

***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С
ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
НА ПРИМЕРЕ ООО «КУРЬЕР СЕРВИС НОВОКУЗНЕЦК»***

Буйвис Т.А.

канд.экон.наук, доцент,

*Новокузнецкий институт (филиал) “Кемеровского государственного
университета”*

г.Новокузнецк, Россия

Гавриш А.А.

бакалавр по направлению 38.03.01 Экономика,

*Новокузнецкий институт (филиал) “Кемеровского государственного
университета”*

г.Новокузнецк, Россия

Аннотация

Актуальность и значимость темы заключается в том, что в настоящее время заработная плата – это один из главных стимулов для качественной работы персонала организации. В работе решается проблема поиска путей совершенствования системы оплаты труда в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк». Для устранения недостаточной гибкости действующего механизма оплаты труда была разработана балльно-рейтинговая система премирования персонала на предприятии.

Ключевые слова: учет расчетов с персоналом, оклад, балльно-рейтинговая система премирования.

***IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF ACCOUNTING OF SETTLEMENTS
WITH PERSONNEL ON COMPENSATION ON THE EXAMPLE OF LLC
KURYER SERVICE NOVOKUZNETSK***

Buyvis T.A.

*kand.ekon.nauk, Associate Professor of Finance,
Novokuznetsk Institute (branch) "Kemerovo State University",
Novokuznetsk, Russia*

Gavrish A.A.

*bachelor 38.03.01 Economics
Novokuznetsk Institute (branch) "Kemerovo State University",
Novokuznetsk, Russia*

Abstract

The relevance and importance of the topic lies in the fact that currently, wage is one of the main incentives for quality work of the staff of the organization. In work is solved the problem of finding ways of improving the remuneration system by the example of the company "Courier Service Novokuznetsk". To eliminate the lack of flexibility of the current compensation arrangements have been developed a point-rating system of awarding of employees in the enterprise.

Keywords: accounting payroll, the salary, the point-rating system of bonuses.

Успехи и процветание любого предприятия или фирмы во многом зависят от эффективности труда персонала, а эффективность – от механизма формирования заработной платы. Повышение стимулирующей функции заработной платы способствует усилению ее гибкости, способности достаточно быстро и адекватно реагировать на изменения результативности труда работников. На уровне предприятия речь идет, прежде всего, об индивидуализации заработка работника, когда при определении размера оплаты учитываются не только такие характеристики, как стаж, квалификация и профессиональное мастерство, но значимость работника для предприятия, его способность достичь определенных текущих и перспективных целей, а главное – реализация этой способности.

Актуальность и значимость темы заключается в том, что, во-первых, учет расчетов по оплате труда с персоналом занимает важное место в системе бухгалтерского учета на предприятии в любой отрасли, во-вторых, правильность учета и начисления заработной платы играет огромную роль в жизнедеятельности организации.

Объект исследования – организация ООО «Курьер Сервис Новокузнецк», г.Новокузнецк.

Предмет исследования – система учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Курьер Сервис Новокузнецк».

Цель работы – на основе анализа существующей системы учета расчетов с персоналом по оплате труда в компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» найти пути её совершенствования.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Изучены теоретические и методические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;
2. Охарактеризовано финансовое положение ООО «Курьер Сервис Новокузнецк»;
3. Проанализирована действующая практика по учету оплаты труда в компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк»;
4. Разработаны мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк».

Компания «Курьер Сервис Новокузнецк» входит в холдинговую структуру группы компаний «Курьер Сервис Экспресс», это группа компаний для оказания комплекса услуг по приему, обработке, перевозке и доставке корреспонденции (пакетов) и посылок. Компания осуществляет срочную доставку почтовых отправлений и грузов в 218 стран мира, включая страны Африки, все арабские государства, а также в государства с напряженной военно-политической обстановкой – Иран, Ирак и Палестину.

ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» была создана в 2014 году. Основные виды экономической деятельности - оказание курьерских услуг, услуг почтовой связи, организация перевозок грузов.

Изучив систему учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» стало понятно, что на предприятии наблюдается ряд проблем:

- недостаточная гибкость действующего механизма оплаты труда и необъективность применяемых оценок;
- недостаточный контроль за деятельностью бухгалтерии со стороны руководства компании.

На основе проведенного анализа и наблюдения за деятельностью предприятия были рекомендованы мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда: . [1]

1. Ввести дополнительный контроль за учетом расчетов по оплате труда со стороны руководства.

Основным общим недостатком системы учета за оплатой труда в компании является недостаточный контроль за деятельностью бухгалтерии со стороны руководства предприятия. При такой системе руководитель не является потребителем бухгалтерской информации в той степени, в которой ему следует им быть. В процессе анализа бухгалтерской документации были обнаружены ошибки в расчете НДФЛ. Работнику предоставляли вычет на ребенка, обучающегося в институте по очной форме, а потом выяснилось, что ребенок перевелся на вечернее отделение. Сотрудник поздно принес документы, из которых следует, что детский вычет ему не положен, нужно обязательно зафиксировать дату их получения, составив бухгалтерскую справку, указать в ней, какие документы представил работник, поставить дату и две подписи - бухгалтера и работника. Эта справка будет доказательством того, что организация неправильно исчислила и недоплатила НДФЛ не по своей вине (Пункт 2 ст. 109 НК РФ). [2]

Таким образом, одним из важных путей улучшения бухгалтерского учета в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» считаем также введение дополнительного контроля за учетом расчетов по оплате труда. 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. Значительную долю в структуре издержек обращения занимают и трудовые ресурсы. Поэтому актуальна задача снижения затрат на эти ресурсы, а вместе с тем, добиться увеличения роста производительности труда.

2. Разработка системы премирования персонала.

«Оклад – это всего лишь цена человеческого ресурса, цена квалификации, – любят повторять эксперты. – Даже если человек просто ходит на работу – оклад ему положен. По-настоящему управлять эффективностью работы сотрудников можно лишь с помощью премий, выплачиваемых за успех, результат». [1]

Эффективная система вознаграждения повышает производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло. Конечно же, надо понимать, что хотя материальное вознаграждение и играет основополагающую роль в мотивации сотрудников, но оно не является единственным способом стимулирования работников. Это также может быть предоставление отгулов, продвижение по службе, признание коллектива, комфортные условия труда и т.д. [4]

Организация управления в ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» складывается следующим образом:

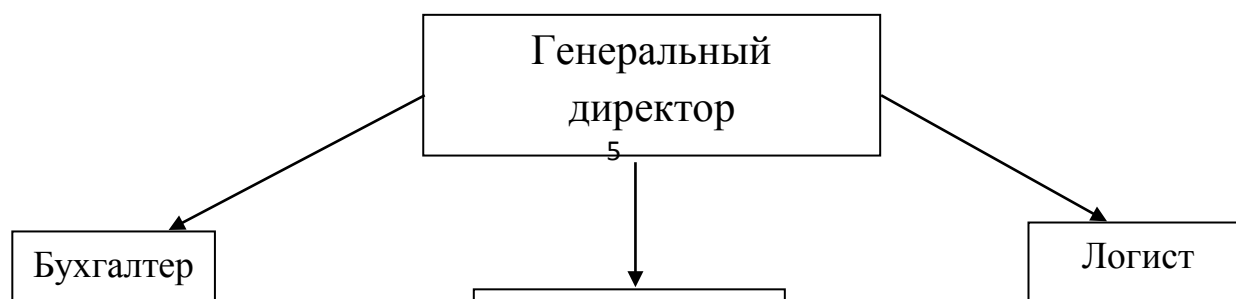


Рис. 1 - Организационная структура ООО «Курьер Сервис Новокузнецк»

Для компании ООО «Курьер Сервис Новокузнецк» рекомендуется разработать балльно-рейтинговую систему премирования курьеров и работников офиса для увеличения показателей эффективности работы, а также улучшение имиджа компании.

Главный плюс системы индивидуального премирования - это поощрение конкретных качеств сотрудника, результата, который организация ожидает от своих работников. Именно в этом максимально проявляется стимулирующий характер подобного рода выплат, так как прочие сотрудники будут стремиться выполнять свои обязанности лучше, имея перед собой реальный пример.

Предполагается разработать 2 балльные шкалы отдельно для курьеров и работников офиса (бухгалтер, менеджер по продажам и логист), каждая шкала будет включать в себя общие для всех должностей критерии, а также отдельные критерии, применимые только к курьерами или только к работникам офиса. Шкала для курьеров представлена в таблице 1. Критерии, применимые только к курьерам будут основаны на отзывах клиентах. Отзывы клиентов предлагается собирать путем введения дополнительных граф в актах приема груза (посылки), где клиент сможет поставить курьеру оценку от -1 до 1. Эти оценки переводятся в баллы, которые в последующем суммируются и переводятся в коэффициент, на который в последующем умножается сумма оклада. [4]

Таблица 1 -Шкала оценки курьеров

| Показатель | Шкала оценки | Количество баллов |
|---|---|-------------------|
| Общие критерии для всех должностей | | |
| Дисциплина | Опоздание на работу по неуважительной причине или отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине | -15 |
| | Опоздания по уважительной причине. Отсутствует только по уважительным причинам. | 0 |
| | Отсутствие опозданий и пропусков | 15 |
| Сверхурочная работа | Работа в выходной день | 1 |
| | Работа в праздничный день | 2,5 |
| | Работа после 18.00 | 0,5 |
| | Отсутствие сверхурочной работы | 0 |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | До 3х дней | 0,5 |
| | От 3 дней до 5 дней | 2 |
| | Более 5 дней | 4 |
| | Отсутствие исполнения обязанностей временно отсутствующего работника | 0 |
| Наличие больничных листов в течение месяца | Наличие больничных листов | 0 |
| | Отсутствие больничных листов | 2,5 |
| Стаж | До 1 года | 0 |
| | От 1 года до 3 лет | 2,5 |
| | Более 3 лет | 5 |
| Специальные критерии для курьеров (отзывы клиентов) | | |
| Время доставки | -1 | -0,5 |
| | 0 | 0 |
| | 1 | 0,5 |
| Качество товара (нет повреждений, связанных с транспортировкой) | -1 | -0,5 |
| | 0 | 0 |
| | 1 | 0,5 |
| Вежливость курьера | -1 | -0,5 |
| | 0 | 0 |
| | 1 | 0,5 |

Максимальное количество баллов, которое может курьер - это 100 баллов.

Подобные критерии оценки работы офисных работников представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Шкала оценки офисных работников

| Показатель | Шкала оценки | Количество баллов |
|---|---|-------------------|
| Общие критерии для всех должностей | | |
| Дисциплина | Опоздание на работу по неуважительной причине или отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине | -15 |
| | Опоздания по уважительной причине. Отсутствует только по уважительным причинам. | 0 |
| | Отсутствие опозданий и пропусков | 15 |
| Сверхурочная работа | Работа в выходной день | 1 |
| | Работа в праздничный день | 2,5 |
| | Работа после 18.00 | 0,5 |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | Отсутствие сверхурочной работы | 0 |
| | До 3х дней | 0,5 |
| | От 3 дней до 5 дней | 2 |
| | Более 5 дней | 4 |
| Наличие больничных листов в течение месяца | Отсутствие исполнения обязанностей временно отсутствующего работника | 0 |
| | Наличие больничных листов | 0 |
| | Отсутствие больничных листов | 2,5 |
| Специальные критерии для работников офиса | | |
| Своевременная сдача отчетности | С опозданием | -22,5 |
| | В срок | 22,5 |
| Правильность заполнения документации | Наличие ошибок, влияющих на работу компании | -22,5 |
| | Наличие незначительных ошибок, не влияющих на работу компании | 0 |
| | Отсутствие ошибок | 22,5 |

Максимальное количество баллов, которые может набрать работник офиса равно 100.

Далее количество баллов, набранное каждым сотрудником, суммируется и переводится в коэффициент, на который умножается оклад. Эти коэффициенты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Коэффициенты доплаты

| Количество набранных баллов | Коэффициент доплаты |
|-----------------------------|---------------------|
| Более 91 баллов | 1,30 |
| От 51 до 90 баллов | 1,15 |
| До 50 баллов | 1 |

Основанием для начисления премии является приказ руководителя организации о поощрении сотрудника (форма № Т-11) или группы сотрудников (форма № Т-11а). [3] Сотрудника (сотрудников) нужно ознакомить с приказом под подпись (раздел 1 указаний, утвержденных постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1).

Независимо от режима налогообложения со всех видов премиальных высчитываются:

- НДФЛ (13% — для налоговых резидентов России);
- страховые платежи (ФСС — 2,0%, ПФР — 22%, ФФОМС — 5,1%, от несчастных случаев — 0,2%).[2]

Премия производственная, соответственно, ее включают в заработную плату работника. С премиальной суммы вознаграждения высчитываются НДФЛ и страховые взносы. Выплата премии будет производиться на карточку сотрудника. Бухгалтерия все движения отражает следующими проводками:

ДТ 20 КТ 70 — зачисление зарплаты вместе с премиальными;

ДТ 20 КТ 69-1 — зачисление сборов по страхованию ФСС, от несчастных случаев и профзаболеваний;

ДТ 20 КТ 69-2 — перечислены пенсионные платежи;

ДТ 20 КТ 69-3 — зачисления ФФОМС;

ДТ 70 КТ 68 субсчет «Расчеты по налогу на доходы физлица» — вычет НДФЛ с премии;

ДТ 70 КТ 51 — зачисление премиальных денег на карточку сотруднику.

Правильный расчет и своевременная выплата зарплаты с соблюдением всех требований налогового и трудового законодательства входят в непосредственный круг обязанностей любого работодателя. Принятие решения о том, как управлять фондом оплаты труда в организации, кажется простым лишь на первый взгляд. На самом деле, этот шаг требует тщательно продуманного, взвешенного подхода.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что правильное применение систем оплаты труда может служить хорошим стабилизатором работы трудового коллектива и служить повышению производительности труда и росту прибыли. С другой стороны, правильное применение норм бухгалтерского и налогового учёта операций по оплате труда может существенно снизить, риск возникновения претензий со стороны налоговых органов и других контролирующих инстанций.

Библиографический список:

1. Буйвис Т.А. Учетная политика организации как инструмент управления показателями финансового состояния // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 1 (41). С. 44-47.
2. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2017)
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)
4. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. -. № 7-1. С. 119-121.