

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно–Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Высшая школа экономики и управления
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

РАБОТА ПРОВЕРЕНА
Рецензент, ООО АГРОФИРМА
«АРИАНТ», директор по персоналу
_____ Л.Б. Мартиросян
«__» _____ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ И.И. Просвирина
«__» _____ 2018 г.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
(ПО МАТЕРИАЛАМ ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ»)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ–38.03.01.2018.1290.ВКР

Руководитель ВКР, доцент
_____ Т.Ю. Субботина
_____ 2018 г.

Автор ВКР, студент группы ЭУ–430
_____ Д.В. Танаев
_____ 2018 г.

Нормоконтролер, доцент
_____ Е.А. Шевелёва
_____ 2018 г.

Челябинск 2018

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Южно–Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

Высшая школа экономики и управления
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита
Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»
Профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

“УТВЕРЖДАЮ”

Заведующий кафедрой,
д.э.н., профессор

И.И. Просвирина

11.12.2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Танаева Дениса Васильевича
группа ЭУ–430.

1 Тема работы: «Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда на предприятии (по материалам ООО Агрофирма «Ариант»)»
утверждена приказом по университету от 04.04.2018 № 580

2 Срок сдачи студентом законченной работы 15 июня 2018 г.

3 Исходные данные к работе:

Цель исследования:

разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ООО Агрофирма «Ариант» на основе проведенного анализа.

Теоретическая основа исследования:

экономическая литература отечественных авторов, раскрывающих принципы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Нормативно–правовая основа исследования:

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, ФЗ «О бухгалтерском учете», Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ и другие.

Информационная основа исследования:

учредительные документы, учетная политика, первичные документы по учету оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант».

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

– рассмотреть понятие, функции, формы и виды оплаты труда;
– рассмотреть организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО Агрофирма «Ариант»

– выявить недостатки в учете оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант», дать

рекомендации по и устранению

– провести анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант».

5 Иллюстративный материал (плакаты, альбомы, раздаточный материал, макеты, электронные носители и др.)

- раздаточный материал;
- презентация в Microsoft Office PowerPoint;
- таблицы и рисунки, отражающие основные данные по содержанию ВКР

Общее количество иллюстраций – ___ слайдов.

6 Дата выдачи задания – 20.11.2017 г.

Руководитель _____ Т.Ю. Субботина

Задание принял к исполнению _____ Д.В. Танаев

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
Обсуждение темы	01.11.2017–10.11.2017	
Обсуждение задания	15.11.2017–20.11.2017	
Обсуждение плана работы	21.11.2017–11.12.2017	
Обсуждение списка литературы	21.11.2017–11.12.2017	
Первая глава	20.03.2018	
Вторая глава	10.04.2018	
Введение, заключение реферат	04.05.2018	
Оформление приложений	04.05.2018	
Подготовка доклада, раздаточного материала	11.06.2018	
Получение отзыва и рецензии	13.06.2018	
Прохождение нормоконтроля	18.06.2018–19.06.2018	

Заведующий кафедрой _____ И.И. Просвирина

Руководитель работы _____ Т.Ю. Субботина

Студент _____ Д.В. Танаев

РЕФЕРАТ

Танаев Д.В. Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда на предприятии (по материалам ООО Агрофирма «Ариант»). – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ–430, 2018. – 73 с., 15 табл., 9 рисунков, 2 прил., библиографический список – 40 наим.

Объект исследования – финансово–хозяйственная деятельность ООО Агрофирма «Ариант».

Предмет исследования – учет оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант».

Цель исследования – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов по оплате труда в ООО Агрофирма «Ариант» на основе проведенного анализа.

В первом разделе рассмотрены теоретические аспекты и организация учета оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант», выявлены недостатки в учете оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант», даны рекомендации по их устранению. Предложено использовать разработанный автором график документооборота, применить иной метод расчета суммы оценочного обязательства на оплату отпусков.

Во втором разделе рассмотрены теоретические аспекты анализа фонда оплаты труда, проведен анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант», выявлен перерасход фонда оплаты труда и причины его возникновения.

Результаты выпускной квалификационной работы рекомендуется использовать в практической деятельности ООО Агрофирма «Ариант».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
1. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ».....	9
1.1 Понятие, функции, формы и виды оплаты труда	9
1.2 Характеристика предприятия ООО Агрофирма «Ариант»	17
1.3 Учет оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант»	22
Выводы по разделу один	51
2. АНАЛИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ»	52
2.1 Теоретические основы анализа фонда оплаты труда	52
2.2 Анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант»	58
Выводы по разделу два.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	68
ПРИЛОЖЕНИЯ	72
ПРИЛОЖЕНИЕ А БУХГАЛТЕРСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ».....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Б ГРАФИК ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	74

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях организациям необходимо решать проблемы по правильному и своевременному отражению расчетов по заработной плате работникам организации.

Труд по своему характеру разнообразен и выполняется каждым человеком по разному, именно поэтому возникает необходимость в его оценки, классификации, учете и анализе. Всем этим аспектам уделяется большое внимание в нормативных документах и законодательных актах.

Главным источником дохода для населения нашей страны является, заработная плата, она служит важнейшим рычагом управления национальной экономикой.

Тема данной выпускной квалификационной работы актуальна, так как учёт расчётов с персоналом по оплате труда являются важной составной частью бухгалтерского учета. Главное не только правильно показывать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающиеся к выплате каждому работнику, а также позаботится о своевременном удержании из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Цель данной дипломной работы провести исследования организации и учета заработной платы, изучить действующие системы и формы оплаты труда, документальное оформление, показать основные этапы начисления заработной платы, удержаний из заработной платы, провести анализ труда и заработной платы в ООО Агрофирма «Ариант».

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе необходимо решить следующий круг задач:

- рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда;
- изучить нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии;
- изучить виды удержаний из заработной платы и оформление их в бухгалтерском учете;

- дать характеристику ООО Агрофирма «Ариант»;
- определить порядок организации и учёта оплаты труда на предприятии ООО Агрофирма «Ариант»;
- провести анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, движения кадров на предприятии и рабочего времени, а также дать рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

Предметом исследования является учет заработной платы.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью Агрофирма «Ариант».

Информационной базой при написании выпускной квалификационной работы явились законодательные акты и другие нормативные документы, учредительные, организационно–распорядительные, бухгалтерские документы ООО Агрофирма «Ариант».

Практическая значимость данной выпускной квалификационной работы заключается в том, что предложения и конкретные рекомендации, изложенные в исследовании рекомендуется использовать ООО Агрофирма «Ариант». в целях совершенствования ведения бухгалтерского учета операций по оплате труда и расчетов с персоналом.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ»

1.1 Понятие, функции, формы и виды оплаты труда

Заработная плата (оплата труда) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [ст. 129 ТК РФ].

Генкин Б.М. пишет, что вопросы оплаты труда регулируются теперь не в централизованном порядке, а с помощью трудовых договоров (контрактов), государство отказалось от централизованного регулирования заработной платы. Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты при условии, что заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством [17].

Основной формой распределения по труду является заработная плата, которая представляет собой выраженную в денежных средствах долю трудящихся в той части национального дохода, которая направлена на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым в общественном производстве – утверждает В.Д. Ракоти. Главная цель в политике заработной платы в настоящее время – её значительное повышение, формирование её уровня на принципе цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности, создавая денежные [34].

Накопления для наращивания инвестиционного потенциала. Камышанова П.И. дает следующее определение заработной платы, что это основной источник дохода, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как мощный рычаг управления экономикой [24].

Заработная плата выполняет несколько функций:

1) воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим;

2) социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте;

3) стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера зарплаток в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции;

4) статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под

статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда;

5) регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд;

б) функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7) производственно–долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Основным законодательным актом по вопросам оплаты труда является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197–ФЗ (ТК РФ).

На основании законодательства организация самостоятельно создает системы оплаты труда работников, как состоящих в штате, так и заинтересованных со стороны для выполнения работ по договорам гражданско–правового характера.

Под системной оплатой труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда [18].

В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Под системой оплаты труда подразумевают способ вычисления размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам согласно с произведенными ими затратами труда.

Различают несколько систем оплаты труда:

- тарифная;
- бестарифная;
- смешенная (рис. 1).

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих–сдельщиков. Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом.



Рисунок 1– Системы оплаты труда

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников. Основные элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифно– квалификационный справочник, тарифные ставки. В настоящее время действует Единый тарифно–квалификационный справочник работ и профессий рабочих, включающий отдельные выпуски по отраслям производств [20].

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих–сдельщиков. Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом.

Тарифный разряд – это величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

Квалификационный разряд – это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Обычно тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами оплаты труда и коэффициентами. Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент. Тарифный коэффициент каждого разряда определяется путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда. Таким образом, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка определенного разряда превышает размер тарифной ставки 1 – го разряда. При этом тарифный коэффициент 1 – го разряда всегда равен [22].

К числу важнейших показателей, характеризующих затраты труда, относятся нормы труда, в том числе:

1) норма выработки – количество продукции, которое работник определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени;

2) норма времени – количество рабочего времени (часы, минуты), которое должен затратить работник определенной квалификации на производство единицы продукции.

3) норма обслуживания – количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей), которые работник должен обслужить в единицу времени.

4) нормированное задание – суммарный объем работы, который работник должен выполнить за единицу рабочего времени.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная. Основным различием между повременной и сдельной формами

оплаты труда является лежащий в их основе способ учета затрат труд: при повременной форме оплаты труда – учет проработанного времени; при сдельной форме оплаты труда – учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных работником операций.

Основные формы тарифной оплаты труда представлены на рисунке 2.

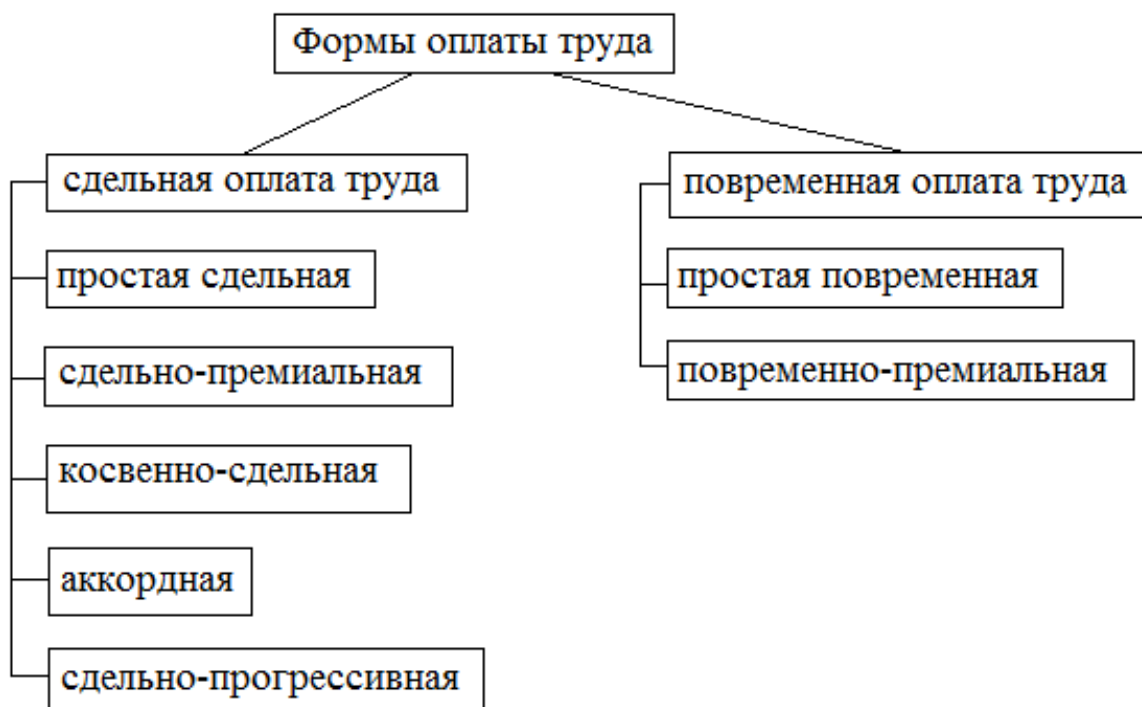


Рисунок 2 – Формы оплаты труда

Под простой повременной понимают оплату труда за предназначенное количество отработанного времени независимо от количества произведенных работ [25].

Заработную плату работников вычисляют произведением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных часов или дней.

При повременно–премиальной форме к повременной тарифной ставке прибавляют премии, размер которых зависит от определенных достижений в работе.

Под простой сдельной формой оплаты труда подразумевают размер заработка, который начисляется работнику по установленным расценкам исходя из объема выполненной работы.

Заработная плата рассчитывается как произведение установленной сдельной расценки на объем выполненной работы.

Сдельно–премиальная форма оплаты труда – оплата труда работнику кроме заработка, предусматривается премия за перевыполнение норм выработки.

По косвенной сдельной форме могут быть рабочие–сдельщики, наладчики технологического оборудования и другие вспомогательные рабочие, от результатов которых зависит уровень заработка.

Аккордная сдельная форма понимается, как определение размера заработка за весь объем выполненной работы, а не на отдельное действие.

При сдельно–прогрессивной форме оплата труда работника устанавливается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.

Бывают следующие типы оплаты труда:

- основная;
- дополнительная.

Основной заработной платой являются постоянные выплаты работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ, премии, сверхурочную работу, ночную работу, работу в выходные и праздничные дни [28].

Основная заработная плата определяется произведением тарифной ставки на отработанное время (выполненное количество продукции).

Основная заработная плата рассчитывается либо рабочим временем, либо количеством продукции.

Под дополнительной заработной платой понимают выплаты за трудовые успехи, надбавки за особые условия труда, различные компенсации.

Расчет дополнительной заработной платы зависит от того, что именно надо рассчитать.

В соответствии с Конституцией РФ (гл. 2 ст. 37) есть гарантия, что каждому работнику выплачивают вознаграждение за труд, установленного законом минимального размера оплаты труда.

Так, согласно ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный одновременно на всей территории РФ федеральным законом, минимальный уровень месячной оплаты труда, который не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

1.2 Характеристика предприятия ООО Агрофирма «Ариант»

Общество с ограниченной ответственностью Агрофирма «Ариант» — это крупнейший агропромышленный холдинг в Российской Федерации, который является лидером по производству мясной продукции.

Общество с ограниченной ответственностью «Ариант» образовано в 2002 году. Предприятие представляет собой замкнутый агропромышленный комплекс, занимающийся производством комбикормов из собственного сырья, мяса свинины, колбасных изделий и мясных деликатесов, а также производством алкогольных и безалкогольных напитков [23].

Юридический адрес организации Россия, 457011, Челябинская область, Увельский район, село Рождественка, улица Совхозная, строение 2. В 2002 году Инспекцией МНС России по Увельскому району Челябинской области, было выдано свидетельство о государственной регистрации юридического лица за номером 1027401926298 серия 74 № 001483003.

Основными видами экономической деятельности ООО «Ариант» являются:

- разведение свиней;
- выращивание зерновых и зернобобовых культур;
- производство готовых и консервированных продуктов из мяса;
- производство и торговля алкогольными и безалкогольными напитками;

- производство пищевых животных жиров;
- производство различных готовых кормов для животных;
- выращивание кормовых и масличных культур и их заготовка;
- оптовая торговля сельскохозяйственным сырьем и живыми животными.

В мясной отрасли ООО «Ариант» занимает первое место в России по величине поголовья и выпуску мяса свинины. Также агрохолдинг является единственным крупным производителем свинины в челябинской области.

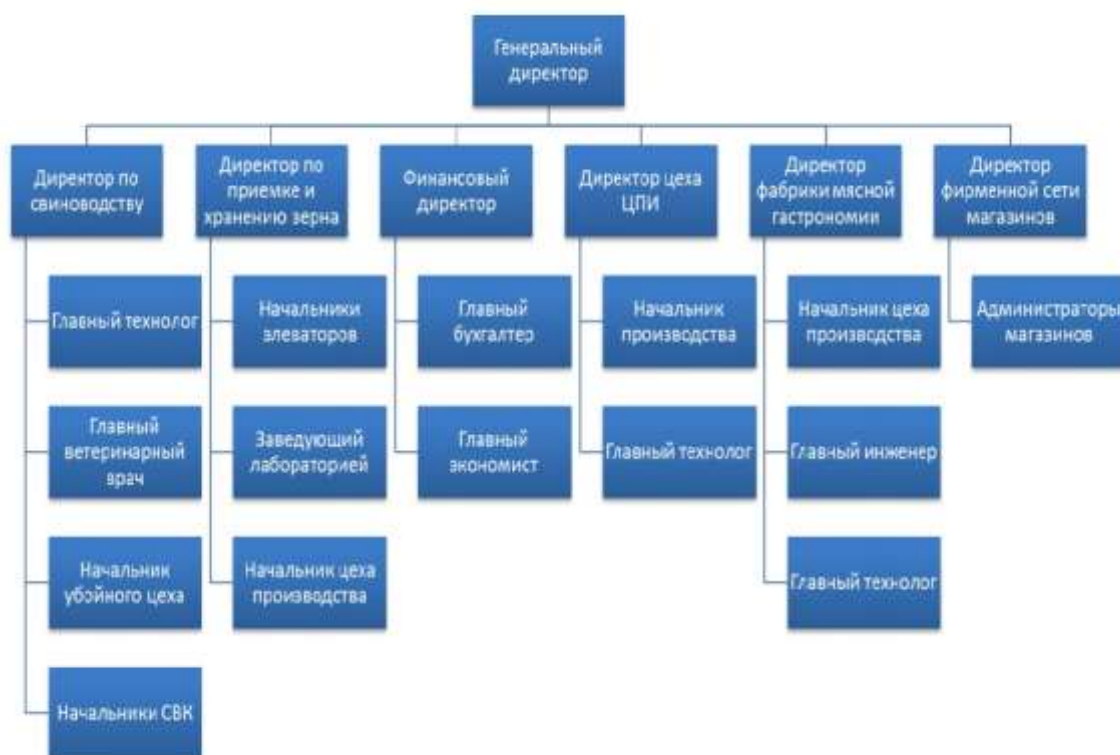


Рисунок 3 – Организационная структура ООО Агрофирма «Ариант»

На предприятие ООО «Ариант» действует дивизиональная организационная структура. Дивизиональная организационная структура представляет собой комплекс самостоятельных подразделений, входящих в состав предприятия, имеющих одну сферу деятельности, но самостоятельно решающих текущие производственные и хозяйственные вопросы, возникающие в процессе

производства. На рисунке 3 представлена дивизиональная организационная структура ООО Агрофирма «Ариант».

Преимуществами данной структуры являются: высокая степень координации управленческой деятельности в рамках одного дивизиона; оперативное реагирование на изменение процесса производства в определенном подразделении; она обеспечивает управление многопрофильными предприятиями с общей численностью сотрудников порядка сотен тысяч и территориально удаленными подразделениями.

К недостаткам дивизиональной структуры можно отнести большое количество «этажей» управленческой вертикали, а также дублирование функций на разных «этажах», вследствие чего возникают высокие издержки на содержание управленческой структуры

По состоянию на 1 января 2017 года по месту нахождения зарегистрированы 698 торговых точек; 8 свиноводческих комплексов; 5 элеваторов; 1 комбикормовый завод; 6 посевных площадок, общей площадью 82000 Га [16].

Удерживать лидирующие позиции на рынке ООО «Ариант» позволяют собственные активы:

- 82000 гектаров посевных площадей, на которых выращивают зерновые культуры, для дальнейшей переработки в корма;
- заводы по производству и переработке комбикормов;
- племенная ферма для воспроизводства свиней;
- свиноводческий комплекс;
- предприятия по переработке мяса и производству мясных деликатесов;
- собственный автопарк, оборудованный холодильными установками с температурным режимом от +3 +5°C; фирменная торговая сеть в Челябинской, Курганской, Новосибирской, Кемеровской, Тюменской, Свердловской областях.

В каждом крупном городе Уральского региона имеется как минимум десять фирменных магазинов «Ариант».

Основные конкуренты ООО «Ариант»: ООО «Уральский богатырь», АПХ «Мираторг», ООО «Ромкор», ГК «Черкизово», московские мясокомбинаты «Микоян» и «Царицыно», ООО «Калинка», а также частные производители. Качество выпускаемой продукции общества постоянно улучшается путем внедрения новых технологий ее изготовления. Процесс содержания свиней в комплексах полностью компьютеризирован. В последние годы ведется активное строительство свиноводческих комплексов на площадках Увельского района Челябинской области, мощность которых составит 350 тыс. голов [16].

В ООО Агрофирма «Ариант» ответственность за организацию бухгалтерского учета в обществе, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель.

Состав и подчиненность, а также разделение полномочий и ответственности, структуры, функции и задачи бухгалтерской службы определяются внутренними правилами и должностными инструкциями.

Бухгалтерия ООО Агрофирма «Ариант» состоит из: главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, ведущие бухгалтера, бухгалтер–кассир. Бухгалтерия взаимодействует со всеми отделами.

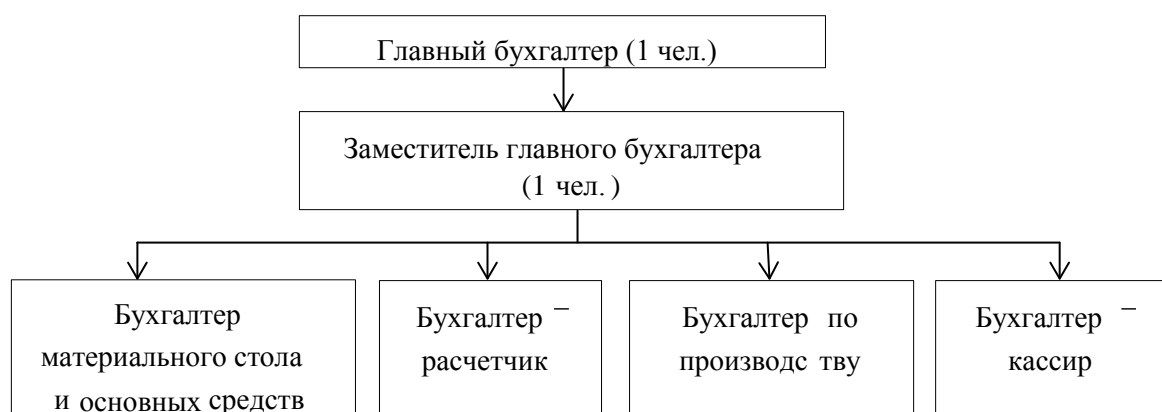


Рисунок 4 – Структура бухгалтерии ООО Агрофирма «Ариант»

Обязанности бухгалтера по заработной плате относятся к сфере деятельности, связанной с оплатой труда работников при выполнении ими своих трудовых

функций. Перечень трудовых обязанностей бухгалтера сводится к выполнению следующих операций:

1) прием первичной документации, на основании которой будут производиться начисления или удержания по сотрудникам. К таким документам относятся табеля учета рабочего времени, листки временной нетрудоспособности, приказы по кадровому составу, исполнительные листы, заявления сотрудников и др.;

2) обработка первичной документации с их проведением и начисление зарплаты в программе, а также проверка правильности расчета тех или иных составляющих зарплаты и удержаний в соответствии с законодательством РФ;

3) составление соответствующей корреспонденции по счетам аналитического учета заработной платы, а также формирование регистров синтетического учета с целью обобщения и анализа полученной информации;

4) расчет НДФЛ, который необходимо удержать из заработной платы сотрудников и перечислить в налоговые органы;

5) расчет страховых взносов в ПФР, ОМС, ФСС в соответствии с нормами законодательства РФ;

6) формирование отчетности по зарплате в государственные органы, в том числе передача статистической информации, расчетов по форме 6–НДФЛ, справок по форме 2–НДФЛ, сведений о среднесписочной численности, формы СЗВ–М, расчета по страховым взносам и др.;

7) правильное хранение документации, касающейся начисления заработной платы сотрудников и предоставления каких–либо льгот или пособий;

8) предоставление государственным органам запрашиваемой ими информации в части начислений и удержаний по заработной плате работников, в том числе и при осуществлении камеральной или выездной проверке.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется автоматизированным способом

(программа 1С), в соответствии с Планом счетов в ООО Агрофирма «Ариант», который соответствует Плану счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий, утвержденным Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 года № 94н.

Бухгалтерский учет начисления заработной платы осуществляется бухгалтером на основании данных первичных документов по учету фактически отработанного работником времени, согласно ч. 4 ст. 9 Закона N 402–ФЗ формы первичных учетных документов утверждаются ООО Агрофирма «Ариант» самостоятельно.

Для ведения хозяйственной деятельности открыты расчётные счета в ПАО Сбербанк.

1.3 Учет оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант»

В организациях при расчете оплаты труда и отражении соответствующих операций на счетах бухгалтерского учета ведется аналитический и синтетический учет.

Порядок ведения бухгалтерского учета регламентируется Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 года № 402–ФЗ.

Аналитический учет оплаты труда полагается вести по каждому работнику с применением лицевых счетов работников, налоговой карточки по учету доходов и налогу на доходы физических лиц.

В соответствии с Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н синтетический учет расчетов по оплате труда организации осуществляют на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет пассивный.

По дебету отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний. По кредиту счета отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, – в корреспонденции со

счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

– оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, – в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

– начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

– начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

Таблица 1 – Корреспонденция счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда

Содержание факта хозяйственной деятельности	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работникам по отгрузке, перемещению оборудования, требующего монтажа	07	70
Начислена заработная плата работникам, занятым в сфере вложений во внеоборотные активы	08	70
Начислена заработная плата работникам по выгрузке, перемещению производственных запасов	10	70
Начислена заработная плата сотрудникам основного производства	20	70
Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства	23	70
Начислена заработная плата работникам общепроизводственного персонала	25	70
Начислена заработная плата сотрудникам общехозяйственного персонала	26	70
Начислена заработная плата работникам, занятым исправлением брака	28	70
Начислена заработная плата работникам в обслуживающем производстве	29	70
Начислена заработная плата персоналу, занятому сбытом продукции	43	70
Начислена заработная плата работникам, занятыми продажей	44	70

товара		
Начислена заработная плата персоналу за демонтаж основных средств	46	70
Начислено пособие за счет средств социального страхования	69	70
Начислены выплаты, причитающиеся от других организаций	76	70
Отражение задолженности по оплате труда работникам в связи с переводом их из обособленных подразделений	79	70
Начислены дивиденды учредителям, которые состоят в штате организации	84	70

Содержание факта хозяйственной деятельности	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работникам, занимающимся ликвидацией основных средств	91	70
Начислены отпускные работникам	96	70
Начислена заработная плата работникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов	97	70
Начислена заработная плата в связи с чрезвычайными обстоятельствами (предотвращение и ликвидация последствий: аварий, пожаров и т. п.)	99	70
Удержание из заработной платы сумм недостач и потерь	70	94
Удержан НДФЛ из заработной платы работников	70	68
Удержаны из заработной платы выданные суммы в подотчет	70	71
Удержаны из заработной платы суммы недостач, растрат, займов	70	73
Отражена задолженность по излишне начисленным суммам работникам за счет социального страхования	70	69
Депонированы не выплаченные в установленный срок суммы оплаты	70	76
Передача задолженности по оплате обособленным подразделениям (в связи с переводом работников)	70	79
Перечислена со специального счета в банке заработная плата (дивиденды) работникам	70	55
Перечислена с расчетного счета заработная плата работникам	70	51
Перечислена с валютного счета заработная плата работникам	70	52
Выдача натуральной оплаты сельскохозяйственной продукцией	70	90, 91
Выдана заработная плата работникам из кассы	70	50

Согласно Приказу Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками по суммам, выданным им в подотчет на административно-хозяйственные и прочие расходы. Этот счет активный.

На выданные под отчет суммы дебетуется в корреспонденции со счетами учета денежных средств. На израсходованные подотчетными лицами суммы кредитуется в корреспонденции со счетами, на которых учитываются затраты и приобретенные ценности, или другими счетами в зависимости от характера произведенных расходов.

Корреспонденция счетов по учету расчетов с подотчетными лицами представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Корреспонденция счетов по учету расчетов с подотчетными лицами

Содержание факта хозяйственной деятельности	Дебет	Кредит
Выданы из кассы денежные средства в подотчет	71	50
Перечислены авансы подотчетным лицам, находящимся за пределами организации	71	51, 52, 55
Выданы в подотчет чековые книжки	71	76
Получены в подотчет работникам обособленного подразделения центральной кассы головной организации по доверенности денежные средства и денежные документы	71	79
Зачислена в подотчет продавцам полученная выручка за проданную продукцию на продовольственном рынке	71	90
Отражены положительные курсовые разницы по подотчетным суммам, выданным в иностранной валюте	71	91
Списаны задолженности подотчетных лиц на сумму принятых к учету внеоборотных активов, материально–производственных запасов и др.	07,08, 10,11	71
Списана задолженность с подотчетных лиц при принятии к учету материальных ценностей	15	71
Отражена сумма налога на добавленную стоимость по приобретенным активам и оплаченным расходам подотчетными лицами	19	71
Списаны подотчетные суммы по расходам основного и вспомогательного производства	20, 23	71
Списаны подотчетные суммы по расходам на общепроизводственные и общехозяйственные нужды	25, 26	71
Списаны подотчетные суммы по расходам на исправление брака	28	71
Списаны подотчетные суммы по расходам обслуживающих производств	29	71
Списана задолженность подотчетных лиц по принятым к учету товарам	41	71
Списаны подотчетные суммы на расходы коммерческого характера (реклама, содержание торговых точек, ларьков, магазинов и т.п.)	44	71
Списаны подотчетные суммы на расходы, относящиеся к отгрузке продукции и товаров, выручка от продажи которых не может быть признана в момент отгрузки	45	71
Возвращены подотчетные суммы в кассу	50	71
Возвращены подотчетные суммы в безналичном порядке	51,52, 55	71
Сдана выручка, полученная от продажи продукции на продовольственном рынке инкассаторам банков; переведена выручка через почту и т.п.	57	71
Оплачена через подотчетных лиц задолженность поставщикам	60	71
Удержаны подотчетные суммы из оплаты труда работника	70	71
Отнесена на расчеты с персоналом задолженность по подотчетным суммам	73	71
Возвращены чековые книжки	76	71

Переоформлена задолженность подотчетных лиц в связи с переводом их из одного обособленного подразделения в другое	79	71
Списана на финансовые результаты задолженность по подотчетным суммам, нереальным для взыскания	91	71
Отражены не возвращенные в установленные сроки подотчетные суммы	94	71
Списаны подотчетные суммы на работы, относимые к расходам будущих периодов	97	71
Оплачены через подотчетных лиц расходы, связанные с чрезвычайными обстоятельствами	99	71

На основании Приказа Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» предназначен для обобщения информации о всех видах расчетов с работниками организации, кроме расчетов по оплате труда и расчетов с подотчетными лицами. Этот счет активно–пассивный.

По дебету отражаются суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, относятся с кредита счетов 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» и 98 «Доходы будущих периодов» (за недостающие товарно–материальные ценности), 28 «Брак в производстве» (за потери от брака продукции) и др.

По кредиту записи производятся в корреспонденции со счетами: учета денежных средств – на суммы внесенных платежей; 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – на суммы удержаний из сумм по оплате труда; 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» – на суммы списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска.

Для учета личного состава, отработанного времени, расчетов по начислению и выплате заработной платы организации добровольно применяют (не применяют) следующие унифицированные формы первичных документов, принятые постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1:

1) по учету кадров:

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (№ Т–1), приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (№ Т–1а) (копия передается в бухгалтерию, где бухгалтер определяет с какого числа будет начисляться заработная плата), личная карточка работника (№ Т–2), личная карточка

государственного (муниципального) служащего (№ Т-2ГС(МС)), штатное расписание (№ Т-3), учетная карточка научного, научно-педагогического работника (№ Т-4), приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (№ Т-5), приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (№ Т-5а), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (№ Т-6), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (№ Т-6а) (применяется для расчета заработной платы, относящейся за отпуск), график отпусков (№ Т-7), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (№ Т-8), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (№ Т-8а) (применяется для окончательного расчета с работниками), приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (№ Т-9), приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку (№ Т-9а), командировочное удостоверение (№ Т-10), служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (№ Т-10а) (применяется для подтверждения расходов на командировку), приказ (распоряжение) о поощрении работника (№ Т-11), приказ (распоряжение) о поощрении работников (№ Т-11а);

2) по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

– табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (№ Т-12), согласно постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1, применяется для учета времени, фактически отработанного и неотработанного работником организации, для контроля над соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда. Составляется в одном экземпляре, ставится подпись руководителя структурного подразделения, работника отдела кадров, после чего предоставляют в бухгалтерию;

– табель учета рабочего времени (№ Т-13), применяется для контроля над соблюдением рабочего времени, количестве неявок за месяц по каждому работнику организации. Составляется в одном экземпляре, ставится подпись

руководителя структурного подразделения, работника отдела кадров и предоставляется бухгалтерии. Срок хранения – 75 лет, если организация имеет вредные и опасные условия труда;

– расчетно–платежная ведомость (№ Т–49), является основным документом для оформления расчетов и выплаты с работниками по оплате труда. Составляется в одном экземпляре в бухгалтерии, ставится подпись руководителя организации. Начисление заработной платы осуществляется на основе данных документов по учету выработки, фактически отработанного времени. В документ записываются все данные о всех начислениях и удержаниях. Срок хранения – 5 лет;

– расчетная ведомость (№ Т–51), оформляется для расчета начисления заработной платы. Ведомость применяется при безналичном расчете. В документе производятся все начисления и удержания данного работника. Начисления берутся из документов, информация которых содержит, сколько времени работник отработал, а именно из табеля рабочего времени. Составляется в одном экземпляре, ставится подпись ответственного работника бухгалтерии;

– платежная ведомость (№ Т–53), заполняется на основе данных расчетной ведомости и применяется для выплаты заработной платы. Выдаются наличные денежные средства через кассу. Информация для заполнения ведомости берется из лицевого счета каждого работника. Составляется в одном экземпляре в бухгалтерии, ставится подпись руководителя организации. Срок хранения – 5 лет;

– журнал регистрации платежных ведомостей (№ Т–53а), применяется для занесения данных платежных ведомостей в хронологической последовательности. Ведет и следит за правильностью оформления ведомости бухгалтер, где и ставится его подпись. Проверяющие органы могут потребовать журнал регистрации платежных ведомостей, поэтому следует внимательно заполнять журнал. Срок хранения – 5 лет;

– лицевой счет (№ Т–54, № Т–54а не применяется), форма № Т–54 используется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы

согласно первичным документам по учету выработки и выполненных работ. Дата начала оформления считается дата о приеме на работу, а дата окончания считается дата увольнения. Также являются основой для расчета пенсии. Срок хранения – 75 лет;

- записка–расчет о предоставлении отпуска работнику (№ Т–60), согласно постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 применяется для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска. Ведением документа занимается работник кадровой службы и бухгалтер, соответственно подпись также ставят работник кадровой службы и бухгалтер. Составлением записки–расчета служит график отпусков, приказ о предоставлении отпуска работнику, платежная ведомость;

- записка–расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (№ Т–61), предназначена для расчета заработной платы и других выплат работнику в случае прекращения действия трудового договора. Составляется работником отдела кадров и бухгалтером. Оформляется по расчету оплаты отпуска. При расчете среднего заработка в качестве компенсации за неиспользованный отпуск или удержания в виде аванса, выплаты записываются общей суммой за расчетный период;

- акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (№ Т–73), является итогом для расчета заработной платы работника выполненных работ. Составляется в двух экземплярах (первый передается работнику, второй – бухгалтерии для расчета заработной платы). Заверяется подписью руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера организации.

Первичные документы по учету расчетов с подотчетными лицами:

- приказ о подотчетных лицах, заключается список работников, которым будут выдаваться наличные денежные средства из кассы на расходы организации. Ставится подпись руководителя организации;

- кассовая книга (№ КО–4), ведется для отражения поступления и выдачи наличных денежных средств. Ставится подпись бухгалтера;
- заявление работника на выдачу подотчетных сумм, указывается сумма для совершения покупки. Ставится дата и подпись руководителя организации;
- расходный кассовый ордер (№ КО–2), составляется в одном экземпляре, указывается содержание хозяйственной операции, счета по дебету и по кредиту, ФИО кому выдаются наличные денежные средства. Ставится подпись руководителя и главного бухгалтера;
- авансовый отчет (№ АО–1), составляется работником организации, где он указывает перечень документов, подтверждающие произведенные расходы и суммы. Ставится подпись руководителя и передается в бухгалтерию на проверку.

Первичные документы по учету расчетов с персоналом по прочим операциям:

- на предоставление займа оформляется договор на предоставление займа, где указывается сумма и срок возврата, подписывается руководителем организации;
- на возмещение материального ущерба издается:
- приказ о возмещении материального ущерба, где указывается сумма возмещения, ставится подпись руководителя;
- служебная записка, составляется работником нанесший ущерб;
- акт о факте нанесения ущерба, составляется на основании объяснительной записки от работника нанесший ущерб, ставится подпись руководителя.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Работник вправе отказаться от выплаты первой части заработной платы (аванса). Для этого пишется личное письменное заявление и сдается в бухгалтерию. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет полное право отсутствовать на рабочем месте в период до

выплаты задержанной суммы. При этом работник должен поставить в известность своего руководителя в письменной форме о приостановлении работы в случае задержки заработной платы.

Выплаты заработной платы осуществляются путем выдачи наличных из кассы или безналичным путем на основе заявления работника, в котором он должен указать реквизиты своего текущего счета, открытого коммерческим банком.

Для расчета отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других пособий применяется средний заработок. В соответствии со ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е)).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Выплату по больничному листу начисляют из среднего заработка работника.

Этот заработок считается за 2 календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности.

Большое значение для правильного начисления оплаты труда работникам имеет учет отклонений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительные затраты труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам (рис. 3).



Рисунок 5 – Виды начислений по оплате труда

Размеры доплат и условия их оплаты организация определяет самостоятельно и устанавливает в коллективном или трудовом договоре.

Имеются следующие различные доплаты:

- за работу в ночное время, оплачиваются в повышенном размере, установленном коллективным договором, но не ниже размеров, установленных законодательством. Время ночной работы считается с 22 до 6 часов;

- за сверхурочную работу, согласно ст. 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. В соответствии со ст. 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

- за работу в выходные и праздничные дни, на основании ст. 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам, работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, работникам, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В 2017 году на предприятии ООО Агрофирма «Ариант» производились следующие

- виды индивидуальных доплат;

- за руководство бригадой – в размере 10%;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в размере разницы в окладах;
- за совмещение профессии, увеличение объёма выполняемых работ – в размере до 30 % от заработной платы по дополнительно выполняемой работе, в зависимости от сложности и объёма дополнительных работ, а также от степени загруженности по основной работе;
- за ненормированный рабочий день – в размере до 25% водителя легковых автомашин;
- за работу в праздничные, выходные дни, сверхурочные – по Трудовому Кодексу РФ. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- за работу в ночное время – в размере 40% тарифной ставки за каждый час работы с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размеры индивидуальных доплат определяются исходя из фактического объёма выполняемых работ, финансовых возможностей предприятия и могут изменяться в течение года. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере согласно статье 152 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, – в размере не менее двойной часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если

работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Приведем ряд примеров расчета заработной платы работников предприятия за 2017 г.

В марте 2017 г. Рыбкина Н.В. выходила на работу в выходной день 16.03.2015 г, т.к. этот день она отработала сверх положенной нормы, он ей будет оплачиваться в двойном размере (таблица 3).

Таблица 3 – Расчет оплаты выходного дня Рыбкина Н.В.

Должностной оклад, руб.	Кол-во рабочих дней/часов в месяце	Отработанное кол-во дней в месяце	Отработанное кол-во часов в выходной день	Итого
25000	21/168	22	8	–
Расчет оплаты		$25000 / 21 * 22 = 26190$	$25000 / 168 * 8 = 1190$	27380
Оплата за работу в выходной день		$26190 - 25000 = 1190$	1190	1190

Например, наладчик 1 разряда Смирнов А.К. имеет оклад в размере 31395 руб. В марте 2017 года он отработал 20 положенных рабочих дней.

Следовательно, за март 2017 года ему начислено 31395 руб.

$31395 * 13 \% = 4081$ руб. – НДФЛ.

Так как в конце 1 марта 2017 года данному работнику был выдан аванс в размере 10 000 руб., заработная плата к выдаче составит:

$31\ 395$ руб. – $10\ 000$ руб. – $4\ 081$ руб. = $17\ 314$ руб.

Сборщик 2 разряда, имеющий оклад в размере 38300 руб. за основное место работы в марте 2017 года выполнял дополнительную работу по другой должности с окладом 38690 руб. без освобождения от своей основной работы. Ей

производится доплата за совмещение профессий отсутствующего работника в размере 30% от оклада.

$38690 * 30\% = 11607$ руб. – доплата за совмещение.

Начисление оплаты за работу в выходной день будет производиться созданием двух документов:

на основании приказа «Привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день» в одном размере;

на основании табеля учета рабочего времени еще в одном размере.

При расчете заработной платы работников производственных цехов в ООО Агрофирма «Ариант» используется КТУ, в качестве мотивации для повышения производительности труда.

Для учета рабочего времени, фактически отработанного сотрудниками ООО Агрофирма «Ариант» используется унифицированная форма № Т-13 «Табель учета рабочего времени», она применяется:

для учета времени, фактически отработанного и/или неотработанного каждым работником организации;

для контроля соблюдения работниками установленного режима рабочего времени;

для получения данных об отработанном времени;

для расчета оплаты труда;

для составления статистической отчетности по труду.

Эта форма составляется в одном экземпляре руководителями подразделений, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передается в бухгалтерию.

По мере поступления первичных документов по учету использования рабочего времени или по учету выработки и заработной платы бухгалтерия ООО Агрофирма «Ариант» проверяет правильность их оформления и производит их счетную обработку.

В ООО Агрофирма «Ариант» при составлении документов по оплате труда соблюдаются все нормы и требования по оформлению первичной документации, заполняются все необходимые для заполнения строки и реквизиты. Расчеты по заработной плате осуществляются по расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49).

Основные унифицированные формы первичных документов, применяемые на предприятии ООО Агрофирма «Ариант» представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Унифицированные формы первичных документов, применяемые на предприятии

Номер унифицированной формы	Наименование формы
1	2
По учету кадров	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-7	График отпусков
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работника
Т-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
Т-61	Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы

Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда обязательно заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисления сумм по оплате труда, проводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам, плата за коммунальные услуги, брак, недостачи и пр.), кроме этого, по данным расчетных ведомостей проводятся также вычисления всех налогов и отчислений, которые делаются с предприятия, и базой для которых является фонд оплаты труда.

Размер пособия за временную нетрудоспособность зависит от причин ее наступления и страхового стажа. При утрате трудоспособности по причине заболевания или травмы, при карантине пособия выплачиваются лицам в размере:

- имеющих страховой стаж 8 и более лет – 100% среднего заработка;
- имеющих страховой стаж от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
- имеющих страховой стаж до 5 лет – 60% среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам в размере 60 процентов среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию.

Таблица 5 – Расчет пособия по временной нетрудоспособности Букреев А.А

Начало периода оплаты	Окончание периода оплаты	Число календарных дней, подлежащих оплате	Среднедневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный из МРОТ	Размер пособия в % к заработной плате	Размер дневного пособия в руб. и коп.	Максимальный размер дневного пособия	Начислено пособия

							ия	
14.0 1.17	16.01.1 7	3	466 ,41	367	100	466,41	–	1399,2 3
17.0 1.17	31.01.1 7	15	466 ,41	367	100	466,41	–	6996,1 5
01.0 2.17	07.02.1 7	7	466 ,41	367	100	466,41	–	3264,8 7

Букреев А.А. находился на больничном по причине заболевания с 14.01.2017 г. по 07.02.2017 г. Назначено пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% за 25 календарных дней.

Среднедневной заработок составил: $340\,481,52 / 730 = 466,41$.

Таблица 6 – Корреспонденция счетов по учету начисления пособия по временной нетрудоспособности

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет средств ФСС РФ)	69	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности (за счет средств работодателя) за 3 дня	20, 23,25 26	70
Начислена оплата труда за отработанное время	20, 23,25 26	70
Удержан НДФЛ с суммы пособия, уплачиваемой за счет средств работодателя	70	68

Работающим женщинам, имеющих детей до 1,5 лет, предусмотрены дополнительные перерывы. Время таких перерывов считается в счет рабочего времени и подлежит оплате в размере среднего заработка. Размер пособия по уходу за ребенком будет составлять 40% от среднего заработка работника. С 1

февраля 2018 года минимальный размер выплат составляет на первого ребенка – 3 142,33 руб. а на второго и каждого следующего – 6 248,65 руб., максимальный размер пособия по уходу – 24 536,57 руб.

На основании ст. 255 ТК РФ пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине за весь период отпуска по беременности и родам длительностью 70 (по многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (по осложненным родам – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.

Пособие по беременности и родам исчисляется в объеме 100% среднего заработка.

В 2017 г. максимальный размер пособия по беременности и родам составит 266 191 руб. 80 коп.

Согласно ст. 21 ТК РФ работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

Отпуска бывают:

- основные, гарантируют работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет. В соответствии со ст. 115 ТК РФ основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

- учебные, предоставляются обучающемуся работнику по его заявлению на основании справки из учебного заведения. Для определения суммы отпускных, нужно сумму заработной платы, начисленной за год перед уходом в отпуск, разделить на 12 и 29,3, а затем полученный результат умножить на количество календарных дней отпуска;

- дополнительные, предоставляются в особых условиях и характера работы.

Для выплаты практически всех пособий необходимо рассчитать средний заработок. Порядок расчёта закреплён в ст. 139 ТК РФ

Расчет среднего заработка необходим для следующих денежных выплат:

для отпускных; для командировки;

для перевода работника на должность, которая оплачивается ниже той, которую он занимал. Средний заработок для расчёта используют, если состояние здоровья не позволяет работнику занимать прежнюю должность;

по листам временной нетрудоспособности – в связи с болезнью, материнством.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом статьи 139, устанавливается единый порядок исчисления.

Администрация предприятия в письменном виде предупреждает работника о наступлении отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Издается приказ о предоставлении отпуска, который передаётся в бухгалтерию.

Проведем расчет начисления отпускных Тарасову Денису Александровичу, с 23.02.2017 по 29.03.2017 г. Расчетный период составляет с 01.02.2016 по 31.01.2017 г.

Таблица 7 – Расчет выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка

Год	Месяц	Заработок	Учтено дней расчетного периода	Количество		Средний дневной (часовой) заработок, руб.
				календарных дней расчетного периода	часов расчетного периода	
2016 г.	Февраль	13 405,51	29,3	259,54	–	458,61
2016 г.	Март	6 569,55	16,12			
2016 г.	Апрель	11 217,83	27,44			
2016 г.	Май	1 791,47	–			
2016 г.	Июль	11 327,05	25,61			
2016 г.	Август	11 849,95	21,81			
2016 г.	Сентябрь	6 744,64	21,06			
2016 г.	Октябрь	11 110,25	29,3			
2016 г.	Ноябрь	13 023,68	29,3			
2016 г.	Декабрь	17 254,94	29,3			
2017 г.	Январь	14	29,3			

		732,93				
Итого		119 027,80	259,54			
Начислено						
за	Февраль 2017 г.	месяц	за Март 2017 г. месяц			
количе ство кален– дарны х дней отпуска	сумма за отпуск, руб.	други е начисл ения	колич е– ство	сум ма за отп уск, руб.	другие начисления	всего, руб.
	из фонда оплаты труда		кален – дарны х дней отпуска	из фон да опл аты труда		
7	3 210,27		29	132 99,7 1		16509,98
Удержано, руб.						Причисляется к выплате сумма, руб.
налог на доходы				Всего		
2146				2 146,30		
						14 363,68

На основании трудового законодательства из начисленной заработной платы производят удержания. Их можно разделить на три группы:

- обязательные удержания;
- удержания по инициативе организации;
- удержания по заявлению работника (рис. 6).

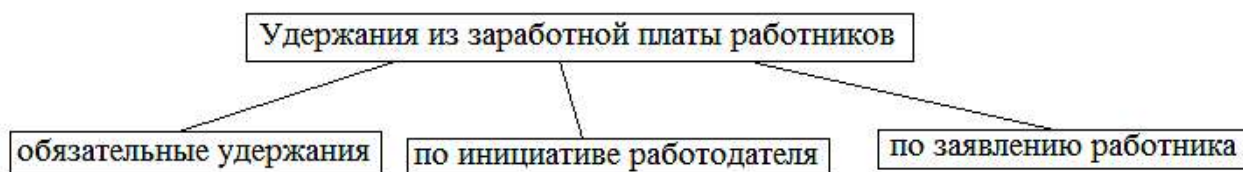


Рисунок 6 – Удержания из заработной платы

В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать 20%.

К обязательным удержаниям относятся налог на доходы физических лиц (НДФЛ) и удержания по исполнительным листам.

Налогообложение выплат работникам по налогу на доходы физических лиц осуществляется в порядке, предусмотренном гл. 23 НК РФ.

Организации выступают как налоговые агенты, которые обязаны исчислить НДФЛ, удержать его из заработной платы работника и перечислить в бюджет.

Исчисление налога осуществляется организацией нарастающим итогом с начала года по итогам каждого месяца (ст. 54 НК РФ).

Заработная плата работников, дивиденды от российских организаций облагаются по ставке 13%.

На основании гл. 23 ст. 224 НК РФ налоговая ставка устанавливается в размере 35 процентов в отношении суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения размеров.

Налоговая ставка устанавливается в размере:

- 30% в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации;
- 15% в отношении дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций.

За исключением следующих категорий работников, которые облагаются по ставке 13% (ст. 224 НК РФ):

- высококвалифицированные специалисты;
- участники Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающие за рубежом, а также члены их семей, совместно переселившиеся на постоянное место жительства в Российскую Федерацию;
- члены экипажей судов, плавающие под Государственным флагом Российской Федерации;
- иностранные граждане или лица без гражданства, признанные беженцами или получившие временное убежище на территории Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом «О беженцах».

Организация предоставляет следующие налоговые вычеты:

– стандартные вычеты – осуществляются по заявлению налогоплательщика с предоставлением документов, подтверждающие его права на вычеты;

– социальные вычеты – осуществляются по заявлению налогоплательщика на основании налогового уведомления из налогового органа (ст. 219 НК РФ).

Стандартные вычеты предоставляются физическим лицам, на обеспечении которых находятся дети, а также предоставляются на самого работника организации.

Размер налогового стандартного вычета в 2017 году согласно ст. 218 НК РФ распространяется до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, не превысил 350 000 рублей. Сумма налогового вычета составляет:

– 1 400 руб. – на первых двух детей;

– 3 000 руб. – на третьего и каждого следующего ребенка;

– 6 000 рублей – на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком–инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом первой или второй группы – для опекунов и попечителей;

– 12 000 руб. – на ребенка–инвалида первой и второй групп инвалидности – для родителей и усыновителей.

Рассмотрим порядок расчета НДФЛ работника бухгалтерии в таблице 8.

Брежневой В.П. за октябрь 2017 г. начислено 28 000 руб. Данный работник имеет одного ребенка 2004 г.р.

Таблица 8 – Расчет НДФЛ Брежневой В.П. за октябрь 2017 г.

Ф.И.О.	Начисленна я заработная плата за месяц	Стандар тные вычеты на ребенка	Сумма дохода с начало года	Сумма исчисленного налога
Брежневой В.П.	28000,00	1400	314000	$(28000 - 1400) * 13\% = 3458$

ИТОГО				3458
-------	--	--	--	------

Бухгалтер ООО Агрофирма «Ариант» ведет учет доходов работников, полученные в денежной и натуральной формах, а также доходы в виде материальной выгоды по месяцам налогового периода, которые выплачиваются на предприятии в специальной налоговой карточке по форме № 2–НДФЛ.

Налоговый стандартный вычет имеют право получать каждый месяц за весь текущий год в размере:

- 3000 руб. на категории налогоплательщиков (ст. 218 НК РФ);
- 500 руб. распространяется на категории налогоплательщиков (ст. 218 НК РФ).

Если заработная плата налогоплательщика в течение всего года превысила 350 000 рублей, то налоговый вычет не применяется.

Социальные вычеты предоставляются:

- при оплате лечения и покупке лекарств, максимальный размер составляет 120 000 рублей;
- при оплате обучения, максимальная сумма на собственное обучение или на обучение брата или сестры – 120 000 рублей, максимальная сумма на обучение собственных или подопечных детей – 50 000 рублей;
- по расходам на страхование жизни и пенсионное страхование, и обеспечение в размере максимальной суммы 120 000 рублей;
- по затратам на накопительную часть пенсии в размере максимальной суммы 120 000 рублей;
- по расходам на благотворительность, не может превышать 25% полученного физическим лицом за год дохода.

Удержания по исполнительным листам.

Перечень исполнительных листов включает:

- исполнительный лист, выдаётся для приведения в действие решения суда;
- судебный приказ, является вынесенным постановлением судьей о взыскании денежных сумм;

– нотариально удостоверенное соглашение об уплате алиментов супругов, подписывают добровольно;

– постановление судебного пристава–исполнителя;

– удостоверение комиссии по трудовым спорам;

– акты иных государственных органов.

Алименты на содержание несовершеннолетних детей удерживаются с дохода работника, как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

Основания для удержания алиментов, порядок и форма содержания несовершеннолетних детей определяется родителями самостоятельно п.1 ст. 13 Семейного кодекса РФ.

Нормативные документы:

1) семейный кодекс РФ – регулирует положение о взыскании алиментов;

2) федеральный закон от 02.10.2007 №229–ФЗ «Об исполнительном производстве» – описание порядка взыскание алиментов;

3) постановление Правительства РФ от 18.07.1996 №841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов».

В таблице 9 рассмотрим расчет и удержание алиментов на примере работника Чуприн А.А., который платит алименты по исполнительному листу на несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от начисленной заработной платы.

Таблица 9 – Расчет суммы алиментов за октябрь 2017 г.

Ф.И.О.	Начислен ная зарплата за месяц	Сумма исчисленного налога	% Удер жан ия	Сумма удержанных алиментов
Чуприн А.А	43954	5532	25	$(43954 - 5532) * 25\% =$ 9606

Так как исполнительные документы, а которых шла речь выше, документы строгой отчетности, необходимо правильно организовать учет и хранение этих документов. Исполнительные документы должны передаваться бухгалтеру под

расписку и храниться в сейфах или других местах, позволяющих обеспечить сохранность документов.

Удержания по инициативе работодателя подразумевают вычеты из заработной платы работника в целях погашения задолженности перед работодателем.

Удержания по заявлению работника чаще производятся:

- на погашение займов, выданных работодателем;
- на пожертвования в благотворительные фонды;
- на выплату профсоюзных взносов;
- на личное, медицинское и пенсионное страхование.

Выводы по разделу один

Оплата труда представляет собой вознаграждение работникам за их труд. Заработная плата выполняет воспроизводственную, стимулирующую, социальную и учетно–производственную функции. Организации самостоятельно определяют систему оплаты труда, применяемую организацией, формы оплаты труда.

Бухгалтерский учет с персоналом ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». Организации применяют первичные документы согласно действующему законодательству. В организациях на основании законодательства РФ производят начисления (за отработанное время, премии, доплаты и надбавки, за неотработанное время) и удержания (обязательные, по инициативе работодателя, по заявлению работника). Выплата заработной платы производится через кассу и безналичным путем. Для расчета отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других пособий применяется средний заработок. На исследуемом предприятии применяется как основная, так и дополнительная заработная плата. Основная заработная плата – начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы.

В основную заработную плату включаются:

выплаты за отработанное время по окладам;

доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др.; – оплата простоев не по вине работника; – премии, премиальные надбавки и др.

Оплата труда сотрудников ООО Агрофирма «Ариант» производится на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника. Работники общества получают твердую повременную оплату, не изменяющуюся по месяцам.

Вопросами начисления и удержаний из оплаты труда работников ООО Агрофирма «Ариант» занимается бухгалтер–расчетчик. Алгоритм действий бухгалтерарасчетчика, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с ней расчетов, в ООО Агрофирма «Ариант» состоит из этапов, представленных на рисунке 7.

Управленческий персонал предприятия имеет повременнопремияльную форму оплаты.

При повременно–премиальной оплате труда заработок работников начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада).

При повременно–премиальной форме оплаты труда управленческий персонал организации дополнительно получают ежемесячную премию, которая установлена в размере 55% к оплате труда, начисленной за фактически отработанное время.

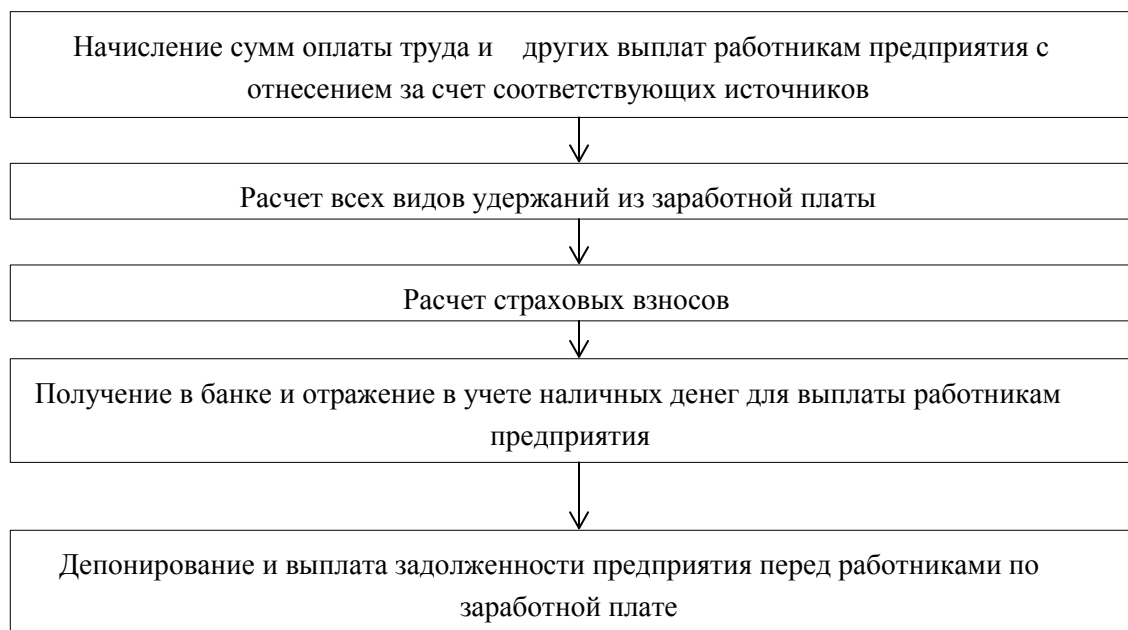


Рисунок 7 – Алгоритм расчета оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант»

При сдельно–премиальной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу на основании действующих расценок за единицу работы. Оплата производится на основании наряда на выполненную работу. Такую оплату труда на предприятии имеют работники основных цехов организации.

Оценив организацию учета оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант», был сделан вывод о его соответствии законодательству РФ. Однако было выявлено отсутствие графика документооборота, в связи с этим рекомендуется применить разработанные автором график документооборота (Приложение Б).

Так же было выявлено что организация формирует величину оценочного обязательства по выплате отпускных определяя норматив отчисления в резерв, который рассчитывается по итогам прошлого года данный способ является самым простым в расчете, но и не точным, в связи с этим рекомендуется применить предложенный автором способ расчета величины резерва. Сначала определить общее количество неиспользованных дней отпуска, включая дополнительный оплачиваемый отпуск, на которое имеют право все работники одного структурного подразделения на эту отчетную дату. Рассчитать средний дневной

заработок по каждому структурному подразделению работников за отчетный период (месяц, квартал или год). Определить сумму резерва по каждому структурному подразделению работников и сложить по всей организации найденную величину резерва на оплату отпусков.

Выводы по разделу один

В первой главе работы были рассмотрены теоретические и практические аспекты организации учета оплаты труда на предприятие, а также характеристика рассматриваемого предприятия.

Оплата труда представляет собой вознаграждение работникам за их труд. Заработная плата выполняет воспроизводственную, стимулирующую, социальную и учетно–производственную функции. Организации самостоятельно определяют систему оплаты труда, применяемую организацией, формы оплаты труда.

2. АНАЛИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ»

2.1 Теоретические основы анализа фонда оплаты труда

Хлыстова О.В. указывает, что формирование и анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены [38].

По мнению Савицкой Г.В., анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом [36].

Ермолович Л.Л. отмечает, что анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [23].

Приступая к анализу использования фонда оплаты труда, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение (ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом оплаты

труда (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников (формула 1):

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл} \quad (1)$$

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

При этом надо учесть, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (формула 2):

$$\Delta \text{ФЗПотн} = \text{ФЗПфакт} - (\text{ФЗПпл.пер.} * \text{Квып} + \text{ФЗПпл.пост}) \quad (2)$$

В случае перерасхода фактического фонда заработной платы по сравнению с плановым определяют величины изменения его.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Савицкая Г.В. отмечает, что переменная часть фонда оплаты труда, зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда в соответствии с рисунком 8 [36].

Важное значение при анализе использования фонда оплаты труда имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

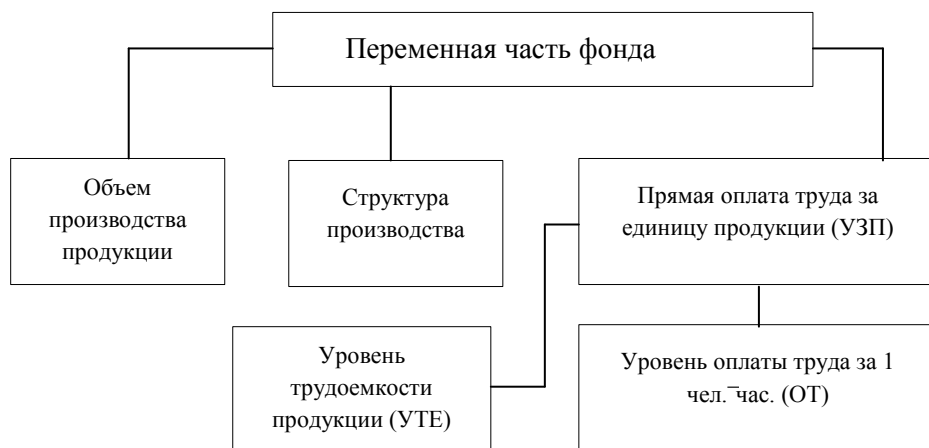


Рисунок 8 – Схема факторного анализа переменного фонда оплаты труда

При этом необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты (формула 3):

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (3)$$

В процессе анализа, как отмечает Савицкая Г.В., необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда в соответствии с рисунком 9 [36].

Расчёт влияния факторов можно произвести способом полных цепных подстановок:

$$\text{ФОТ пост.} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП};$$

$$\text{ФОТ пост.}(0) = \text{ЧР}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0;$$

$$\text{ФОТ пост.}(чр) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0;$$

$$\text{ФОТ пост.}(д) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0;$$

$$\text{ФОТ пост.}(п) \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_0;$$

$$\text{ФОТ пост.}(чзп) \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_1;$$

где Д – количество отработанных дней одним работником за год;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника; П – средняя продолжительность рабочего дня.

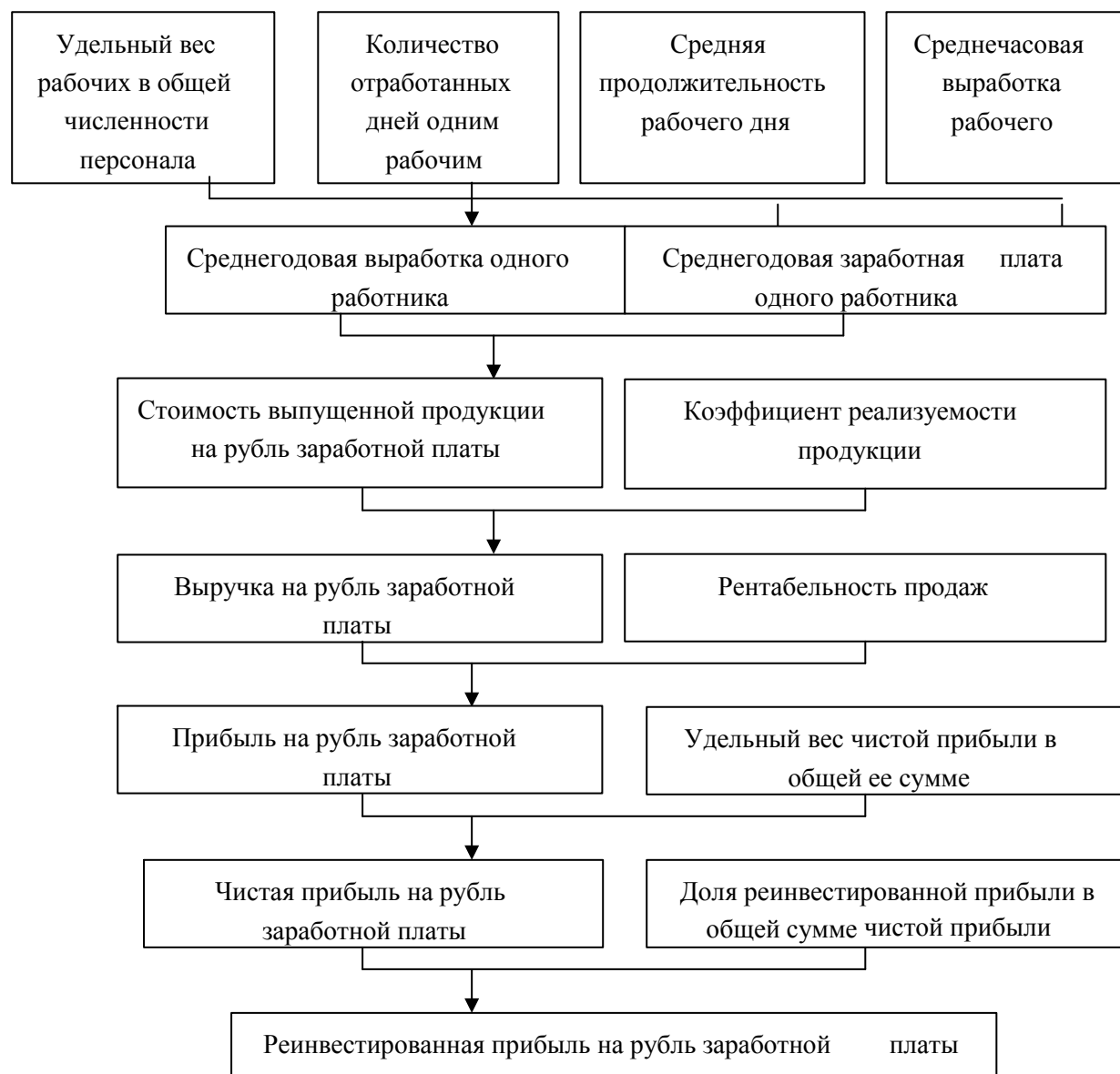


Рисунок 9 – Структурно–логическая схема факторного анализа показателей эффективности использования фонда оплаты труда

Экономическую обоснованность расходов на заработную плату можно дать по показателям, предложенным Г. В. Савицкой, когда на рубль заработной

платы рассчитывается стоимость произведенной продукции, выручка, чистая прибыль [36]. А также по коэффициенту опережения, который определяется делением индекса производительности труда на индекс средней заработной платы, в части только фонда оплаты труда (т.е. без учета доплат и премий из прибыли). Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты, что создаст возможности для расширенного воспроизводства и роста доходности фирмы.

Бесспорно, указанные показатели необходимы для анализа эффективности использования затрат на оплату труда. Между тем, на взгляд автора, они требуют дополнения и незначительных корректировок.

В знаменателе отражается выручка за минусом НДС, в то же время можно взять выручку и с учетом НДС в качестве дополнения.

Расчетное значение показывает, сколько приходится на оплату труда персонала из одного рубля выручки, а следовательно, какой резерв остается для других видов затрат и будет ли обеспечена прибыль.

В числителе должна быть прибыль до налогообложения, а не чистая прибыль, поскольку налог на прибыль – это часть дохода, полученная от выполненных работ персоналом предприятия, за которую заплатили заработную плату.

Соотношение роста производительности труда и средней заработной плате. Важнейшим условием повышения эффективности производства является более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию в себестоимость продукции по элементу заработной платы. Этот принцип необходимо выдерживать для обеспечения соответствия между покупательским спросом населения и товарными массами потребительских товаров, снижения затрат на единицу продукции, роста прибыли и рентабельности. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной период характеризуется его индексом (формула 4):

$$I_{зп} = ЗП_{факт} / ЗП_{план} \quad (4)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (формула 5):

$$I_{пр.труда} = \text{Произв.труда}_{факт} / \text{Произв.труда}_{план} \quad (5)$$

Коэффициент опережения равен (формула 6):

$$K_{опер} = I_{пр.труда} / I_{зп} \quad (6)$$

По мнению Савицкой Г.Ф., для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

- отчетными данными о численности работающих, объеме производства, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда оплаты труда;
- данными о состоянии технического нормирования на предприятии; – данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы;
- материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих;
- материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период и так далее.

В целом можно отметить, что процессы учета и анализа взаимодействуют между собой посредством выполнения контрольных функций. Поэтому учетно–аналитическую систему управления затратами на оплату труда формируют системы учета и анализа, а остальные элементы являются внешними (исходными) факторами.

По нашему мнению, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день изучение учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда является

актуальным аспектом. Проведено рассмотрение таких дискуссионных вопросов, например автор Ракоти В.Д. дает четкое определение заработной платы. Галашкина Ю. М. подробно рассматривает формы и системы заработной платы, а также бухгалтерский учет расчетов по ней. Савицкая Г.Ф. подробно представляет методику анализа для эффективного использования оплаты труда работников организации.

2.2 Анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант»

Проведём анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант» за 2015–2017 годы и выведем результаты в таблицу 11. Для начала рассчитаем абсолютное и относительное отклонение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, а затем проанализируем фонд оплаты труда по категориям работников и по видам выплат. Данные для анализа взяты из бизнес–плана на таблице 11, статистической формы № 1–Т «Сведения о численности и заработной плате работников» и «Отчёт о финансовых результатах».

Таблица 10 – Анализ фонда оплаты труда ООО Агрофирма «Ариант» за 2016–2017 гг.

Показатели	2016	2017		Отклонения от 2016 года		Отклонения от плана	
		План	Факт	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%
Выручка	3 166 649,00	8 000 000,00	7 933 598,00	4 766 949,00	150,54%	-66 402,00	-0,83%
Фонд оплаты труда	151 383,53	168 000,00	168 607,37	17 223,83	11,38%	607,37	0,36%
В том числе:						0,00	
Рабочие	86 894,15	96 400,00	96 274,81	9 380,66	10,80%	-125,19	-0,13%
Служащие	64 489,39	72 330,00	72 332,56	7 843,18	12,16%	2,56	0,004%
В том числе:						0,00	
Руководители	28 005,95	31 300,00	30 517,93	2 511,98	8,97%	-782,07	-2,50%
Специалисты	36 483,43	41 030,00	41 814,63	5 331,20	14,61%	784,63	1,91%
Среднесписочная численность, чел	526	555	554	28,00	5,32%	-1,00	-0,18%

Как видно из таблицы, отклонения от плана незначительны, а перерасход фонда оплаты труда допущен по категориям рабочих и специалистов. Всего перерасход составила 607,7 тыс. рублей. По сравнению с предыдущим отчётным периодом превышение расходов на оплату труда составило 17 223, 83 тыс. рублей. Это следствие прироста выручки с прошлого периода.

Таблица 11 – Анализ фонда оплаты труда по категориям работников в ООО Агрофирма «Ариант» за 2015–2017 годы

Категории работников	2015 год		2016 год		2017 год		Отклонения			
	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Абсолютное, тыс. руб		Уд. вес, %	
							2016 год	2017 год	2016 год	2017 год
Всего ФОТ	140 555	100,0%	151 384	100,0%	168 607	100,0%	10 829	17 224	-	-
В том числе:										
Рабочие	80 538	57,3%	86 894	57,4%	96 275	57,1%	6 356	9 381	0,1%	-0,3%
Служащие	60 017	42,7%	64 489	42,6%	72 333	42,9%	4 473	7 843	-0,1%	0,3%
В том числе:										
Руководители	25 862	18,4%	28 006	18,5%	30 518	18,1%	2 144	2 512	0,1%	-0,4%
Специалисты	34 155	24,3%	36 483	24,1%	41 815	24,8%	2 329	5 331	-0,2%	0,7%

Для того, чтобы провести данный анализ, необходимо ввести определение оплаты труда. В расходы на оплату труда включаются: любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах; стимулирующие начисления и надбавки; компенсационные начисления, связанные с условиями работы или режимом работы; премии и единовременные поощрительные начисления; расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Из таблицы 11 можно увидеть, как рос фонд оплаты труда в 2016–2017 годах, на 10 829 тыс. руб. и 17 224 тыс. руб. соответственно. Наблюдается рост по всем категориям работников. Наибольший рост показывает категория рабочих, что

связано с большей, по сравнению со служащими, численностью работников (их удельный вес 57,3%, 57,4% и 57,1% в 2015, 2016 и 2017 годах соответственно).

Отразим в таблице 12 показатели для расчёта абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО Агрофирмы «Ариант» за 2015–2017 годы. Анализируя показатели, мы видим, что на предприятии наблюдается увеличение расходов на оплату труда с 140 555 тыс. руб. до 151 384 тыс. руб. в 2016 году и до 168 607 тыс. руб. в 2017 году. Несмотря на то, что в 2016 году наблюдается резкое падение выручки на 40,36%, в 2017 году по этому показателю наблюдался существенный рост на 150,54%. Однако, фонд оплаты труда показал перерасход на 10 829 тыс. руб. и 17 224 тыс. руб. в 2016 и 2017 годах соответственно.

Абсолютное отклонение определяется без учета объема продаж, поэтому затраты в отчетном периоде следует сравнивать с базовыми, пересчитанными на темпы роста объема продаж товаров, скорректировав только переменную часть фонда оплаты труда.

Таблица 12 – Показатели для расчёта абсолютного отклонения фонда оплаты труда ООО Агрофирмы «Ариант»

Показатели	2015 год, тыс. рублей	2016 год, тыс. рублей	2017 год, тыс. рублей	Отклонение			
				Абсолютное, тыс. руб.		Относительное, %	
				2016 год	2017 год	2016 год	2017 год
Всего ФОТ	140 555	151 384	168 607	10 829	17 224	7,70%	11,38%
В том числе:							
Постоянная часть ФОТ	108 508	120 350	129 996	11 842	9 646	10,91%	8,02%
Переменная часть ФОТ	32 046	31 034	38 611	-1 013	7 577	-3,16%	24,42%
Выручка	5 309 412	3 166 649	7 933 598	-2 142 763	4 766 949	-40,36%	150,54%

Произведём расчёт относительного отклонения величины фонда оплаты труда в отчётном периоде от базисного: $\Delta \text{ФОТ}_{\text{отн}} = \text{ФОТ}_1 - (\text{ФОТ}_{\text{пер } 0} \times \text{ИВП} + \text{ФОТ}_{\text{пост } 0}) = 168\,607 \text{ тыс. руб.} - (31\,034 \text{ тыс. руб.} \times 0,9899 + 120\,350 \text{ тыс. руб.}) = 17\,347,97 \text{ тыс. руб.}$ за 2017 год.

Проведём анализ фонда заработной платы ООО Агрофирмы «Ариант» по видам выплат в таблице 13.

Анализ структуры фонда оплаты труда показывает, что наибольшую часть в ней занимают должностные оклады (68,9%, 71,1% и 69,2% в 2015, 2016 и 2017 годах соответственно). Следующее место по величине в структуре фонда занимают премии (12,1%, 13,4% и 14,2% за 2015, 2016 и 2017 годы соответственно). Компенсационные доплаты имеют незначительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда, не превышающий 3% и практически не изменяются. Премияльные выплаты показали рост с 2015 года с 12,1% до 14,2%.

Из таблицы 13 видно, что постоянная часть фонда оплаты труда значительно превышает переменную его часть. Удельный вес постоянной части в 2017 году 77,1%, а переменной 22,9%. За 2016 год 79,5% и 20,5%, а за 2015 год 77,2% и 22,8%.

Следует отметить, что перерасход фонда оплаты труда произошёл в основном из-за его постоянной части. Так, в 2016 году переменная часть фонда показала падение, в отличие от постоянной, которая показывала рост, но в 2017 году, напротив, переменная часть выросла, а постоянная падала. Тем не менее, больший перерасход показывает постоянная часть и в 2017 году.

Зная постоянную и переменную части фонда оплаты труда, определим их влияние на рост прибыли. Результаты поместим в таблицу 14.

Можем увидеть, что в 2016 году прибыль снижается на 70%, от чего падает и переменная часть фонда оплаты труда на 9,8%, и вместе с этим сильно падает рост среднегодовой зарплаты и составляет всего 0,3%.

Для оценки эффективности использования фонда оплаты труда предлагаются следующие коэффициенты: зарплатоотдача, зарплатоёмкость и прибыль на 1 руб.

ФОТ. Найти их можем по формулам (7), (8) и (9) соответственно.

$$\text{Зарплатоотдача} = \text{---}, \quad (7)$$

$$\text{Зарплатоёмкость} = \text{---}, \quad (8)$$

$$\text{Прибыль на 1 руб. ФОТ} = \text{---}, \quad (9)$$

Таблица 13 – Анализ структуры фонда оплаты труда по видам выплат ООО
Агрофирмы «Ариант»

Вид выплаты	2015 год		2016 год		2017 год		Отклонения			
	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Тыс. руб.	Уд. вес %	Абсолютное, тыс. руб.		Уд. вес, %	
							2016 год	2017 год	2016 год	2017 год
1. Оплата по должностным окладам	96 842	68,9%	107 634	71,1%	16 676	69,2%	1 079	9 043	2,2%	– 1,9%
2. Премии	17 007	12,1%	20 285	13,4%	3 942	14,2%	3 278	3 657	1,3%	0,8%
3. Компенсационные выплаты	3 936	2,8%	574	1,7%	541	2,1%	– 1 362	96 7	– 1,1%	0,4%
4. Отпускные	11 666	8,3%	12 716	8,4%	3 320	7,9%	1 050	60 4	0,1%	– 0,5%
5. Оплата временной нетрудоспособности	11 104	7,9%	8 175	5,4%	1 128	6,6%	– 2 929	2 953	– 2,5%	1,2%
Итого ФОТ	140 555	100,0%	151 384	100,0%	68 607	100,0%	1 082	17 224	0,0%	0,0%
В том числе:										
Постоянная часть ФОТ	108 508	77,2%	120 350	79,5%	29 996	77,1%	1 184	9 646	2,3%	– 2,4%
Переменная часть ФОТ	32 046	22,8%	31 034	20,5%	8 611	22,9%	– 1 013	7 577	– 2,3%	2,4%

Зарплатоёмкость, как видно по сравнению с 2015 годом, в 2016 году поднялась с 3 до 5 копеек, что говорит о неэффективности её использования. Это значит, что на каждый рубль товарной продукции стало приходиться на 2 копейки больше заработной платы. Таким образом зарплатоёмкость с 2015 по 2016 год увеличилась на 80,58%. В 2016 происходит неэффективное использование фонда оплаты труда.

Зарплатоемкость в 2017 году по сравнению с 2016 годом резко уменьшилась на 55%. Что говорит о том, что на каждый рубль товарной продукции стало приходиться на 3 копейки меньше заработной платы.

Таблица 14 – Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста прибыли ООО Агрофирма «Ариант»

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год	Отклонение			
				Абсолютное, тыс. руб.		Относительное, %	
				2016	2017	2016	2017
Прибыль от продаж	3 446 477	1 021 026	5 573 755	-2 425 451	4 552 729	-70,4%	445,9%
Среднесписочная численность, чел.	490	526	554	36	28	7,3%	5,3%
Среднегодовая зарплата, тыс. руб.	286,8	287,8	304,3	1,0	16,5	0,3%	5,7%
В том числе:							
Постоянная часть среднегодовой зарплаты	221,4	228,8	234,7	7,4	5,8	3,3%	2,6%
Переменная часть среднегодовой зарплаты	65,4	59,0	69,7	-6,4	10,7	-9,8%	18,1%

Проанализируем эффективность использования фонда оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант» и покажем результаты в таблице 15.

Таблица 15 – Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО Агрофирма «Ариант»

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год	Отклонения			
				Абсолютные, тыс. руб.		Относительные, %	
				2016 год	2017 год	2016 год	2017 год
Выручка, тыс. руб.	5 309 412	3 166 649	7 933 598	-2 142 763	4 766 949	-40,36%	150,54%
Прибыль от продаж	3 446 477	1 021 026	5 573 755	-2 425 451	4 552 729	-70,37%	445,90%
ФОТ, тыс. руб.	140 555	151 384	168 607	10 829	17 224	7,70%	11,38%

Зарплатоотдача	37,77	20,92	47,05	-16,86	26,14	-44,62%	124,94%
Зарплатоёмкость	0,03	0,05	0,02	0,02	-0,03	80,58%	-55,54%
Прибыль на 1 руб. ФОТ, тыс.	24,52	6,74	33,06	-17,78	26,31	-72,49%	390,13%

Зарплатоотдача в 2016 году по сравнению с 2015 годом резко снизилась на 44,62%. Что говорит о том, что каждый рубль заработной платы 2016 года стал давать на 16,86 копеек меньше товарной продукции, чем в 2015 году. Это произошло из-за большого снижения объёма выручки. Снижение зарплатоотдачи привело к увеличению зарплатоемкости.

Зарплатоёмкость, как видно по сравнению с 2015 годом, в 2016 году поднялась с 3 до 5 копеек, что говорит о неэффективности её использования. Это значит, что на каждый рубль товарной продукции стало приходиться на 2 копейки больше заработной платы. Таким образом зарплатоемкость с 2015 по 2016 год увеличилась на 80,58%. В 2016 происходит неэффективное использование фонда оплаты труда.

Зарплатоотдача в 2017 году по сравнению с 2016 годом резко увеличилась на 124,94%. Что говорит о том, что каждый рубль заработной платы 2017 года стал давать на 26,14 копеек больше товарной продукции по сравнению с 2016 годом.

Зарплатоемкость в 2017 году по сравнению с 2016 годом резко уменьшилась на 55%. Что говорит о том, что на каждый рубль товарной продукции стало приходиться на 3 копейки меньше заработной платы.

Выводы по разделу два

Во втором разделе работы были рассмотрены теоретические и практические аспекты анализа оплаты труда на предприятие.

Анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты

труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учёт расчётов с персоналом по оплате труда являются важной составной частью бухгалтерского учета. Главное не только правильно показывать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающиеся к выплате каждому работнику, а также позаботится о своевременном удержании из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Целью данной выпускной квалификационной работы было провести исследования организации и учета заработной платы, изучить действующие системы и формы оплаты труда, документальное оформление, показать основные этапы начисления заработной платы, удержаний из заработной платы, провести анализ труда и заработной платы в ООО Агрофирма «Ариант».

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть виды, формы и системы оплаты труда;
- изучить нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии;
- изучить виды удержаний из заработной платы и оформление их в бухгалтерском учете;
- дать характеристику ООО Агрофирма «Ариант»;
- определить порядок организации и учёта оплаты труда на предприятии ООО Агрофирма «Ариант»;
- провести анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, движения кадров на предприятии и рабочего времени, а также дать рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

В первой главе работы были рассмотрены теоретические и практические аспекты организации учета оплаты труда на предприятие, а также характеристика рассматриваемого предприятия.

Оплата труда представляет собой вознаграждение работникам за их труд. Заработная плата выполняет воспроизводственную, стимулирующую,

социальную и учетно–производственную функции. Организации самостоятельно определяют систему оплаты труда, применяемую организацией, формы оплаты труда.

Во втором разделе работы были рассмотрены теоретические и практические аспекты анализа оплаты труда на предприятие.

Анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели.

В организации выявлены недостатки в отсутствии графика документооборота и то что организация формирует величину оценочного обязательства по выплате отпускных определяя норматив отчисления в резерв, который рассчитывается по итогам прошлого года.

Для устранения недостатков в ООО Агрофирма «Ариант» рекомендуется применить: разработанные автором график документооборота (Приложение Б) и предложенный автором способ расчета величины резерва.

Таким образом, задачи выпускной квалификационной работы выполнены, цели достигнуты. Результаты работы рекомендуется использовать в практической деятельности ООО Агрофирма «Ариант».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30.11.1994г. №51-ФЗ и часть вторая от 26.01.1996г. №14-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»

2 Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая и часть вторая от 5.08.2000г. №117-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.02.2018).

3 Федеральный закон от 06.12.2011г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» в ред. от 31.12.2017 // СПС «КонсультантПлюс»

4 Федеральный закон от 28.12.2009 №381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»

5 Федеральный закон от 11.03.1997 г. №48-ФЗ «О переводном и простом векселе» - принят ГД ФС РФ 21.02.1997 г. // СПС «КонсультантПлюс»

6 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утверждены Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. №34н (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 24.12.2010г. №186н) // СПС «КонсультантПлюс»

7 Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008» - утверждено Приказом Министерства финансов РФ от 06.10.2008 г. №106н (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 30.12.1999 г. №107н) // СПС «КонсультантПлюс»

8 Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» - утверждено Приказом Министерства финансов РФ от 06.05.1999 №32н (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 06.04.2015 г. №57н) // СПС «КонсультантПлюс»

9 Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» - утверждено Приказом Министерства финансов РФ от 06.05.1999 г. №32н (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 08.11.2010 г. №144н) // СПС «КонсультантПлюс»

10 Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/1999» - утверждено Приказом Министерства финансов РФ от 06.07.1999 г. №43н (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 08.11.2010 г. №142н) // СПС «КонсультантПлюс»

11 Приказ Министерства финансов РФ от 31.10.2000 г. №94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению» (в ред. Приказа Министерства финансов РФ от 08.11.2010 г. №142н) // СПС «КонсультантПлюс»

12 ГОСТ Р 51303-2013. «Национальный стандарт Российской Федерации. Торговля. Термины и определения» – утверждено Приказом Росстандарта от 28.08.2013 №582-ст // СПС «КонсультантПлюс»

13 Постановление Правительства РФ от 26.12.2011 г. №1137 «О формах и правилах заполнения (ведения) документов, применяемых при расчетах по налогу на добавленную стоимость» // СПС «КонсультантПлюс»

14 Постановление Госкомстата РФ от 25.12.1998 г. №132 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету торговых операций» // СПС «КонсультантПлюс»

15 Письмо Минфина России от 03.08.2010 г. №03-03-06/1/517 «О включении сумм задолженности по налогу на добавленную стоимость в состав резерва по сомнительным долгам в целях налога на прибыль организаций» // СПС «КонсультантПлюс»

16 Письмо Минфина России от 06.08.2010 г. №03-03-06/1/528 «О правомерности создания резерва по сомнительным долгам в отношении дебиторской задолженности налогоплательщика в случае наличия у него просроченной кредиторской задолженности перед тем же контрагентом» // СПС «КонсультантПлюс»

17 Акимова, Е.В. Резервы: сложные моменты бухгалтерского и налогового учета / Е.В. Акимова. – М.: ГроссМедиа, 2012. – 115 с.

- 18 Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: практикум / И.В. Анциферова. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.
- 19 Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: учебное пособие / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М.: ИНФРА-М, 2014 – 345 с.
- 20 Бородина, В.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / В.В. Бородина. – М., 2013. – 9 с.
- 21 Илышева, Н.Н. Бухгалтерский учет: учебное пособие / Н.Н. Илышева, Е.Р. Синянская, О.В. Савостина. – Екатеринбург: Издательство Уральского федерального университета, 2016. – 69 с.
- 22 Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – М.: Дашков и К, 2017. – 91 с.
23. Говоров, В. Бухгалтерский учет начисления и выплаты заработной платы / В. Говоров *Кадровый вопрос*. – 2014. – № 12. – С. 53 – 57.
- 24 Козлова, Е.П. Бухгалтерский учет в организациях / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 492 с.
- 25 Литвинова, Н.Г. Основы теории экономического анализа / Н.Г. Литвинова. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 33 с.
- 26 Межуева, Т.Н. НДС и счета-фактуры / Т.Н. Межуева. – М.: ГроссМедиа, 2011. – 244 с.
- 27 Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. – М.: Дашков и К, 2016. – 203 с.
- 28 Панкратов, Ф.Г. Коммерческая деятельность / Ф.Г. Панкратов, Н.Ф. Солдатов. – М.: Дашков и К, 2017. – 137 с.
- 29 Поленова, С.Н. Теория бухгалтерского учета / С.Н. Поленова. – М.: Дашков и К, 2016. – 160 с.
- 30 Полковский, А.Л. Бухгалтерское дело: учебник для бакалавров / А.Л. Полковский. – М.: Дашков и К, 2017. – 134 с.

- 31 Семенихин, В.В. Торговля Правовое регулирование налоговый и бухгалтерский учет Энциклопедия / В.В. Семенихин. – М.: ГроссМедиа, 2016. – 1377 с.
- 32 Семенов, А.К. Теория менеджмента: учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Дашков и К, 2017 – 197 с.
- 33 Синянская, Е.Р. Основы бухгалтерского учета и анализа: учебное пособие / Е.Р. Синянская, О.В. Баженов. – Екатеринбург: Издательство Уральского федерального университета, 2014. – 35 с.
- 34 Тепляков, А.Б. 6 000 бухгалтерских проводок по учету активов и обязательств в примерах / А.Б. Тепляков. – М.: ГроссМедиа, 2014. – 286 с.
- 35 Толмачев, И.А. Авансы: учет и налоги / И.А. Толмачев – М.: ГроссМедиа, 2008. – 25 с.
- 36 Феоктистов, И.А. Счета-фактуры: вычет НДС без проблем / И.А. Феоктистов. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 13 с.
- 37 Чувицова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для бакалавров / В.В. Чувицова, Т.Б. Иззука. – М.: Дашков и К, 2015. – 190 с.
- 38 Шевелев, А.Е. Бухгалтерский учет расчетов / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева. – М.: КНОРУС, 2012. – 129 с.
- 39 Шевелев, А.Е. Бухгалтерский учет и анализ: учебник / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева, Е.А. Шевелева, Л.Л. Зайончик. – М.: КНОРУС, 2016. – 474 с.
- 40 Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа / А.Д. Шеремет – М.: ИНФРА-М, 2011. – 14 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А БУХГАЛТЕРСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ООО АГРОФИРМА «АРИАНТ»

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 20 17 г.	На 31 декабря 20 16 г.	На 31 декабря 20 15 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	30 501	47 411	61 940
	Основные средства	1150	66 359	73 357	110 127
	Финансовые вложения	1170	6 888 362	9 908 614	11 670 572
	Отложенные налоговые активы	1180	232 931	240 413	147 690
	Прочие внеоборотные активы	1190	2 976 390	2 963 048	1 342 607
	Итого по разделу I	1100	10 174 543	13 232 843	13 333 136
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Заласы	1210	6	206	33 110
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2 357	2 026	2 047
	Дебиторская задолженность	1230	9 481 989	3 519 404	2 606 983
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	1 039 013	586 883
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	481 282	706 038	5 127 077
	Прочие оборотные активы	1260	41 882	84 742	237 637
	Итого по разделу II	1200	9 987 516	5 351 431	8 593 737
	БАЛАНС	1600	20 162 059	18 584 274	21 926 873
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал	1310	440	440	440
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(62 862)	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	9 694 514	9 694 514	9 694 514
	Резервный капитал	1360	22	22	22
	Нераспределенная прибыль	1370	4 593 568	3 232 822	3 557 892
	Итого по разделу III	1300	14 225 682	12 927 798	13 252 868
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	5 000 000	5 000 000	5 010 564
	Отложенные налоговые обязательства	1420	154	-	1 562
	Итого по разделу IV	1400	5 000 154	5 000 000	5 012 126
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	140 557	138 797	3 205 271
	Кредиторская задолженность	1520	360 763	289 419	206 660
	Оценочные обязательства	1540	434 903	228 260	249 834
	Прочие обязательства	1550	-	-	114
	Итого по разделу V	1500	936 223	656 476	3 661 879
	БАЛАНС	1700	20 162 059	18 584 274	21 926 873

Пояснения	Наименование показателя	Код	За январь - декабрь 20 17 г.	За январь - декабрь 20 16 г.
	Выручка	2110	7 933 598	3 166 649
	Себестоимость продаж	2120	(1 489 960)	(1 168 267)
	Валовая прибыль	2100	6 443 638	1 998 382
	Управленческие расходы	2220	(869 883)	(977 356)
	Прибыль от продаж	2200	5 573 755	1 021 026
	Проценты к получению	2320	147 067	402 844
	Проценты к уплате	2330	(625 125)	(702 863)
	Прочие доходы	2340	181 864	65 393
	Прочие расходы	2350	(85 115)	(143 478)
	Прибыль до налогообложения	2300	5 192 446	642 922
	Текущий налог на прибыль	2410	(12 667)	-
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(1 018 230)	(239 367)
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(154)	1 562
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	(7 482)	92 723
	Прочее	2460	(581 292)	(62 101)
	Чистая прибыль	2400	4 590 851	675 106
	СПРАВОЧНО	2510		
	Совокупный финансовый результат периода	2500	4 590 851	675 106
	Базовая прибыль на акцию	2900	0,104	0,080
	Разводненная прибыль на акцию	2910	0,104	0,080

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б ГРАФИК ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО УЧЕТУ ТРУДА И
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о приеме на работу	Личная карточка	Штатное расписание	Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику	График отпусков
Код формы	Т-1	Т-2	—	Т-5	—	Т-7
Количество экземпляров	1					
Ответственный за составление	Работник отдела кадров, ответственный за прием и увольнение		Работник отдела кадров			
Документы, на основании которых составляются данные	Заявление работника	Приказ о приеме работника на работу, анкетные данные работника	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единая тарифная сетка, организационная структура организации	Заявление работника		
Срок составления	Не позднее первого рабочего дня приема работника о работнике	Сразу после приема работника на работу и при наличии изменений	На дату создания организации и при внесении изменений	При переводе работника	За три дня до начала отпуска	Ежегодно не позднее 5 января предыдущего года
Ответственный за проверку	Начальник отдела кадров		Главный бухгалтер	Начальник отдела кадров		
Срок проверки	Один день со дня составления					
Кто утверждает (подписывает)	Руководитель организации	Начальник отдела кадров	Руководитель, главный бухгалтер	Руководитель организации		Руководитель организации, начальник

Продолжение приложения Б

Срок утверждения	В день составления					
Куда передается	В отдел кадров (в бухгалтерию — копия)	В отдел кадров	В отдел кадров, бухгалтерию	В отдел кадров	В отдел кадров (в бухгалтерию — копия)	
Срок передачи	Не позднее следующего дня после подписания					
Документы, в которых производятся записи	Трудовая книжка (запись о приеме на работу)	—	—	Трудовая книжка, личная карточка, лицевой счет	Лицевой счет	—
Документы, составляемые на основании данного	Личная карточка формы Т-2, лицевой счет работника формы Т-54	—	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	—	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	—
Место хранения	Отдел кадров					
Ответственный за хранение	Начальник отдела кадров					
Срок хранения	3 года при условии завершения ревизии, после проведения налоговой проверки					
Количество экземпляров	1					
Ответственный за составление	Работник отдела кадров			Бухгалтер		
Документы, на основании которых составляются данные	Заявление работника, окончание срока контракта	Табельный учет, листки нетрудоспособности, справки и т.д.		Первичные документы по учету выработки — наряды, рапорты о выработке, раскройные карты; по учету фактически отработанного времени — Табель учета использования рабочего времени формы Т-13		Расчетная ведомость формы Т-51 Расчетно-платежная ведомость формы Т-49, платежная ведомость формы Т-53
Срок составления	Не позднее последнего рабочего дня	Ежедневно в рабочие дни		За три дня до срока выплаты заработной платы, согласованного с банком		За один день до выплаты заработной платы
Ответственный за проверку	Начальник отдела кадров			Главный бухгалтер		
Срок проверки	Один день со дня составления					

Окончание приложения Б

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора	Табель учета использования рабочего времени	Расчетно-платежная ведомость	Расчетная ведомость	Платежная ведомость	Журнал регистрации и платежных ведомостей
Код формы	Т-8	Т-13	49	Т-51	Т-53	—
Кто утверждает (подписывает)	Руководитель организации	Начальник отдела кадров	Руководитель, главный бухгалтер	Главный бухгалтер	Руководитель, главный бухгалтер	Главный бухгалтер
Срок утверждения	В день составления					
Куда передается	В отдел кадров (в бухгалтерию — копия)	В бухгалтерию			В кассу	В бухгалтерию
Срок передачи	Не позднее следующего дня после подписания					
Документы, в которых производятся записи	Трудовая книжка (запись об увольнении), лицевой счет	—	Лицевой счет формы Т-54, журнал регистрации платежных ведомостей	Лицевой счет формы Т-54	Лицевой счет формы Т-54, журнал регистрации платежных ведомостей	—
Документы, составляемые на основании данного	—	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	Лицевой счет, чек в банк, расходный кассовый ордер на выданную сумму	Платежная ведомость, лицевой счет	Расходный кассовый ордер на выданную сумму	—
Место хранения	Отдел кадров	Бухгалтерия	Касса	Бухгалтерия	Касса	Бухгалтерия
Ответственный за хранение	Начальник отдела кадров	Главный бухгалтер				
Срок хранения	3 года при условии завершения ревизии, после проведения налоговой проверки		3 года при условии завершения ревизии, после проведения налоговой проверки. При отсутствии лицевых счетов — 75 лет			3 года при условии завершения ревизии, после проведения налоговой проверки

