

Дипломная работа
На тему
**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ
РАСЧЕТОВ ОРГАНИЗАЦИИ С
ПЕРСОНАЛОМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Выполнила:

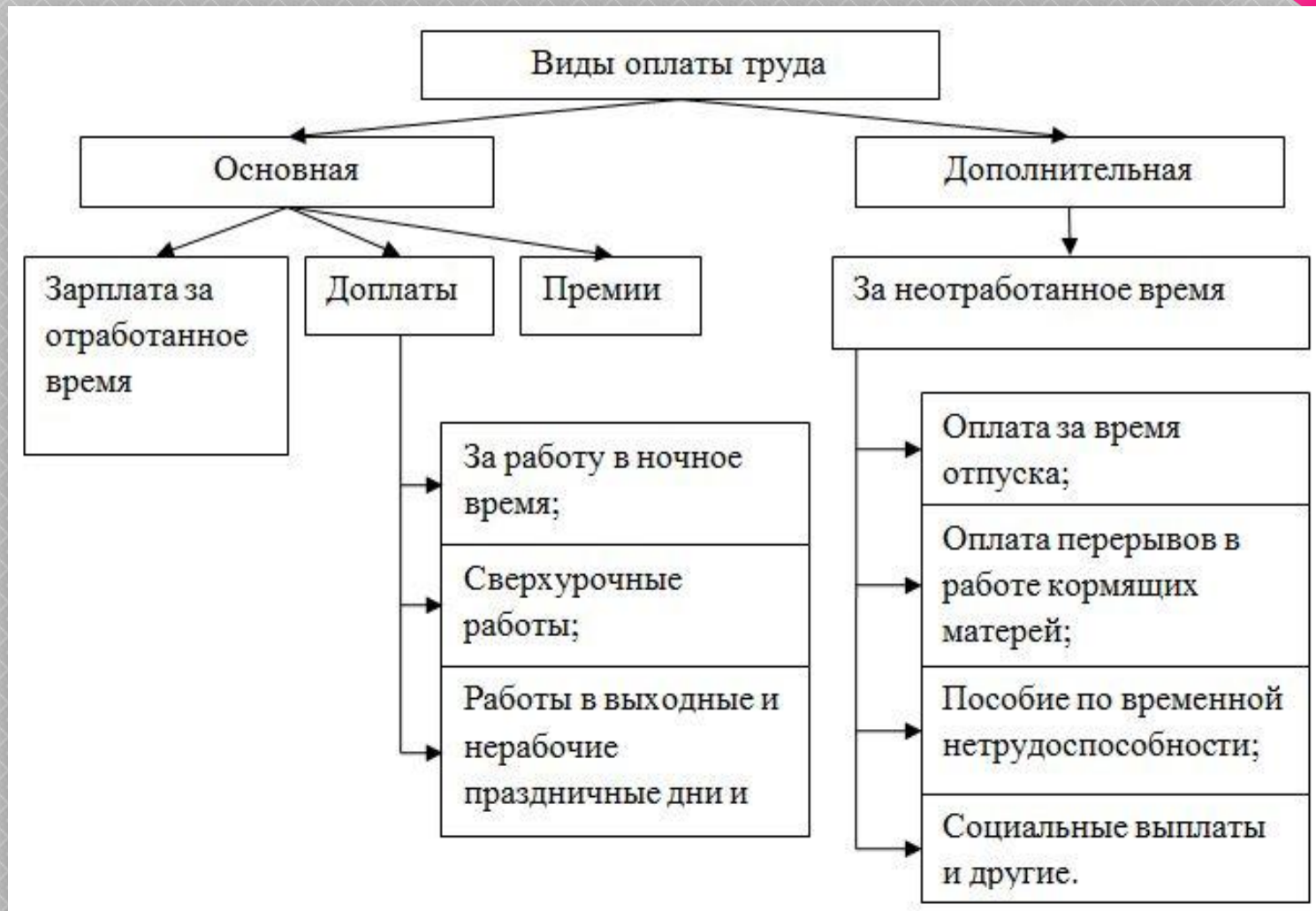
Введение

- **Актуальность** выбранной темы заключается в том, что в условиях рыночной экономики с организацией оплаты труда на предприятиях связаны решения важнейших задач учета расчетов с персоналом по оплате труда: своевременно производить расчеты с персоналом организации по оплате труда (начисление заработной платы и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки, отчислять обязательные платежи с заработной платы).
- **Целью работы** является изучение теоретических и методических основ бухгалтерского учёта расчетов с персоналом по оплате труда
- **Объектом исследования** является предприятие ООО «АнтикорРемСтрой-НН».
- **Предметом исследования** является ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

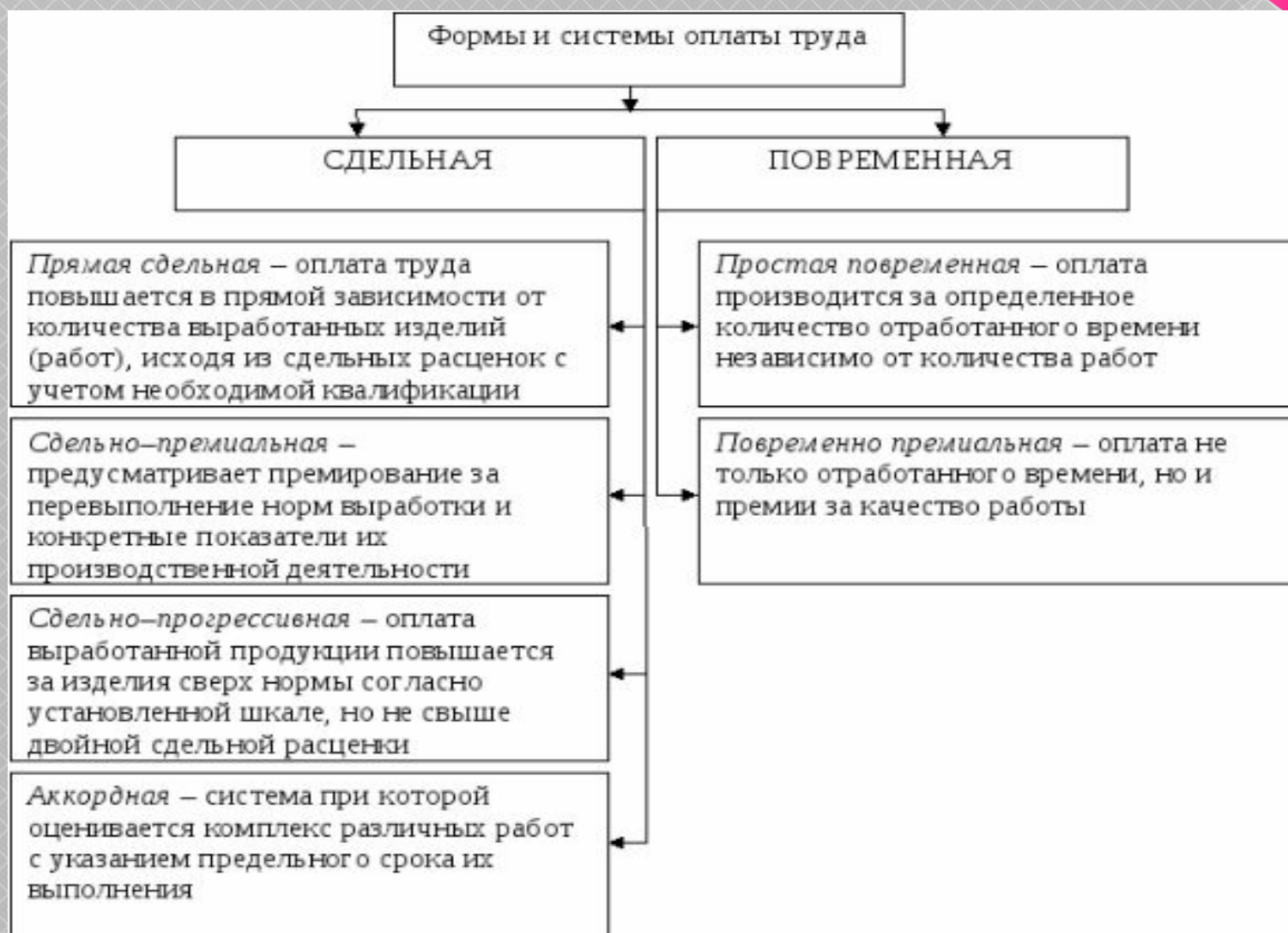
Для достижения поставленной цели были выделены следующие задачи:

- Изучить организационно–методические основы бухгалтерского анализа и учета расчетов с персоналом предприятия по оплате труда;
- Изучить нормативно—правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов с трудовым коллективом предприятия по оплате труда;
- Проанализировать осуществление бухгалтерского учета на предприятии ООО «АнтикорРемСтрой-НН»;
- Провести анализ трудовых ресурсов, фонда оплаты труда на предприятии ООО «АнтикорРемСтрой-НН»;
- Разработать рекомендации для совершенствования бухгалтерского учета расчетов с трудовым коллективом предприятия по оплате труда хозяйствующего субъекта.

Виды оплаты труда



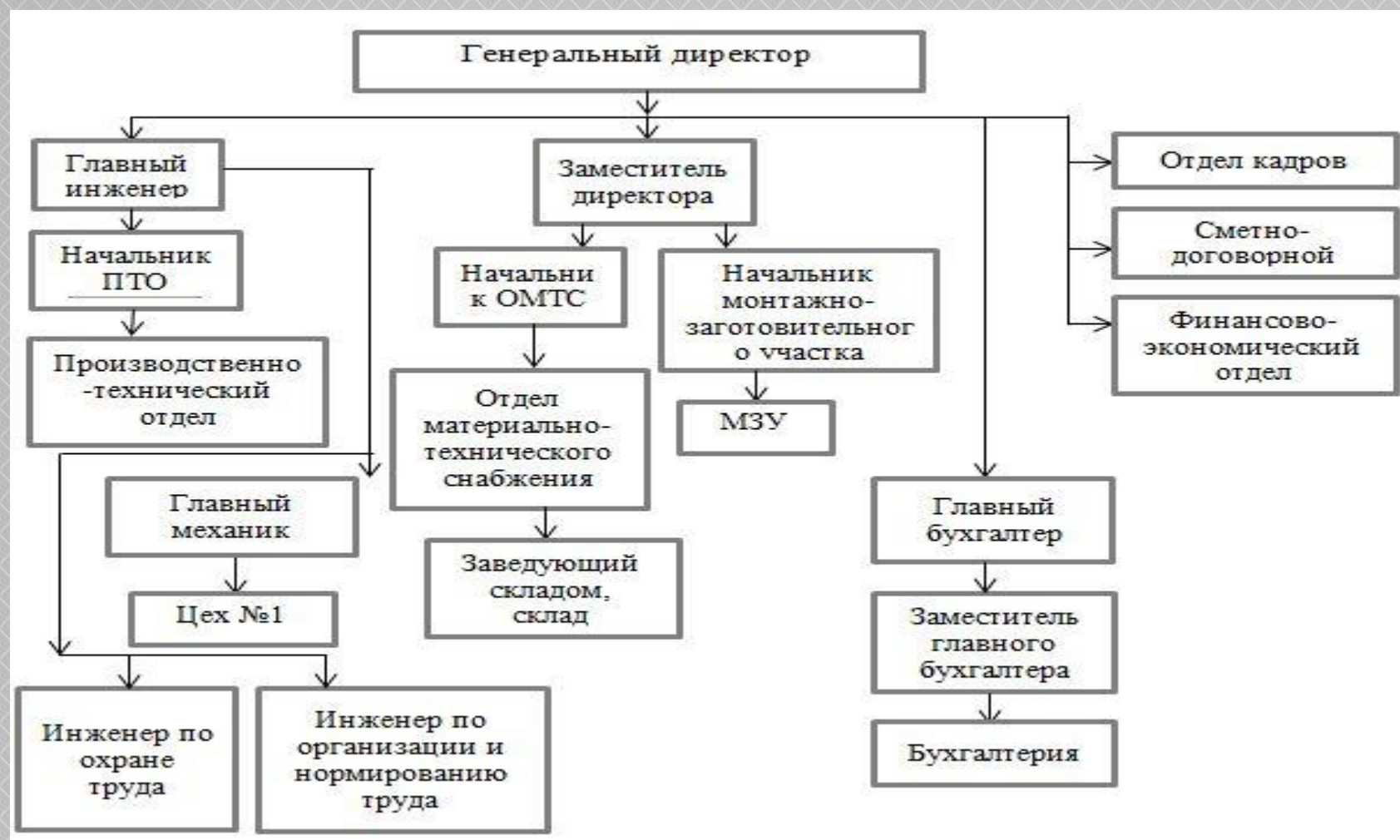
Формы и системы оплаты труда



Нормативно-правовое регулирование оплаты труда

Уровень регулирования	Источники регулирования	Документы, регулирующие учет	Область воздействия
Первый	Государственная Дума РФ, Президент РФ, Правительство РФ	ГК РФ, Федеральный закон «О бухгалтерском учете», указы Президента и постановления Правительства РФ	Устанавливают единые правовые и методические основы организации и ведения бухгалтерского учета
Второй	Министерство финансов РФ, Центральный банк России и другие органы исполнительной власти	Положения по бухгалтерскому учету – система национальных стандартов	Регулируют общие принципы организации и ведения бухгалтерского учета, представления бухгалтерской отчетности, правила и порядок учета отдельных объектов бухгалтерского учета
Третий	Министерство финансов РФ и другие органы исполнительной власти	План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, Инструкция по его применению, прочие методические рекомендации и указания	Определяют сумму регистрации и группировки объектов учета, регулируют методы оценки имущества, порядок проведения инвентаризации
Четвертый	Управленческий персонал организации	Документы, регулирующие учетную политику организации	Выбор форм и методов ведения учета и отчетности исходя из специфики деятельности организации, уровня автоматизации учета, подготовки счетных работников

Структура организации ООО «АнтикорРемСтрой-НН»



Основные технико-экономические показатели предприятия ООО «АнтикорРемСтрой-НН»

Показатель	2015	2016	Отклонение (+,-)	
			Абсолютн ое	Относител ное (%)
Выручка	304 454	551 216	+246 762	+44,76
Себестоимость	277 169	479 766	+202 597	+42,22
Валовая прибыль (убыток)	27 285	71 450	+44 165	+61,81
Прибыль (убыток) от продаж	1 454	48 326	+46 872	+96,99
Прибыль (убыток) до налогообложения	939	42 094	+41 155	+97,77
Чистая прибыль (убыток)	751	33 675	+32 924	+97,77
Фондоотдача	17,9	46,90	+29	+61,83
Фондоёмкость	0,05	0,02	-0,03	+150
Фондовооруженность	101,01	66,76	-34,25	51,30
Среднесписочная численность работников, чел.	168	176	+8	+4,54
Производительность труда тыс. руб на 1 чел.	1 812,22	3 313,9 0	+1 501	+45,31

Унифицированные формы первичных учетных документов

- «Приказ (распоряжение) о приёме на работу» по форме № Т-1;
- Личная карточка работника по форме № Т-2 ;
- «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу» по форме № Т-5;
- «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником» форма № Т-8) при оформлении увольнения работника;
- Штатное расписание по форме № Т-3;
- «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» форма № Т-6; график отпусков № Т-7;
- Табель учёта использования рабочего времени» форма № Т-13;
- «Расчетная ведомость» - форма Т-5;
- «Платежная ведомость» — форма Т-53.

Корреспонденция счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Корреспонденция счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Уменьшение задолженности	Корреспондирующий счет	Увеличение задолженности	Корреспондирующий счет
Начисление удержаний:		Начисление зарплаты:	
- Налога на доходы физ.лиц	68	- Рабочим основного производства	20
- По исполнительным листам	76	- Управленческому персоналу предприятия	26
- Не возвращенным подотчетным суммам	71	- Персоналу торговых точек	44
- За причиненный материальный ущерб	73	-	
- За товары, купленные в кредит	76	Непроизводственному персоналу	91
- По полученным займам	73	- Отпускные	20,26,44
- Выплата зарплаты, отпускных	50	- Начисление пособий по социальному страхованию	69
- Перечисление оплаты труда на лицевой счет в банке	51	- Начисление прочих выплат	91
- Депонирование зарплаты	76		

Обеспеченность предприятия ООО «АнтикорРемСтрой-НН» трудовыми ресурсами

Категория трудового коллектива	Численность за 2014 год			Численность за 2015 год			Численность за 2016 год		
	план	факт	Процент обеспеченности	план	факт	Процент обеспеченности	план	Факт	Процент обеспеченности
Всего работающих	160	147	91,8	150	168	115,9	178	176	98,8
Руководители	15	13	86,6	15	18	120,0	18	20	111,1
Специалисты	25	27	108,0	25	23	92,0	25	23	92,0
Служащие	20	15	75,0	20	17	113,3	20	25	125,0
Рабочие	85	80	94,1	80	93	116,2	100	98	98,0
Ученики	15	12	80,0	10	5	50,0	15	10	66,7

Качественный анализ ресурсов трудоого коллектива ООО «АнтикорРемСтрой-НН»

Наименование	Численность работающих			Удельный вес, %		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
мужчины	126	138	153	85,7	82,14	86,93
женщины	21	30	23	14,3	17,86	13,07
По возрасту						
до 18 лет	0	0	0	-	-	-
от 18-25 лет	19	23	27	12,92	13,19	15,34
от 25-30 лет	39	44	45	26,53	26,19	25,57
от 30-35 лет	27	29	32	18,36	17,16	18,18
от 35-40 лет	16	18	22	10,88	10,51	12,50
от 40-45 лет	21	22	11	14,28	13,92	6,25
от 45-50 лет	11	15	23	7,48	8,93	13,07
от 50-55 лет	9	10	11	6,12	5,95	6,25
от 55-60	5	7	5	3,43	4,16	2,84
Итого	147	168	176	100	100	100
По образованию						
-высшее	63	68	73	42,85	40,47	41,48
-среднее проф.	72	85	88	48,98	50,59	50,00
-нач. проф., сред. общ.	12	15	15	8,17	8,94	8,52
-основное общ.	0	0	0	-	-	-
-неполное среднее	0	0	0	-	-	-
Итого	147	168	176	100	100	100

Анализ использования фонда оплаты труда на предприятии ООО «АнтикорРемСтрой-НН»

Вид оплаты	Сумма, тыс. руб.				Темп выполнения плана, %
	За 2015 год	За 2016 год		Отклонение от плана (+;-)	
		план	факт		
1	2	3	4	5	6
1. Фонд оплаты трудовой деятельности	2174	2456	3016	+560	122,80
2. Выплаты за трудовую деятельность за счёт чистой прибыли	87	143	205	+62	143,36
2.1. Материальная помощь	35	56	61	+5	108,93
2.2. Выплата премий за трудовую деятельность по результатам работы хозяйствующего субъекта	52	87	144	+57	165,52
3. Выплаты социальной помощи	305	276	323	+47	117,03
3.1. Пособия по временной нетрудоспособности	214	205	201	-4	98,05
3.2. Стоимость профсоюзных путевок и других профсоюзных выплат	91	71	122	+51	171,83
Итого средств, направленных на потребление (п1 + п2 + п3)	2566	2875	3544	+669	123,27
Удельный вес в общей структуре средств, направленных на потребление, %:					
– фонда оплаты трудовой деятельности	84,72	85,43	85,10	-0,33	99,61
– выплат за счет чистой прибыли	3,39	4,97	5,78	+0,81	116,30
– выплат социальной помощи	11,89	9,60	9,12	-0,48	95,00

Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «АнтикорРемСтрой-НН»

- ❖ Ввести систему поощрений для работников: в виде надбавок за выслугу лет.
Это позволит повысить мотивацию к труду, к стремлению стать более опытным работником. Размер надбавки будет зависеть от индивидуального стажа работы на предприятии. Соответственно, чем больше стаж, тем больше надбавка, в итоге больше заработная плата.
- ❖ Для молодых специалистов (в организации ООО «АнтикорРемСтрой-НН» есть ученики, которые хотят освоить опыт и умения у основных сотрудников) предпочтительнее будут мероприятия, направленные на поощрения получения образования, дальнейшего обучения, повышения квалификации, а также предоставление учебного отпуска, выплата поощрительных стипендий для работников, совмещающих работу с учебой, а также гарантирование перспектив карьерного роста на предприятии.
Эти мероприятия улучшают трудовую дисциплину имеющегося персонала и привлекут новых молодых специалистов.

Спасибо за внимание!

Доклад окончен.