СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc158881277)

[1. Теоретические основы организации учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям 6](#_Toc158881278)

[1.1. Сущность, функции и принципы организации расчетов по заработной плате и прочим операциям 6](#_Toc158881279)

[1.2 Нормативно-правовое регулирование вопроса учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям 18](#_Toc158881280)

[1.3 Особенности бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям 22](#_Toc158881281)

[2. Анализ и оценка практических аспектов учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям (на примере ООО «БТ-Логистик») 34](#_Toc158881282)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «БТ-Логистик» 34](#_Toc158881283)

[2.2 Учетная политика как информационно-правовой ресурс регулирования бухгалтерского учета расчетов по заработной плате и прочим операциям 45](#_Toc158881284)

[2.3 Программное обеспечение учета расчетов по заработной плате и прочим операциям 63](#_Toc158881285)

[3. Мероприятия и рекомендации по улучшению организации учета и контроля расчетов с работниками по заработной плате и прочим операциям 69](#_Toc158881286)

[3.1 Проблемы учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям 69](#_Toc158881287)

[3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом и оценка эффективности предложенных рекомендаций 73](#_Toc158881288)

[Заключение 86](#_Toc158881289)

[Список используемых источников 90](#_Toc158881290)

[Приложения 95](#_Toc158881293)

ВВЕДЕНИЕ

Обязанность по организации и ведению бухгалтерского учета, в соответствии с действующим российским законодательством по бухгалтерскому учету, возложена на всех без исключения хозяйствующих субъектов. В том числе, одним из ключевых аспектов учета выступают расчеты с персоналом по оплате труда и прочим операциям. Именно трудовые ресурсы формируют основу кадрового потенциала предприятия, его стратегический и управленческий ресурс. Поэтому, как со стороны работодателя, так и персонала важно обеспечивать материальное стимулирование на основании действующей в организации системы труда и его оплаты, достоверно и своевременно организовывать систему бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Актуальность вопроса ведения бухгалтерского учета расчетов персонала по оплате труда и прочим операциям проявляется в том, что обязательный характер ведения учета и составления бухгалтерской отчетности требует от всех участников соблюдения требований Трудового Кодекса Российской Федерации, своевременность и достоверность отражения всех текущих операций в регистрах управленческого и финансового учета. При этом, аспект учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям имеет множество технических нюансов, по причине того, что требует от специалистов бухгалтерской службы учитывать все тонкости начисления заработной платы в зависимости от выбранной системы оплаты труда, форм начисления вознаграждения, а также учитывать особенности начисления отпускных, больничных, удержаний из заработной платы. В том числе, любой хозяйствующий субъект выступает как налогоплательщик и имеет обязанность по уплате налогов с заработной платы своих сотрудников и уплате социальных взносов, что, также требует от сотрудника бухгалтерской службы определенных знаний в сфере последних изменений в бухгалтерском и налоговом законодательстве, возможностей использования налоговых вычетов и прочих аспектов учета.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование основ построения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и выработка направлений совершенствования процедуры организации учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям.

В рамках проведенного исследования были поставлены следующие задачи:

* изучить методологические и теоретические аспекты вопроса учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям;
* рассмотреть основы нормативно-правового регулирования расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям;
* проанализировать экономическую характеристику предприятия;
* оценить систему учета и эффективность использования программного обеспечения в ООО «БТ-Логистик»;
* выявить проблемы и разработать рекомендации по совершенствованию учета операций по оплате труда и повышению эффективности использования программного обеспечения с целью усиления функций внутреннего контроля на исследуемом предприятии.

Объект исследования выпускной квалификационной работы – ООО «БТ-Логистик». Предмет исследования – особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям.

Научная новизна заключается в предложенных мероприятиях, направленных на совершенствование процесса учета операций по заработной плате и прочим операциям организации, рекомендациях выравнивания заработной платы сотрудникам с учетом внедрения системы премирования.

Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные рекомендации можно использовать в практике учета компании ООО «БТ-Логистик», что будет способствовать повышению эффективности процесса учета расчетов с персоналом по заработной плате и прочим операциям.

Информационная база: система действующих нормативно-законодательных актов по бухгалтерскому и налоговому учету, учетные данные исследуемой организации, налоговая и финансовая отчётность ООО «БТ-Логистик» за период с 2020 по 2022 гг.

Теоретическая основа. В ходе написания выпускной квалификационной работы были проанализированы труды, представленные в работах отечественных и зарубежных ученых в области бухгалтерского учета и контроля. В ходе анализа были использованы книги, учебные пособия, публикации, монографии и статьи из периодической экономической печати. Был проведен анализ действующих нормативно-правовых актов.

Общетеоретические проблемы оценки и анализа практики, проблем организации учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям рассматривались такими авторами как: О. Дудченко, Вадимова И.В., Дердюк В. А., Еремина Н.В., Кабан А.И., Пархимчик Е.П., Бородина В.В., Савелов В.А. и др. Таким образом, тема неоднократно поднималась и обсуждалась в отечественной и зарубежной экономической литературе. Основная терминология содержится в работах таких авторов как: Каримов В.В., Сухов М.А., Слиньков Д.Г., Табашникова Е.К. так и во множестве отечественных и зарубежных словарей, энциклопедиях, учебниках, научных статьях и нормативных актах. При этом, несмотря на все имеющиеся публикации и исследования, остается нерешенным вопрос сопоставимости функций контроля и эффективности учетной работы, автоматизации учетного процесса с использованием современных программных продуктов.

Используемые методы в данной выпускной квалификационной работе: анализ, синтез, экспертный метод, прогнозирование и планирование, наблюдение, факторный и системный анализ, аналогия, обобщение и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка используемых источников, приложений.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ

# 1.1. СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАСЧЕТОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ

В условиях формирования трудовых отношений именно вопрос организации вознаграждения за труд играет важную роль в рыночной экономике. Любой труд должен быть оплачен с учетом влияния множества факторов, тем самым, вознаграждение за труд обычно имеет денежную форму и выступает гарантией выполнения договорных обязательств между сотрудником и работодателем.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) под заработной платой принято понимать определенный трудовым договором размер вознаграждения за труд на основании сведений о квалификации работника, сложности выполняемой работы, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом всех компенсационных выплат и стимулирующих выплат, положенных определённой категории сотрудников. В том числе, Трудовой Кодекс Российской Федерации содержит определение таких понятий как [3, с.8]:

Тарифная ставка – размер оплаты труда сотрудника предприятия, который зафиксирован в трудовом договоре и содержит определение нормы труда определенного временного периода без учета компенсационных, стимулирующих и прочих выплат.

Оклад – определенный размер оплаты труда сотрудника, зафиксированный в трудовом договоре и положенный по окончанию определенного временного периода, как правило, за календарный месяц.