ На конец ¦

 ¦стр.¦ года ¦ года ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 1 ¦ 2 ¦ 3 ¦ 4 ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 I. Внеоборотные активы ¦ ¦ ¦ ¦

Нематериальные активы (04,05), в том числе: ¦110 ¦ ¦ ¦

 организационные расходы ¦111 ¦ ¦ ¦

 патенты,лицензии,товарные знаки (знаки обслужива-¦ ¦ ¦ ¦

 ния и иные аналогичные права и активы ¦112 ¦ ¦ ¦

Основные средства (01,02,03), в том числе: ¦120 ¦ ¦ 644200¦

 земельные участки и объекты природопользования ¦121 ¦ ¦ ¦

 здания,машины,оборудование и другие осн.средства ¦122 ¦ ¦ 644200¦

Незавершенное строительство (07,08,61) ¦123 ¦ ¦ ¦

Долгосрочные финансовые вложения(06,56,82) в т.ч.: ¦130 ¦ ¦ ¦

 инвестиции в дочерние общества ¦131 ¦ ¦ ¦

 инвестиции в зависимые общества ¦132 ¦ ¦ ¦

 инвестиции в другие организации ¦133 ¦ ¦ ¦

 займы, предоставленные организациям на срок ¦ ¦ ¦ ¦

 более 12 месяцев ¦134 ¦ ¦ ¦

 собственные акции, выкупленные у акционеров ¦135 ¦ ¦ ¦

 прочие долгосрочные финансовые вложения ¦136 ¦ ¦ ¦

Прочие внеоборотные активы ¦140 ¦ ¦ ¦

 Итого по разделу I ¦190 ¦ ¦ 644200¦

---------------------------------------------------+----+----------+------------

---------------------------------------------------T----T----------T-----------¬

 А К Т И В ¦Код ¦ На начало¦ На конец ¦

 ¦стр.¦ года ¦ года ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 1 ¦ 2 ¦ 3 ¦ 4 ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 II. Оборотные активы ¦ ¦ ¦ ¦

Запасы, в том числе: ¦210 ¦ 278730¦ 2114970¦

 сырье,материалы и другие анал.ценности (10,15,16)¦211 ¦ 184130¦ ¦

 животные на выращивании и откорме (11) ¦212 ¦ ¦ ¦

 малоценные и быстроизнашивающиеся предметы(12,13)¦213 ¦ ¦ 74030¦

 затраты в незавершенном производстве (издержках ¦ ¦ ¦ ¦

 обращения) (20,21,23,29,30,36,44) ¦214 ¦ 94600¦ 1261560¦

 готовая продукция и товары для перепродажи(40,41)¦215 ¦ ¦ 779380¦

 товары отгруженные (45) ¦216 ¦ ¦ ¦

 расходы будущих периодов (31) ¦217 ¦ ¦ ¦

НДС по приобретенным ценностям (19) ¦218 ¦ ¦ 20420¦

Дебиторская задолженность (платежи по которой ожи- ¦ ¦ ¦ ¦

даются более чем через 12 месяцев после отчетной ¦ ¦ ¦ ¦

даты), в том числе: ¦220 ¦ ¦ ¦

 покупатели и заказчики (62,76) ¦221 ¦ ¦ ¦

 векселя к получению (62) ¦222 ¦ ¦ ¦

 задолженность дочерних и зависимых обществ (78) ¦223 ¦ ¦ ¦

 задолженность участников (учредителей) по взносам¦ ¦ ¦ ¦

 в уставный капитал (75) ¦224 ¦ ¦ ¦

 авансы выданные (61) ¦225 ¦ ¦ ¦

 прочие дебиторы ¦226 ¦ ¦ ¦

Дебиторская задолженность (платежи по которой ожи- ¦ ¦ ¦ ¦

даются в течение 12 месяцев после отчетной даты), ¦230 ¦ 167250¦ 578200¦

в том числе: ¦ ¦ ¦ ¦

 покупатели и заказчики (62,76) ¦231 ¦ ¦ 5310¦

 векселя к получению (62) ¦232 ¦ ¦ ¦

 задолженность дочерних и зависимых обществ (78) ¦233 ¦ ¦ ¦

 задолженность участников (учредителей) по взносам¦ ¦ ¦ ¦

 в уставный капитал (75) ¦234 ¦ ¦ ¦

 авансы выданные (61) ¦235 ¦ 126740¦ ¦

 прочие дебиторы ¦236 ¦ 40510¦ 572890¦

Краткосрочные финансовые вложения (58,82),в т.ч.: ¦240 ¦ ¦ ¦

 инвестиции в зависимые общества ¦241 ¦ ¦ ¦

 собственные акции, выкупленные у акционеров ¦242 ¦ ¦ ¦

 прочие краткосрочные финансовые вложения ¦243 ¦ ¦ ¦

Денежные средства, в том числе: ¦250 ¦ 38530¦ 314380¦

 касса (50) ¦251 ¦ ¦ 20760¦

 расчетные счета (51) ¦252 ¦ 38510¦ 15460¦

 валютные счета (52) ¦253 ¦ ¦ 278170¦

 прочие денежные средства (55,56,57) ¦254 ¦ ¦ ¦

Прочие оборотные активы ¦260 ¦ ¦ ¦

 Итого по разделу II ¦290 ¦ 484510¦ 3027970¦

 III.Убытки ¦ ¦ ¦ ¦

Непокрытые убытки прошлых лет (88) ¦310 ¦ 1790¦ 1630¦

Убыток отчетного года ¦320 ¦ Х ¦ ¦

 Итого по разделу III ¦390 ¦ 1790¦ 1630¦

БАЛАНС (сумма строк (190+290+390)) ¦399 ¦ 486300¦ 3094020¦

---------------------------------------------------+----+----------+------------

---------------------------------------------------T----T----------T-----------¬

 П А С С И В ¦Код ¦ На начало¦ На конец ¦

 ¦стр.¦ года ¦ года ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 1 ¦ 2 ¦ 3 ¦ 4 ¦

---------------------------------------------------+----+----------+-----------+

 IV. Капитал и резервы ¦ ¦ ¦ ¦

Уставный капитал (85) ¦410 ¦ 1100¦ 1000¦

Добавочный капитал (87) ¦420 ¦ ¦ ¦

Резервный капитал (86), в том числе: ¦430 ¦ ¦ ¦

 резервные фонды, образованные в соответствии с ¦ ¦ ¦ ¦

 законодательством ¦431 ¦ ¦ ¦

 резервы, образованные в соответствии с ¦ ¦ ¦ ¦

 учредительными документами ¦432 ¦ ¦ ¦

Фонды накопления (88) ¦440 ¦ ¦ ¦

Фонд социальной сферы (88) ¦450 ¦ ¦ ¦

Целевые финансирование и поступления (96) ¦460 ¦ ¦ ¦

Нераспределенная прибыль прошлых лет ¦470 ¦ ¦ ¦

Нераспределенная прибыль отчетного года ¦480 ¦ Х ¦ 149010¦

 Итого по разделу IV ¦490 ¦ 1100¦ 150010¦

 V.Долгосрочные пассивы ¦ ¦ ¦ ¦

Заемные средства (92,95),в том числе: ¦510 ¦ ¦ ¦

 кредиты банков, подлежащие погашению более чем ¦ ¦ ¦ ¦

 через 12 месяцев после отчетной даты ¦511 ¦ ¦ ¦

 прочие займы, подлежащие погашению более чем ¦ ¦ ¦ ¦

 через 12 месяцев после отчетной даты ¦512 ¦ ¦ ¦

Прочие долгосрочные пассивы ¦513 ¦ ¦ ¦

 Итого по разделу V ¦590 ¦ ¦ ¦

 VI.Краткосрочные пассивы ¦ ¦ ¦ ¦

Заемные средства (90,94),в том числе: ¦610 ¦ 350460¦ 731760¦

 кредиты банков, подлежащие погашению в течение ¦ ¦ ¦ ¦

 12 месяцев после отчетной даты ¦611 ¦ ¦ 35000¦

 прочие займы, подлежащие погашению в течение ¦ ¦ ¦ ¦

 12 месяцев после отчетной даты ¦612 ¦ 350460¦ 381760¦

Кредиторская задолженность, в том числе: ¦620 ¦ 135730¦ 2213140¦

 поставщики и подрядчики (60,76) ¦621 ¦ ¦ ¦

 векселя к уплате (60) ¦622 ¦ ¦ ¦

 по оплате труда (70) ¦623 ¦ 13390¦ 7150¦

 по социальному страхованию и обеспечению (69) ¦624 ¦ 12850¦ 7310¦

 задолженность перед дочерними и зависимыми ¦ ¦ ¦ ¦

 обществами (78) ¦625 ¦ ¦ ¦

 задолженность перед бюджетом (68) ¦626 ¦ 4680¦ 112780¦

 авансы полученные (64) ¦627 ¦ 63150¦ 1971950¦

 прочие кредиторы ¦628 ¦ 41660¦ 113950¦

Расчеты по дивидендам (75) ¦630 ¦ ¦ ¦

Доходы будущих периодов (83) ¦640 ¦ ¦ ¦

Фонды потребления (88) ¦650 ¦ ¦ ¦

Резервы предстоящих расходов и платежей (89) ¦660 ¦ ¦ ¦

Прочие краткосрочные пассивы ¦670 ¦ ¦ ¦

 Итого по разделу VI ¦690 ¦ 486190¦ 2944900¦

БАЛАНС (сумма строк (490+590+690)) ¦699 ¦ 486300¦ 3094020¦

---------------------------------------------------+----+----------+------------

 Руководитель

 Главный бухгалтер

***Приложение 10***

 Утверждена Минфином РФ для квартальной

 бухгалтерской отчетности за 1998 г.

 -------------¬

 О Т Ч Е Т ¦ К о д ы ¦

 о финансовых результатах +------------+

 Форма N 2 по ОКУД ¦ 0710002 ¦

 +------------+

 с 1 января по 31 12 1998 г. Дата (год,м-ц,число) ¦ 1999| 1|1 ¦

 +------------+

 Организация ... по ОКПО ¦ ¦

 +------------+

 Отрасль (вид деятельности).... по ОКОНХ ¦ ¦

 +-----T------+

 Организационно-правовая форма по КОПФ ¦ ¦ ¦

 .......................................... +-----+------+

 Орган управления государственным имуществом по ОКПО ¦ ¦

 +------------+

 Единица измерения: по СОЕИ ¦ ¦

 +------------+

 Контрольная сумма L-------------

------------------------------------------------T----T-----------T-------------¬

 ¦Код ¦За отчетный¦За аналогич- ¦

 Наименование показателя ¦стр.¦ период ¦ный период ¦

 ¦ ¦ ¦прошлого года¦

------------------------------------------------+----+-----------+-------------+

 1 ¦ 2 ¦ 3 ¦ 4 ¦

------------------------------------------------+----+-----------+-------------+

Выручка (нетто) от реализации товаров,продукции,¦ ¦ ¦ ¦

работ,услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогич-¦ ¦ ¦ ¦

ных обязательных платежей) ¦010 ¦ 2367790¦ 1821370¦

Себестоимость реализации товаров, продукции, ¦ ¦ ¦ ¦

работ, услуг ¦020 ¦ 1841840¦ 1416790¦

Коммерческие расходы ¦030 ¦ ¦ ¦

Управленческие расходы ¦040 ¦ 181020¦ 198460¦

Прибыль (убыток) от реализации (010-020-030-040)¦050 ¦ 344930¦ 206120¦

Проценты к получению ¦060 ¦ ¦ ¦

Проценты к уплате ¦070 ¦ ¦ ¦

Доходы от участия в других организациях ¦080 ¦ ¦ ¦

Прочие операционные доходы ¦090 ¦ 3304290¦ 2283160¦

Прочие операционные расходы ¦100 ¦ 3372240¦ 2179530¦

Прибыль (убыток) от финансово-хозяйственной ¦ ¦ ¦ ¦

деятельности (050+060-070+080+090-100) ¦110 ¦ 276970¦ 309750¦

Прочие внереализационные доходы ¦120 ¦ ¦ ¦

Прочие внереализационные расходы ¦130 ¦ ¦ 311380¦

Прибыль (убыток) отчетного периода (110+120-130)¦140 ¦ 276970¦ -1630¦

Налог на прибыль ¦150 ¦ 91210¦ ¦

Отвлеченные средства ¦160 ¦ 36750¦ ¦

Нераспределенная прибыль (убыток) отчетного ¦ ¦ ¦ ¦

периода (140-150-160) ¦170 ¦ 149010¦ ¦

------------------------------------------------+----+-----------+--------------

Руководитель

Главный бухгалтер