

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА	5
1.1. Оплата труда: сущность, функции, принципы организации	5
1.2. Организация, формы и системы оплаты труда	6
1.3. Система оплаты труда на МУП «ЖЭУК г. Рыбница»	8
ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ МУП «ЖЭУК г. РЫБНИЦА»	10
2.1. Описание предметной области	10
2.2. Разработка объектно-ориентированной модели системы.....	12
в среде Rational Rose	12
2.3. Разработка функциональной модели системы в среде AllFusion Process Modeller R7.....	15
ГЛАВА 3. АВТОМАТИЗАЦИЯ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПЛАТФОРМЫ 1С: ПРЕДПРИЯТИЕ	23
3.1. Описание целесообразности ведения заработной платы с использованием платформы 1С: Предприятие 7.7	23
3.2. Описание основных справочников и документов для расчета заработной платы.....	24
3.3. Основные отчеты.....	25
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	29
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	30
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Успешное функционирование сферы ЖКХ очень важно для каждого муниципального образования. Для наиболее эффективного управления сферой жилищно-коммунального хозяйства необходимо учитывать ее особенности, нестабильность сектора и его внутреннюю неоднородность, высокую чувствительность к внешним факторам.

Одним из важнейших факторов в деятельности предприятия является своевременный и точный расчет заработной платы. Оплата труда (заработная плата) представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая оплата труда стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

В настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально-экономические условия и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Актуальностью выпускной квалификационной работы является то, что в условиях сложившейся ситуации возникает необходимость автоматизации расчета заработной платы на предприятии, направленной на точную и полную оценку количества и качества труда.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ существующей на предприятии сдельной и повременной форм оплаты труда и совершенствование системы оплаты труда путем автоматизации процесса начисления заработной платы.

Реализация этой цели будет осуществлена через решение поставленных **задач**, а именно:

- рассмотрение теоретических основ оплаты труда как особой системы взаимоотношений в трудовом коллективе на предприятии;
- сбор информации о действующей форме оплаты труда на МУП «ЖЭУК г. Рыбница» (в дальнейшем ЖЭУК);
- определение влияния как объективных, так и субъективных факторов на формирование фонда заработной платы;
- автоматизация процесса начисления заработной платы на исследуемом предприятии.

Объектом исследования является система и принципы оплаты труда предприятия МУП «ЖЭУК г. Рыбница».

Предметом исследования трудовые отношения, складывающиеся в процессе осуществления деятельности в производственной и финансовой сфере.

ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Оплата труда: сущность, функции, принципы организации

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. По определению специалистов, труд как экономический ресурс представляет собой совокупность используемых при осуществлении общественно полезной деятельности физических и умственных способностей людей. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов.

В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивообразующим фактором [15, с. 11203].

Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными и равнозначными для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравнилельный подход и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход» [20, с. 36].

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:

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

– 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 их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [14, с. 109].

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка заслуг работника (хотя последнее, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако, оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата – заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

1.2. Организация, формы и системы оплаты труда

Организация оплаты труда отражает непосредственный механизм по возмещению затрат труда работников в соответствии с их качественными и количественными характеристиками. В ней следует рассматривать следующие элементы [14, с. 85]:

- нормирование труда;
- тарифную систему;
- формы и системы заработной платы.

Нормирование труда служит количественной оценкой трудового вклада, отражая объем затрат непосредственного труда отдельного работника. Выделяются следующие виды норм:

- норма времени;
- норма выработки;
- норма обслуживания;
- норма численности;
- норма управления.

Норма времени представляет собой количественную оценку времени, необходимого для совершения определенной работы или действия. Ее разновидностью считается норма выработки, которая определяет количество производимой в натуральном выражении продукции в единицу времени. Между нормой времени и нормой выработки существует обратная связь.

Оценка труда обслуживающих рабочих (наладчиков, ремонтников) основывается на применении норм обслуживания, отражающих предельное количество единиц определенного оборудования, подлежащих осмотру, наладке и ремонту.

Нормой труда работников функциональных подразделений является норма численности, которая определяет количество работников каждого отдела в зависимости от масштабов предприятия.

Для установления затрат труда линейных руководителей применяют норму управления, определяющую предельное количество лиц, находящихся у них в подчинении [18, с. 76].

Тарифная система заработной платы. Данная система получила широкое распространение в организациях различных организационно-правовых форм. Ее особенностью является механизм распределения основной заработной

платы, которая вместе с дополнительной образует фонд заработной платы. Он, в свою очередь, наряду с фондом материального поощрения составляет совокупный фонд оплаты труда. Тарифная система является основой оплаты труда рабочих. Она представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от его сложности (квалификации).

1.3. Система оплаты труда на МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

Основными составляющими системы оплаты труда на предприятии являются:

- нормативные документы, на базе которых устанавливаются трудовые обязанности работника на его рабочем месте и объемы работ, подлежащие выполнению (нормативы и нормы трудовых затрат, рабочие должностные инструкции, технологические карты и тому подобное);

- тарифная система, определяющая размер оплаты за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда (квалификации работника), условий труда на рабочем месте и значимости того или иного вида работ для предприятия, а также требования к содержанию работ, уровню знаний и умений работников в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности или квалификационного разряда.

- система премирования работников за основные результаты деятельности, увязывающая оплату труда с личными результатами труда работника и результатами работы предприятия и его структурных подразделений;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера, увязывающие размер оплаты труда работника с личными и деловыми качествами, обеспечивающими повышенную эффективность его работы;

– единовременные премии и вознаграждения, устанавливаемые с целью направления материальной заинтересованности работника на решение задач, оговоренной в трудовом договоре с ним [5].

С учетом необходимости решения производственных и экономических задач на предприятии установлены следующие системы оплаты труда:

– повременно-премиальная система оплаты труда применяется для начисления заработной платы работникам следующих структурных подразделений: админ-управленческий аппарат автотранспортный участок, работники ремонтно-строительного участка, выполняющие работы по санитарному содержанию зданий.

Виды оплат, включённых в МРОТ

Таблица 1

МРОТ		НЕ ВКЛЮЧАЮТСЯ В МРОТ
Заработная плата за отработанное время	1	Работы различной квалификации
Сдельная заработная плата	2	Совмещение профессий
Доплаты за:	3	Сверхурочные
Профмастерство	4	Работа в ночное время
Руководство	5	Работа в выходные и праздничные дни
Категорию	6	Работы, отклоняющиеся от нормальных условий труда
Интенсивность труда	7	Материальная помощь
Стаж работы		
Почетное звание		
Премии, единовременные поощрения		

(Источник: Министерство по социальной защите и труду ПМР)

ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ МУП «ЖЭУК г. РЫБНИЦА»

2.1. Описание предметной области

Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-эксплуатационная управляющая компания г. Рыбница», в соответствии с решением Государственной администрации Рыбницкого района и города Рыбница от 28.02.2014 г., является правопреемником Муниципального унитарного предприятия «Рыбницкое предприятие жилищного хозяйства», созданного путем приведения учредительных документов, в соответствии с Указом Президента ПМР от 15.01.2001 г. №25, Решением Главы Госадминистрации Рыбницкого района и города Рыбница №368 от 13.05.1996 г., зарегистрированного регистрационной палатой ПМР 11.06.1996 г.

Основными целями управляющей компании являются: реализация на основе полученной прибыли экономических и социальных интересов членов трудового коллектива и интересов государства, в том числе создание условий для повышения эффективности производства, надежности материально-технического обеспечения, повышения устойчивости экономического и финансового положения; участие в решении проблем занятости населения [13, стр. 2.].

Для достижения целей управляющая компания осуществляет в установленном законодательством ПМР порядке следующие основные виды деятельности [17, стр. 3]:

– управление, эксплуатация, текущий и капитальный ремонт муниципального жилого фонда, а также жилого фонда жилищно – строительных кооперативов, товариществ собственников жилья, помещений на правах частной собственности физических и юридических лиц, принятых на обслуживание по договору;

- оказание населению платных услуг;
- оказание транспортных услуг физическим и юридическим лицам;
- консультационные и юридические услуги в области жилищного законодательства ПМР;
- услуги по обмену и продаже квартир и др. частной собственности;
- торгово-закупочные, с правом открытия магазинов;
- реализация продукции собственного производства;
- предоставление имущества предприятиям в аренду юридическим и физическим лицам;
- составление сметной документации на строительные–монтажные работы;
- электромонтажные работы;
- тарифная политика;
- признание нанимателя жилых помещений в жилом муниципальном фонде;
- оформление документов по передаче квартир (комнат), всех форм собственности в собственность граждан;
- приватизация жилищного фонда;
- обмен жилищного фонда;
- подготовка документов для принятия на учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- ведение учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту жительства;
- подготовка документов для выдачи ордеров на жилые помещения муниципального жилого фонда;
- регистрация договоров найма жилых помещений в жилых домах всех форм собственности;
- заключение договоров аренды части земельных участков, предоставленных предприятию в долгосрочное пользование под жилые дома, находящиеся на балансе предприятия, под пристройки к квартирам.

2.2. Разработка объектно-ориентированной модели системы в среде Rational Rose

Вся мощь программы базируется всего на 7 диаграммах [27]:

1. Use case diagram (диаграммы функций).
2. Sequence diagram (диаграммы последовательностей действий).
3. Collaboration diagram (диаграммы взаимодействия).
4. Class diagram (диаграммы классов).
5. State diagram (диаграммы состояний).
6. Activity diagram (диаграммы активности).
7. Component diagram (диаграммы компонентов).

Диаграмма вариантов использования описывает функциональное назначение системы или, другими словами, то, что система будет делать в процессе своего функционирования. Диаграмма вариантов использования является концептуальной моделью системы в процессе ее проектирования и разработки.

Этот вид диаграмм позволяет создать список операций, которые выполняет система. На таких диаграммах отображается совокупность вариантов использования и отношений между ними. Часто этот вид диаграмм называют диаграммой функций, потому что на основе набора таких диаграмм создается список требований к системе и определяется множество выполняемых системой функций. Основными актёрами диаграммы вариантов использования МУП «ЖЭУК г. Рыбница» выступают ЖЭУК г.Рыбница, Административно-управленческий аппарат, Директор, Главный экономист, Главный энергетик, Начальник правового отдела, Отдел приватизации, Бухгалтерия, Хозяйственный отдел, Главный инженер (рис. 1).

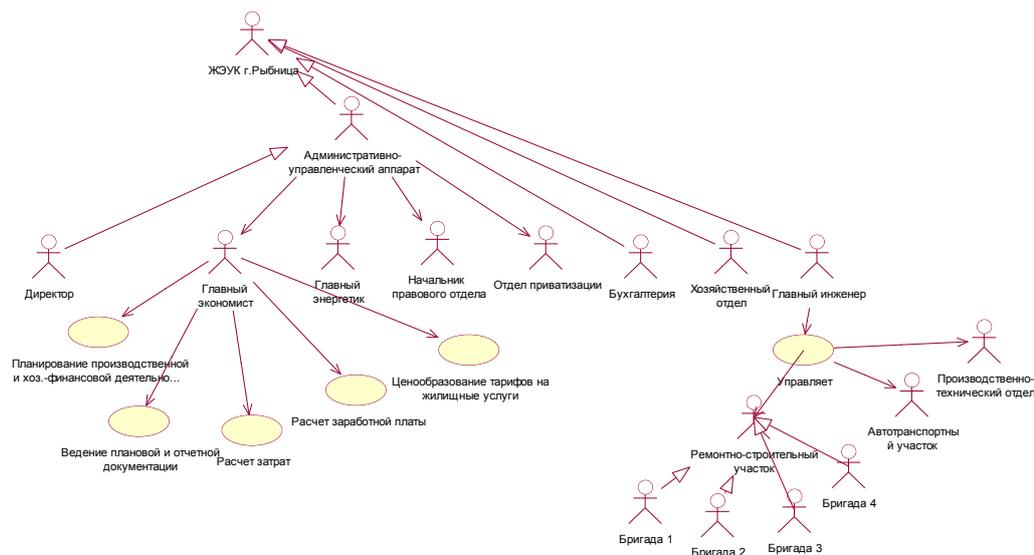


Рис.1. Диаграмма вариантов использования МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

Функции актёра Главный экономист представлены соответствующими вариантами использования. Например, Планирование производственной и хозяйственно-финансовой деятельности предприятия, Ведение плановой и отчетной документации, Расчет затрат, Расчет заработной платы, Ценообразование тарифа на жилищные услуги.

Диаграмма последовательности автоматизированной информационной системы МУП «ЖЭУК г. Рыбница» включает ряд действий (рис.2.). Структурными подразделениями осуществляется ввод данных в таблицу учета рабочего времени и передача таблиц в отдел кадров. Отдел кадров проверяет и подписывает таблицы и передает бухгалтерии, которая обрабатывает таблицы, вводит в начисления данные об отработанном времени, размере оклада, данные для начисления отпускных, данные для расчета премиальных, вознаграждений, компенсаций, служащих основанием для расчета суммы всех начислений. Далее бухгалтерия вводит налоговые вычеты для расчета подоходного налога, рассчитываются подоходный налог, пенсионные взносы и вычисляются итоговые удержания. В итоге формируется сумма к выплате итого рассчитанной заработной платы [31].

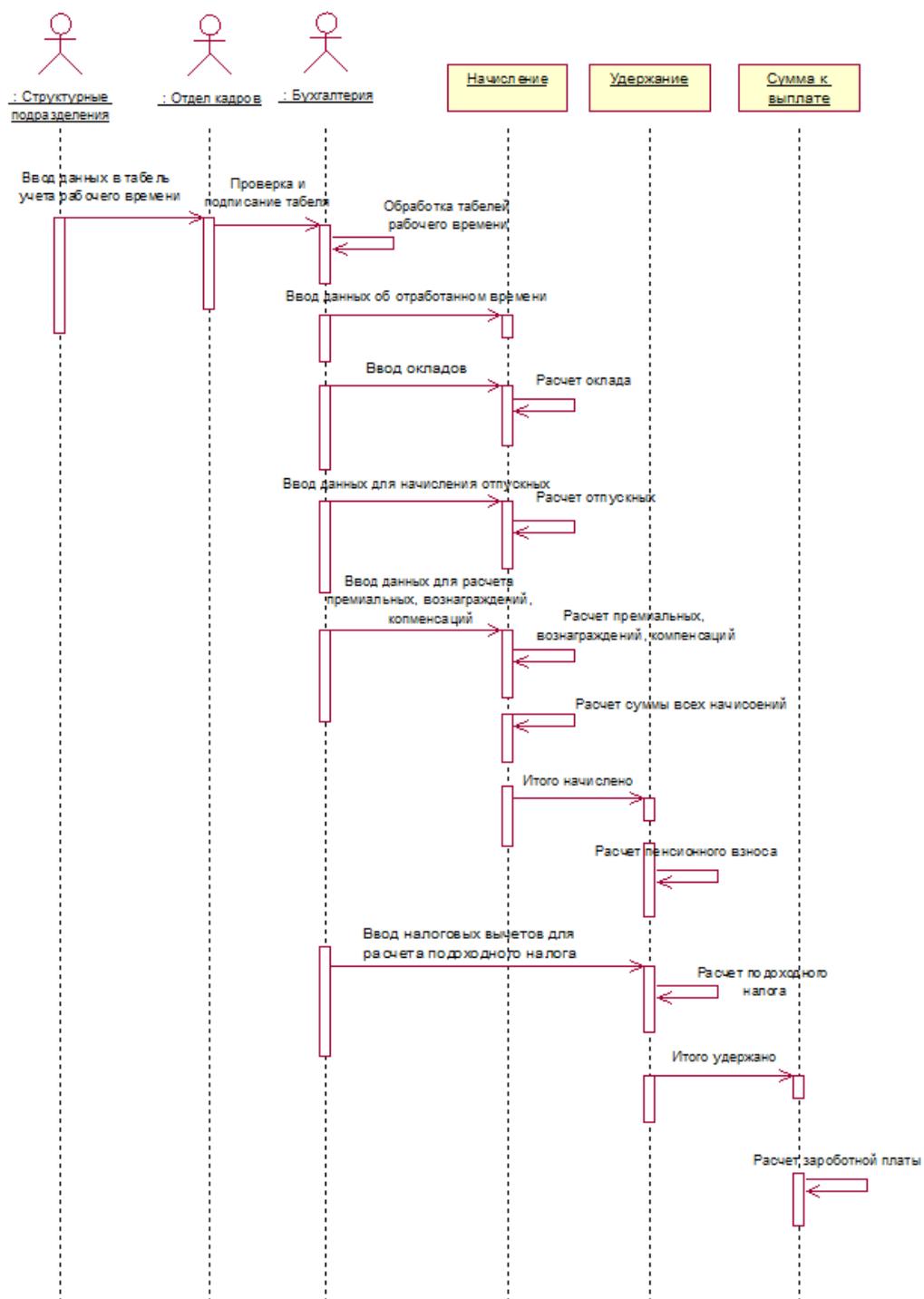


Рис.2. Диаграмма последовательности «Расчет заработной платы»

На основе диаграммы последовательности сформирована диаграмма кооперации, на которой размещаются объекты, представляющие собой экземпляры классов, а также связи между ними (рис. 3).

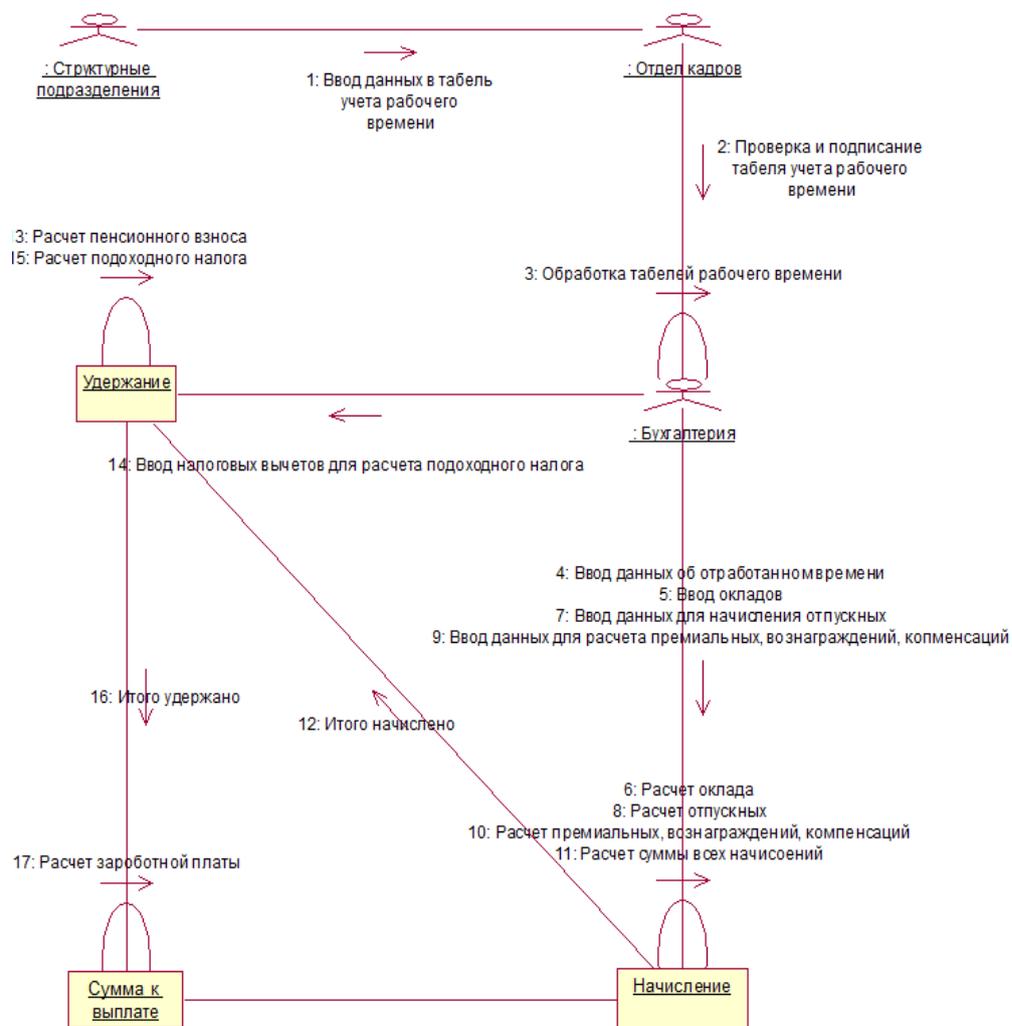


Рис.3. Диаграмма кооперации МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

Данная диаграмма отображает степень загруженности тех или иных объектов системы. Воспользовавшись построением данной диаграммы можно понять, какие из подсистем наиболее загружены бизнес-процессами, и какие из них нуждаются в оптимизации.

2.3. Разработка функциональной модели системы в среде AllFusion Process Modeller R7

All Fusion Process Modeller r7 – мощный инструмент моделирования, разработанный фирмой Computer Associates Technologies который используется для анализа, документирования и реорганизации сложных бизнес-процессов.

Модель, созданная средствами All Fusion Process Modeller r7, позволяет четко документировать различные аспекты деятельности – действия, которые необходимо предпринять, способы их осуществления, требующиеся для этого ресурсы и др. Таким образом, формируется целостная картина деятельности предприятия – от моделей организации работы в маленьких отделах до сложных иерархических структур. При разработке или закупке программного обеспечения модели бизнес-процессов служат прекрасным средством документирования потребностей, помогая обеспечить высокую эффективность инвестиций в сферу ИТ. В руках же системных аналитиков и разработчиков All Fusion Process Modeller r7 – еще и мощное средство моделирования процессов при создании корпоративных информационных систем (КИС).

All Fusion Process Modeller r7 поддерживает три методологии моделирования: функциональное моделирование (IDEF0); описание бизнес-процессов (IDEF3); диаграммы потоков данных (DFD).

Основу методологии IDEF0 составляет графический язык описания бизнес-процессов. Модель в нотации IDEF0 представляет собой совокупность иерархически упорядоченных и взаимосвязанных диаграмм. Вершина этой древовидной структуры, представляющая собой самое общее описание системы и ее взаимодействия с внешней средой, называется контекстной диаграммой. После описания системы в целом проводится разбиение ее на крупные фрагменты. Этот процесс называется функциональной декомпозицией, а диаграммы, которые описывают каждый фрагмент и взаимодействие фрагментов, называются диаграммами декомпозиции. После декомпозиции контекстной диаграммы проводится декомпозиция каждого большого фрагмента системы на более мелкие и так далее до достижения нужного уровня подробности описания. После каждого сеанса декомпозиции проводятся сеансы экспертизы – эксперты предметной области указывают на соответствие реальных бизнес-процессов созданным диаграммам. Найденные несоответствия исправляются и только после прохождения экспертизы без замечаний можно приступить к следующему сеансу декомпозиции. Таким образом достигается

соответствие модели реальным бизнес-процессам на любом и каждом уровне модели. Работы (Activity), которые означают некие поименованные процессы, функции или задачи, изображаются в виде прямоугольников. Именем работы должен быть глагол или глагольная форма. Взаимодействие работ с внешним миром и между собой описывается в виде стрелок.

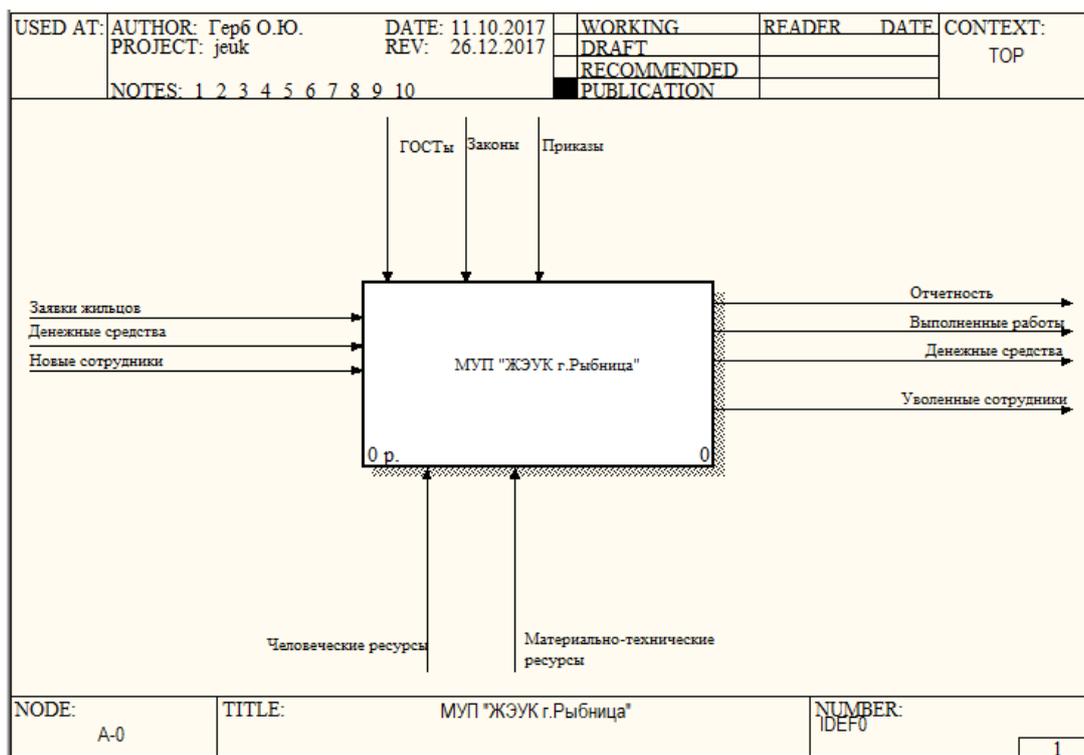


Рис. 4. Контекстная диаграмма МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

После создания контекстной диаграммы проводится функциональная декомпозиция. Диаграмма декомпозиции первого и второго уровня информационной системы МУП «ЖЭУК г. Рыбница» разработана в методологии IDEF0.

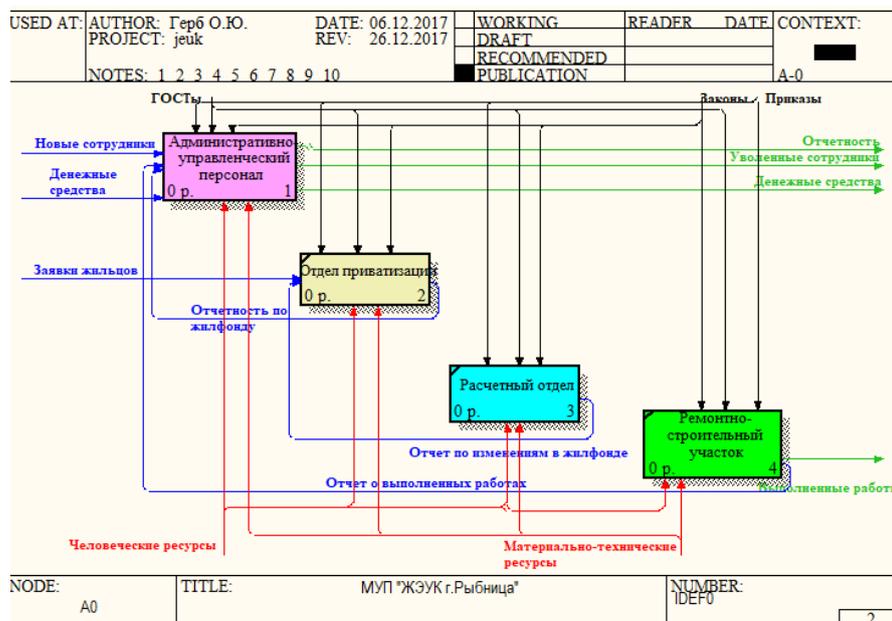


Рис.5. Диаграмма декомпозиции МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

Диаграмма декомпозиции первого уровня включает следующие работы: «Административно–управленческий персонал», «Отдел приватизации», «Расчетный отдел», «Ремонтно–строительный участок» (рис.5.).

Диаграмма декомпозиции отдела «Административно–управленческий персонал» включает 4 работы: «Главный бухгалтер», «Главный экономист», «Главный инженер» и «Начальник отдела кадров» (рис.6.). Взаимодействие работ с внешним миром и между собой описывается соответствующими стрелками.

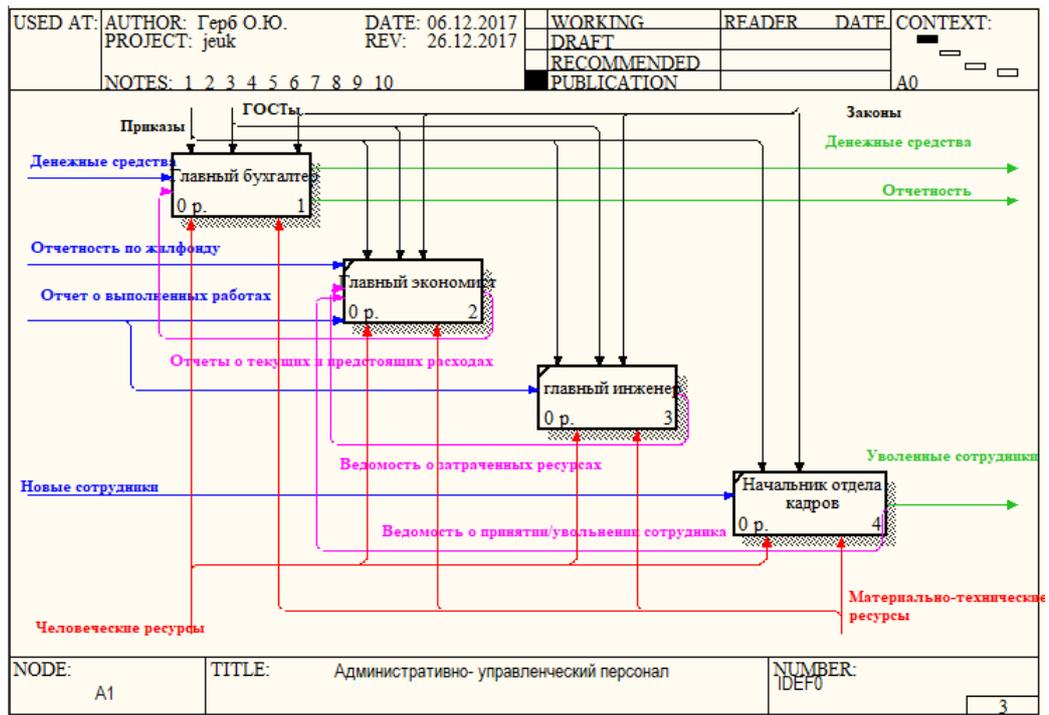


Рис.6. Диаграмма декомпозиции отдела «Административно–управленческий персонал»

Диаграмма дерева узлов показывает иерархию работ в модели и позволяет рассмотреть всю модель целиком, но не показывает взаимосвязи между работами. Процесс создания модели работ является итерационным, следовательно, работы могут менять свое расположение в дереве узлов многократно. Чтобы не запутаться и проверить способ декомпозиции, следует после каждого изменения создавать диаграмму дерева узлов. All Fusion Process Modeller r7 имеет мощный инструмент навигации по модели – Model Explorer, который позволяет представить иерархию работ и диаграмм в удобном и компактном виде, однако этот инструмент не является составляющей стандарта IDEF0. Диаграмма дерева узлов к контекстной диаграмме информационной системы МУП «ЖЭУК г. Рыбница» представлена на рисунке 7.

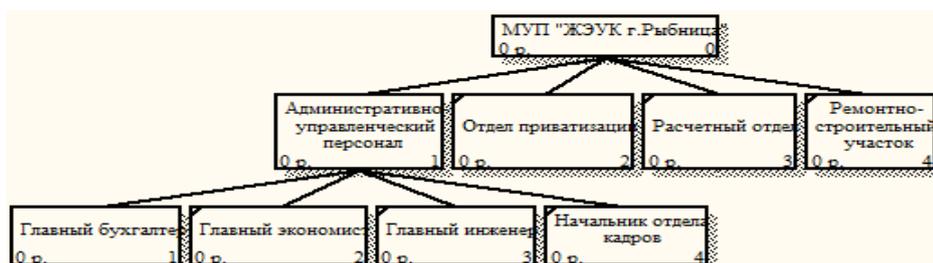


Рис. 7. Диаграмма дерева узлов МУП «ЖЭУК г. Рыбница»

Стандарт описания бизнес-процессов DFD – Data Flow Diagram используется для описания процессов верхнего уровня и для описания реально существующих в организации потоков данных.

Созданные модели потоков данных организации могут быть использованы при решении таких задач, как:

- определение существующих хранилищ данных (текстовые документы, файлы, Система управления базой данных – СУБД);
- определение и анализ данных, необходимых для выполнения каждой функции процесса;
- подготовка к созданию модели структуры данных организации, так называемая ERD-модель (IDEF1X);
- выделение основных и вспомогательных бизнес-процессов организации.

Диаграммы потоков данных показывают, как каждый процесс преобразует свои входные данные в выходные, и выявляют отношения между этими процессами. DFD представляет моделируемую систему как сеть связанных работ.

Диаграмма DFD, представленная на рисунке 8, отражает работы экономиста при расчете заработной платы. В роли работ, то есть функции выступают: ввод данных, расчет оклада, расчет премии, расчет удержаний, расчет итоговой заработной платы. В качестве внешних сущностей, входы в систему и/или выходы из системы, представлены экономист и итоговая заработная плата. Кроме работ и внешних сущностей на диаграмме представлены стрелки, которые соединяют работы между собой.

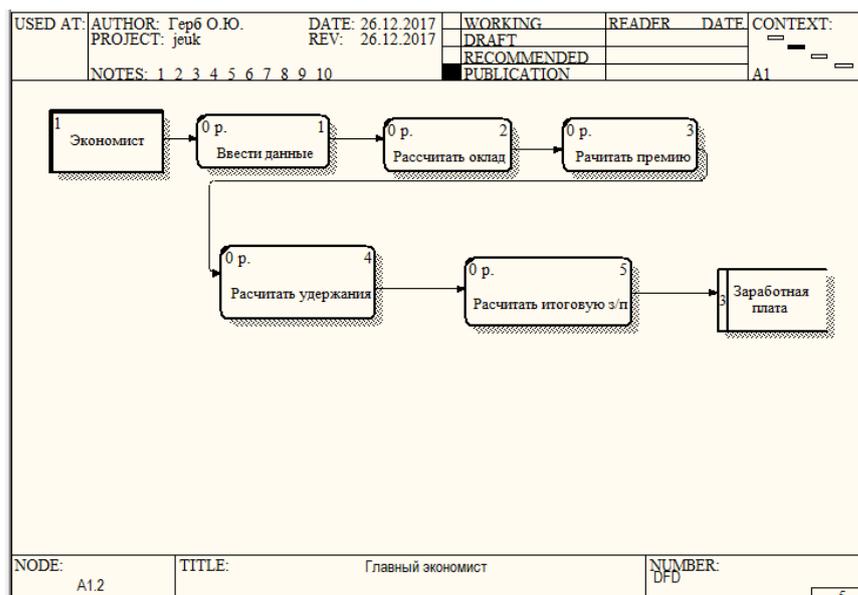


Рис.8. Диаграмма потоков данных

Методология IDEF3, называемая также workflow diagramming, – методология моделирования, использующая графическое описание информационных потоков, взаимоотношений между процессами обработки информации и объектов, являющихся частью этих процессов.

IDEF3 – это метод, имеющий основной целью дать возможность аналитикам описать ситуацию, когда процессы выполняются в определенной последовательности, а также описать объекты, участвующие совместно в одном процессе.

Проектирование любой информационной модели начинается с детального анализа предметной области, включающего описание требований к разрабатываемой системе и особенностей, связанных со спецификой работы предприятия. Поэтому для описания работы предприятия необходимо построить модель, которая позволила бы в несколько раз сократить время разработки информационной системы и значительно снизить вероятность появления ошибок (рис.9).

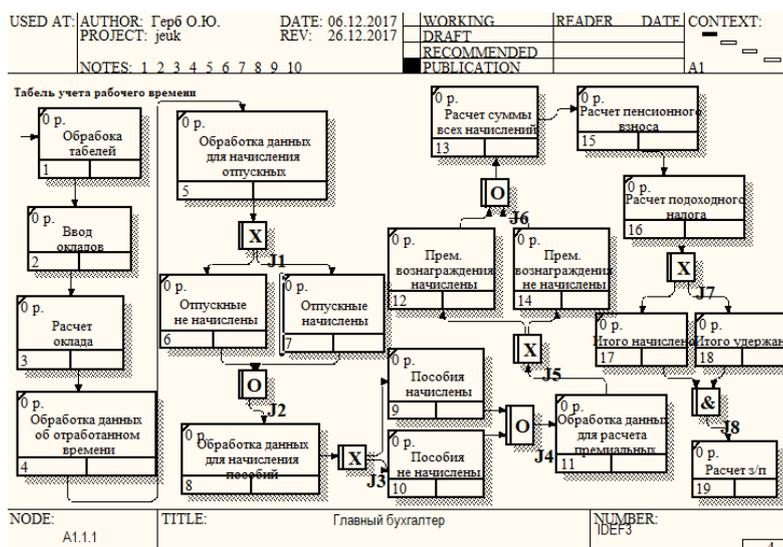


Рис. 9. Диаграмма описания информационных потоков Главного бухгалтера при начислении заработной платы

После окончания описания системы в целом проведено разбиение её на крупные фрагменты. Этот процесс называется функциональной декомпозицией, а диаграммы, которые описывают каждый фрагмент и взаимодействие фрагментов, называются диаграммами декомпозиции первого уровня.

Таким образом, в данной главе на основе исследования предметной области с помощью CASE-средств AllFusion Process Modeler и Rational Rose смоделированы объектно-ориентированные и функциональные модели бизнес-процессов предприятия. Разработана объектно-ориентированная модель системы в программной среде Rational Rose, которая представлена в виде диаграммы вариантов использования и диаграммы последовательности, средствами визуализации объектно-ориентированной модели была рассмотрена структура самого предприятия, что позволило более детально определить функциональные связи всех отделов предприятия. Диаграммы позволяют наглядно представлять весь функционал будущей системы ее заказчику, который может вносить определенные изменения в ходе проектирования.

ГЛАВА 3. АВТОМАТИЗАЦИЯ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПЛАТФОРМЫ 1С: ПРЕДПРИЯТИЕ

3.1. Описание целесообразности ведения заработной платы с использованием платформы 1С: Предприятие 7.7

№	ТН	Сотрудник	Должность	окл/тар	Пл.дни	Пл.часы	Дни	Часы	Ноч.ч	Вых.ч	Праз.ч	Св/у... Св/у...	Считать ШПЗ
008001		Грабаровский Сергей Вл	Директор	Оклад 6,500.000	18.0	144.00	17.0	136.00					Считать Дт 713 ↓
002903		Василец Зоя Петровна	начальник производст	Оклад 5,000.000	18.0	144.00	6.0	48.00					Считать Дт 713 ↓
001904		Костюк Александр Иван	Главный инженер	Оклад 4,100.000	18.0	144.00	9.0	72.00					Считать Дт 713 ↓
001902		Байдак Валентина Ильин	начальник службы к	Оклад 3,100.000	18.0	144.00	9.0	72.00					Считать Дт 713 ↓
002806		Лашкин Галина Васильев	Главный бухгалтер	Оклад 5,500.000	18.0	144.00	17.0	136.00					Считать Дт 713 ↓

Дни=68 Часы=540 Св1=0 Св2=0 Ноч=0 Праз=0 Вых=0

Комментарий: _____

Кнопки: с 1-го Блок Печать Кнопка Провести Закрыть

Рис. 10. Табель учета рабочего времени административно-управленческого персонала за январь 2015 года.

I квартал														
Дни недели	январь					февраль				март				
Понедельник	5	12	19	26		2	9	16	23	2	9	16	23	30
Вторник	6	13	20	27		3	10	17	24	3	10	17	24	31
Среда	7	14	21	28		4	11	18	25	4	11	18	25	
Четверг	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	
Пятница	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	
Суббота	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	
Воскресенье	4	11	18	25		1	8	15	22	1	8	15	22	29

II квартал															
Дни недели	апрель					май				июнь					
Понедельник	6	13	20	27		4	11	18	25	1	8	15	22	29	
Вторник	7	14	21	28		5	12	19	26	2	9	16	23	30	
Среда	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24		
Четверг	2	9	16	23	30*	7	14	21	28	4	11	18	25		
Пятница	3	10	17	24		1	8*	15	22	29	5	12	19	26	
Суббота	4	11	18	25		2	9	16	23	30	6	13	20	27	
Воскресенье	5	12	19	26		3	10	17	24	31	7	14	21	28	

Рис. 11. Производственный календарь на 1 и 2 квартал 2015 года

1. Ведомость по начислению заработной платы (рис. 12).

	Сотрудник	Вид расчета	К расчету	Результат	Период действия		Период регис...
					Начало	Окончание	
	Антонов Юрий Борисович	Доплата до мин.	161.30	161.30	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Антонов Юрий Борисович	Долг за работн.	-0.78	-0.78	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Антонов Юрий Борисович	Товары	230.00	230.00	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Антонов Юрий Борисович	Страх.взнос пенс	3.00	58.25	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Антонов Юрий Борисович	Подоходный налог	15.00	66.91	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Антонов Юрий Борисович	Удержания профез	1.00	19.42	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Оплата по окладу	1617.39	1,617.39	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Доплата до мин.	46.81	46.81	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Доплата до мин.	0.15	0.15	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Подоходный налог	0.01	0.01	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Долг за работн.	-0.10	-0.10	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Товары	106.00	106.00	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Страх.взнос пенс	3.00	49.93	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.
	Байдак Валентина Ильинична	Подоходный налог	15.00	26.55	Июль 14 г. 01.07.14	31.07.14	Июль 2014 г.

Рис. 12. Расчетная ведомость за июль 2014 года

3.2. Описание основных справочников и документов для расчета заработной платы

Для формирования общей базы сотрудников предприятия МУП «ЖЭУК г. Рыбница» на платформе 1С: Предприятие 7.7 используют вкладку «Справочники», расположенную в основном меню программы. Справочник состоит из:

1. Сотрудники – в данный справочник были введены сотрудники предприятия пофамильно, которые участвуют для формирования фонда заработной платы на предприятии за исследуемый период (рис. 13).

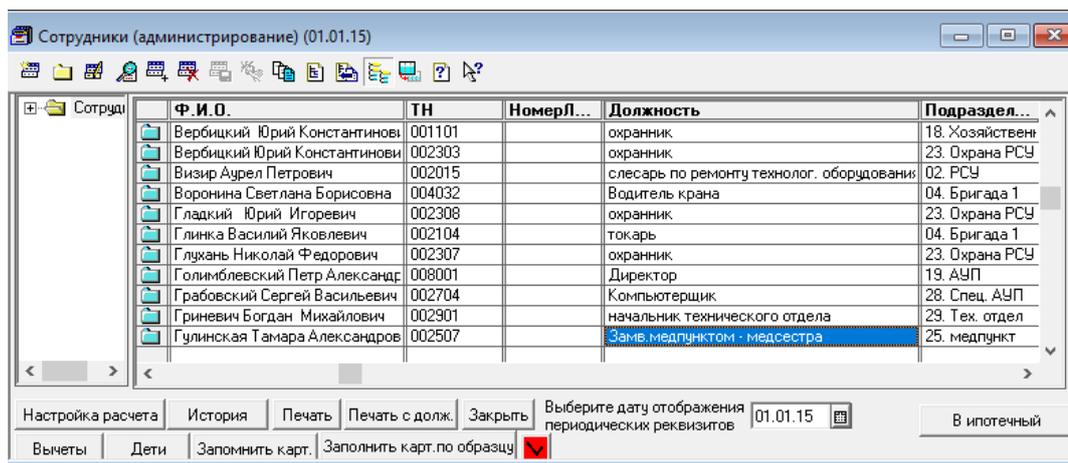


Рис. 13. Справочник «Сотрудники»

2. Должности – справочник, в котором формируется список должностей, существующих на предприятии в соответствии с его спецификой (рис. 14).

Наименование
Бухгалтер
Водитель автомобиля 1 класса
Водитель крана
Главный бухгалтер
Главный инженер
Главный механик
Главный экономист
Директор
Диспетчер
Заведующая складом
Зам. гл. механика
Зам. начальника производства
Замб. медпунктом - медсестра
Инженер - диспетчер
Инженер по испытаниям и надёжности
Инженер по подготовке производства . секретарь общ
Кладовщик
Компьютерщик
Контролер
Маляр
Мастер
Машинист компрессорной установки. слесарь-сантехн.
Менеджер-деклорант

Рис. 14. Справочник «Должности»

3.3. Основные отчеты

Для получения итоговых результатов, служит меню платформы 1С: Предприятие 7.7., «Отчеты», которое содержит в себе следующую информацию по предприятию:

1. Расчетные листки – это форма отчета, в которой отражаются начисления и удержания с заработной платы за текущий месяц по определенному работнику. Данная форма отчета позволяет получить расчетный листок, как по отдельному сотруднику, так и по подразделению в целом. После начисления заработной платы бухгалтер предприятия выдает расчетный листки сотрудникам, с целью уведомления о начисленной заработной платы. В свою очередь сотрудник имеет право оспорить начисленную заработную плату, до момента ее выдачи (рис. 25).

Грабаровский Сергей Иванович т.№ 008001 Январь 2015 г.				Грабаровский Сергей Иванович т.№ 008001 Январь 2015 г.			
Подр.:19. АУЛ Директор				Подр.:19. АУЛ Директор			
Оклад:6,500.00 Дни:17.0 Часа:136.0 ОСТ.НАЧ.:109,026.01				Оклад:6,500.00 Дни:17.0 Часа:136.0 ОСТ.НАЧ.:109,026.01			
ВЫЧЕТЫ (СПРАВОЧНО ДЛЯ РАСЧ. ПОД.НАЛОГА)				ВЫЧЕТЫ (СПРАВОЧНО ДЛЯ РАСЧ. ПОД.НАЛОГА)			
!Прож.минимум	!	!	1,393-92!	!Прож.минимум	!	!	1,393-92!
!Итого вычеты	!	!	1,393-92!	!Итого вычеты	!	!	1,393-92!
Перио!Вид нач./удер.	!	Дни!Час	! Сумма	Перио!Вид нач./удер.	!	Дни!Час	! Сумма
!Оплата по окладу	!	17!136.0!	6,138-89!	!Оплата по окладу	!	17!136.0!	6,138-89!
НАЧИСЛЕНО:	!	!	6,138-89 !	НАЧИСЛЕНО:	!	!	6,138-89 !
!Подкошный налог	!	!	684-12!	!Подкошный налог	!	!	684-12!
!Страх.взнос пенс	!	!	184-17!	!Страх.взнос пенс	!	!	184-17!
!Удержания профвз	!	!	61-39!	!Удержания профвз	!	!	61-39!
УДЕРЖАНО:	!	!	929-68 !	УДЕРЖАНО:	!	!	929-68 !
К В И Д А Ч Е сумм.:		5,209-21		К В И Д А Ч Е сумм.:		5,209-21	
К В И Д А Ч Е итого:		114,235-22		К В И Д А Ч Е итого:		114,235-22	

Рис. 25. Расчетный листок

2. Социальный налог – данная форма отчета позволяет получить данные по отчислению с заработной платы ЕСН, за заданный интервал времени. Форма отчета «Социальный налог» включает в себя еще некоторые формы отчета (рис. 26).

Объект	ВидНУ	Счет	Код
Бурдужа Анатолий Николаев	Подарок в денеж. выраж.	Дт 812.2 Кт 531.1 РМУ	10
Василец Зоя Петровна	Больн. текущий	Дт 533.6 Кт 531.1 начисления	16
Вербицкий Юрий Константи́н	Возм.ущерба трав	Дт 713 Кт 532.5 возмещени	16
Красюк Лидия Андреевна	Возм.ущерба трав	Дт 811.2 Кт 532.5 возмещен	16
Криворог Фирдаус Галимьян	Больн. текущий	Дт 533.6 Кт 531.1 начисления	16
Философ Майя Мигрофанов	Возм.ущерба трав	Дт 811.2 Кт 532.5 возмещен	16
Загряняк Сергей Владимирс	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Загряняк Сергей Владимирс	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Тарасов Николай Васильевич	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Тарасов Николай Васильевич	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Трандасир Сергей Витальев	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Трандасир Сергей Витальев	Опл.по дог.личн. найма	Дт 811.2 Кт 531.1 механосб.	3
Алекса Галина Федоровна	Доплата до мин.	Дт 713 Кт 531.1 Админ. расх	6
Алекса Галина Федоровна	Оплата по окладу	Дт 713 Кт 531.1 Админ. расх	6
Антонов Юрий Борисович	Доплата до мин.	Дт 812.2 Кт 531.1 РМУ	6
Антонов Юрий Борисович	Оплата по окладу	Дт 812.2 Кт 531.1 РМУ	6

Рис. 26. Отчетность по ЕСН за январь 2015 г.

– персонифицированный учет – это форма учета, которую должно сдавать в пенсионный фонд два раза в год каждое предприятие. Отчет по персонифицированному учету представляет собой ряд форм, содержащих сведения на определенного работника и его доходов, которые в дальнейшем будут учитываться для назначения пенсии. Введение персонифицированного учета оказалось целесообразным, так как человек в течении свое жизни может много раз менять место работы. Так же предприятия могу ликвидироваться. А данные по персонифицированному учету сдаются в определенные сроки и хранятся в архиве государственного пенсионного фонда (рис. 27);

Персонифицированный учет за период с 01.01.15 по 31.12.15 2015 г.

Данные по работодателю
 Регистр. номер в ПФ: T000230 Наименование: ЗАО "Рыбницкий насосный з

Выбор сотрудников
 Пакет 0 Сотрудник Грабаровский Сергей Иг Подразделение

Мат. помощь и подарки (сверх лимита)...
 ...учитывать для взносов в ПФ с физ. лиц

Вывод Отпусков и Больничных...
 В "Днях"

Тип формы
 Исходная
 Корректирующая
 Отменяющая
 Назнач. пенсии

Без проверки Лицевых Счетов
 Первичное заполн. документа Сформировать

Печать сводных
 Печать "Описи"

Рис. 27. Формирование формы персонифицированного отчета

– вспомогательный по ЕСН – это форма отчета, которая аккумулирует в себе данные по начислениям и отчислениям ЕСН в разрезе подразделений, работников и видов отчислений, помогая бухгалтеру проверить себя и правильно сформировать пакет документов для персонифицированного учета (рис. 28);

1	2	3	4
1	Полный список по сотрудникам для определения процента соц.налога		
2	за Январь 2015 г. по подразделению 19. АУП		
3	06.07.18 10:47:27		
4	№ п.п.	Сотрудник	Начисленно
5	1	Грабаровский Сергей Иванович	6,138.89
6	2	Лашкан Галина Васильевна	5,194.44
7	3	Василец Зоя Петровна	3,945.67
8	4	Байдак Валентина Ильинична	2,154.24
9	5	Васильев Валерий Владимирович	2,050.00
10	5	ИТОГО	19,483.24
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

Рис. 28. Вспомогательный отчет по социальному налогу за январь 2015 года

1	2	3
1	Ведомость распределения з/п по ШПЗ 19. АУП	
2	за Январь 2015 г. 06.07.18 10:52:32	
3	ШПЗ	Сумма
4	Дт 533.6 Кт 531.1 начисление б/лист.	2,279.00
5	Дт 713 Кт 531.1 Админ. расх.	17,204.24
6	Итого по начислению:	19,483.24
7	Дт 531.1 Кт 522.3 профком	120.10
8	Дт 531.1 Кт 533.2 Пенс. обесп. 3%	516.13
9	Дт 531.1 Кт 534.1 подох. налог	1,749.65
10	Итого по удержанию:	2,385.88
11		
12		
13		
14		

Рис. 29. Ведомость распределения заработной платы по ШПЗ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для правильного и эффективного учета труда и заработной платы руководству любого предприятия необходимо организовать постоянный контроль за своевременным и точным учетом затрат труда и качеством выполненной работы, осуществлять правильное документальное оформление операций по движению персонала предприятия, в установленные сроки производить расчеты с работниками по оплате труда. Последнее условие включает в себя достаточно широкий спектр задач. Прежде всего, это, конечно, непосредственно начисление заработной платы в соответствии с методологией приднестровского бухгалтерского учета, а также прочих дополнительных выплат, связанных с отклонениями от нормальных условий труда, и обеспечение правильности удержаний из заработанных средств в соответствии с налоговым и трудовым законодательством. Это также касается и сумм начисленной заработной платы и соответствующих отчислений по единому социальному налогу.

Правильный расчет и своевременная выплата заработной платы с соблюдением всех требований налогового и трудового законодательства входят в непосредственный круг обязанностей любого руководителя. 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.

В первой главе выпускной квалификационной работы были рассмотрены основные теоретические положения организации и оплаты труда. Во второй главе реализовано проектирование информационной системы МУП «ЖЭУК г. Рыбница». В третьей главе описана автоматизация расчета заработной платы с использованием платформы 1С: Предприятие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жилищный кодекс ПМР № 162-3-III от 19.07.2002 г.
2. Закон ПМР №531-3-IV от 6.08.2008 г. «О товариществах собственников жилья»
3. Постановление Правительства ПМР №235 от 26.08.2016 г. «Об утверждении Правил учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и Правил предоставления жилых помещений по договору социального найма на территории Приднестровской Молдавской Республики.
4. Постановление Правительства ПМР от 11 апреля 2013 г. №65 «Об утверждении Положения о порядке и условиях отнесения работников к категории «квалифицированные» с учётом специфики деятельности организации» (САЗ 13-14)
5. Приказ Государственной службы энергетики и жилищно-коммунального хозяйства ПМР «Об утверждении Норм обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию территорий» № 253 от 19.06.2014 г.
6. Приказ Государственной службы энергетики и жилищно-коммунального хозяйства ПМР №252 от 19.06.14 г. «Об утверждении Правил изменения размера платы за содержание и ремонт жилищного фонда, санитарное содержание зданий и придомовой территории в случае оказания (не оказания) услуг и выполнения (не выполнения) работ по управлению, содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном жилом доме ненадлежащего качества и (или) с перерывами, прерывающими установленную продолжительность».
7. Приказ Государственной службы энергетики и жилищно-коммунального хозяйства ПМР «Об утверждении Правил и норм технической эксплуатации жилищного фонда» №413 от 24.06.2004 г.

8. Приказ Министерства регионального развития, транспорта и связи ПМР от 25.05.2015 г. №178 «Об утверждении Порядка реализации выбора способа управления многоквартирным домом».

9. Приказ Министерства регионального развития, транспорта и связи ПМР №79 от 8.02.2007 г. «Об утверждении Положения о порядке оплаты населением услуг, предоставляемых в жилищном фонде»

10. Приказ Министерства регионального развития, транспорта и связи ПМР «Об утверждении Положения о нормативной численности работников в организациях, осуществляющих управление многоквартирными жилыми домами» №13 от 8.06.2015 г.

11. Приказ Министерства промышленности ПМР №1095 от 11.12.06 «Об утверждении Положения об управляющей организации (компании) по обслуживанию жилищного фонда».

12. Приказ Министерства промышленности ПМР №172 от 06.04.2009г. «Об утверждении Правил содержания общего имущества в многоквартирном доме».

13. Приказ Министерства по социальной защите и труду ПМР от 18 сентября 2017 г. № 1058 «Об утверждении положения Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (САЗ 17-)

14. Приказ Министерства экономики ПМР от 2 июня 2005 г. N 328 «Об утверждении разъяснения «О порядке индексации заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в случае нарушения работодателем сроков их выплат»» (САЗ 05-25)

15. Трудовой Кодекс Приднестровской Молдавской Республики

16. Указ Президента ПМР №888 от 26.10.10 г. «Об утверждении Порядка перерасчета оплаты за отдельные виды коммунальных услуг при временном отсутствии граждан по месту постоянного жительства».

17. Устав МУП «ЖЭУК г. Рыбница», 2016 год.

18. Адамов Н.А. Рогуленко Т.М., Амучиева Г.А. Основы управленческого учета. – СПб.: Питер, 2005. – 628с.

19. Бабаев Ю.А., Комиссарова И.П., Бородин В.А. Бухгалтерский учет: Учебник для студентов вузов. – Издательство: Юнити, 2009. – 527с.
20. Вартанян А. Информационные технологии как инструмент современной бухгалтерии. // Бухгалтерский учет. – 2011. – №5. – с.11-16
21. Грекул В.А. Лекции: Национальный исследовательский университет «Высшая Школа Экономики». Лекция 10– Москва, 2010. – 57с.
22. Дрозд, Т. А. Трудовые отношения: конфликты, споры – Москва – 2009. – 118с.
23. Елгина Е.Б. Первичные документы. – «Статус-Кво 97», 2004. – 226с.
24. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учеб. пособие для экон. вузов. – М., 2016. – 204с.
25. Корнюшин В.И. Бухгалтерские информационные системы. – Издательство: МИЭМП, 2010. – 112с.
26. Машинистова Г.Е. Бухгалтерский финансовый учет. – Издательство: Эксмо, 2010. – 416с.
27. Скородова Л.К., Константинова Ю.С. Проектирование информационных систем в среде Rational Rose – Тирасполь, 2010. –137 с.
28. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: Экономика, 2007 – 358с.
29. Умнова Э.А., Шаниров М.А. Система автоматизированной обработки учетной информации. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 246с.
30. Шуремов Е.Л. и др. Автоматизированные информационные системы бухгалтерского учета, анализа, аудита: Учебное пособие. – М.: Перспектива, 2010. – 363с.
31. DFD методология. Нотация, принципы моделирования. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.nazametku.com/dlia-raboty/dfd-методология-нотация-принципы-модел/>.
32. Открытый национальный институт ИНТУИТ. Лекция №7: Моделирование бизнес–процессов средством BPwin. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.intuit.ru/studies/courses/2195/55/lecture/1630>

33. Программа компьютерного моделирования BPwin. – [Электронный ресурс]. Режим Доступа: <http://bourabai.kz/cm/bpwin.htm>
34. Сайт по проектированию и разработке автоматизированных, информационных и аналитических систем [Эл. ресурс]. Режим доступа: <http://www.info-system.ru/main.html>
35. Открытый национальный институт ИНТУИТ. Лекция №8: Моделирование бизнес–процессов средством BPwin. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.intuit.ru/studies/courses/2195/55/lecture/1632?page=3>

Тарифная сетка оплаты труда

Таблица 1

ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ	«К»
АУП	
Директор	2,0-3,0
Главный инженер	1,9-2,2
Главный бухгалтер	1,9-2,2
Главный экономист	1,9-2,2
Главный энергетик	1,5-2,2
Экономист	1,3-1,5
Специалист по работе с населением и домкомами	1,0-1,4
Специалист по ОТ и ТБ	1,0-1,3
Специалист по ГЗ	1,0-1,3
Главный специалист ПТО	1,2-1,5
Ведущий специалист ПТО	1,1-1,3
Бухгалтер	1,0-1,3
Юрисконсульт	1,0-1,2
Специалист по кадрам	1,0-1,2
Кассир	1,0-1,1
Секретарь-референт	1
ЖИЛИЩНЫЙ ОТДЕЛ	
Главный специалист	1,1-1,3
Ведущий специалист	1,0-1,2
РАСЧЕТНЫЙ ОТДЕЛ	
Ведущий специалист	1,0-1,3
специалист	1,0-1,2
Техник по об.выч.техн	1,0-1,2

(продолжение таблицы)

Тарифная сетка оплаты труда

делопроизводитель	1,0-1,2
РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УЧАСТОК	
Начальник	1,4-1,8
Мастер	1,1-1,7
Диспетчер	1-1,1
АВТОТРАНСПОРТНЫЙ УЧАСТОК И МТС	
Специалист по хозяйсти	1,1-1,5
Уборщик сл.помещений	1
Охранник	1
Инспектор проф. осмотра	1
Водитель 1 кл.	1,15
Водитель 2 кл.	1,1
Водитель 3 кл.	1,1
Тракторист	1,1
Автослесарь	1,1

Источник: штатное расписание