

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(**Н И У « Б е л Г У »**)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
КАФЕДРА УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

**УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В
АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
очной формы обучения, группы 06001361
Пичуриной Кристины Васильевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Кучерявенко С.А.

БЕЛГОРОД 2018

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА	8
1.1. Сущность и значение оплаты труда в современных условиях функционирования бизнеса.	8
1.2. Виды, формы и современные системы оплаты труда	13
1.3. Нормативно-законодательная основа расчетов с персоналом по оплате труда.....	19
2. ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО«ЛУЦЕНКОВО»	29
2.1. Характеристика деятельности ООО «Луценково»	29
2.2. Анализ финансового положения ООО «Луценково»	35
2.3. Организация бухгалтерского учета в ООО «Луценково»	43
3. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	50

3.1. Начисление основной заработной платы и ее отражение в бухгалтерском учете.....	50
3.2. Расчет начислений работникам организации за неотработанное время .	61
3.3. Учет удержаний из заработной платы персонала.....	68
3.4. Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Луценково».....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
Список литературы	85
Приложения.....	94

ВВЕДЕНИЕ

Труд является важнейшим элементом издержек производства в обращении и поэтому тема организации оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях на сегодняшний день остается актуальной. Эффективная работоспособность способствует повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, увеличению прибыли. Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, которые способствуют возрождению конкуренции и оказывают решающее влияние на эффективность производства. Кроме того, совершенствуется не только техническое производство, но и увеличивается цена единицы рабочего времени. Правильная организация труда способствует рациональному использованию оборудования и времени работы на нем людей, что повышает производительность и снижает затраты, увеличивает рентабельность.

Важным условием результативной работы является хорошо продуманная организация оплаты труда. В сельском хозяйстве наряду с традиционными системами и формами оплаты труда появились новые, ориентированные на дальнейшее углубление хозяйственного расчета и самофинансирования. При сохранении всех элементов организации заработной платы существенно повышается роль нормирования труда и тарифной системы, позволяющих оценить рабочую силу с точки зрения количества и качества труда, затраченного на производство сельскохозяйственной продукции.

Бухгалтерский учет служит важнейшим информационным источником системы управления, а проблемы совершенствования системы оплаты труда любой организации должны находить отражение в его учетной системе. Вся информация и индикаторы, служащие основой для начисления заработной платы, премий и компенсаций отражаются в бухгалтерском учете. Сотрудники отдела труда и заработной платы бухгалтерской службы очень

часто выступают в роли «буфера» между работниками и администрацией организации. Своевременность, правильности и точности проведения расчетов с персоналом позволяют избежать конфликтов с сотрудниками, а также контролирующими административными и налоговыми органами.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению нормирования труда, наиболее полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг. Учет расчетов с персоналом по оплате очень сложен и трудоемок, так как включает различные виды и системы оплаты труда, начисления за отработанное и неотработанное время, различные удержания и поэтому этому участку работы следует уделять большое внимание. Все это явилось основанием для выбора темы выпускной квалификационной работы.

Целью написания выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Луценково».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ изменений в трудовом законодательстве и современных подходов к оплате труда;
- представить организационно-экономическую характеристику ООО «Луценково»;
- рассмотреть процесс начисления заработной платы и порядок организации учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Методическую и теоретическую основу работы составили нормативные и законодательных акты, определяющие организацию и ведение бухгалтерского учета, а также были использованы: статистические данные, монографии отечественных и зарубежных авторов, материалы международных и всероссийских научно-практических конференций,

материалы, представленные в Интернете, информация, содержащаяся в справочниках, ежегодниках, аналитических обзорах, тематических докладах, статьях периодических изданий.

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является общество с ограниченной ответственностью «Луценково», которое специализируется на выращивании продукции растениеводства. Предметом исследования явились расчеты по оплате труда, период исследования 2014-2017гг.

Выпускная квалификационная работа представлена на 80 страницах компьютерного текста состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Она включает 19 таблиц, 13 рисунков.

Во введении определена актуальность темы выпускной квалификационной работы и ее методологические основы. В первой главе представлено описание сущности и значения оплаты труда в современных условиях хозяйствования, а также рассмотрены формы и виды оплаты труда, изменения, внесенные в 2017г. в Трудовой Кодекс РФ, оказывающие влияние на расчеты с персоналом по оплате труда.

Во второй главе представлена характеристика ООО «Луценково», на основе данных финансовой отчетности проведен анализ эффективности работы организации и дана оценка его финансового состояния. Особое внимание в данной главе уделено особенностям организации учета в исследуемом Обществе.

Третья глава содержит описание процесса начисления заработной платы за отработанное время, отпускных и пособий по листку нетрудоспособности. В этой главе также рассмотрен порядок расчета и учета удержаний из заработной платы. Проведенное исследование позволило рекомендовать создание резерва на оплату отпусков в ООО «Луценково». В заключении работы представлены краткие выводы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА

1.1. Сущность и значение оплаты труда в современных условиях функционирования бизнеса.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Оплата труда и ее организация – один из важнейших элементов нашего общества. За многие годы в нем накопилось немало проблем как чисто экономических, так и социальных, нравственных.

Под оплатой труда, по мнению Владимировой Л.П., понимают часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику нанимателем в денежной форме. Как экономическое явление заработная плата возникла на определенной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели — с другой [21].

На рынке труда происходит продажа труда с установлением ставки заработной платы, объективной основой которой и является стоимость труда. Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании труда. Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, оплата труда является вознаграждением за труд исходя из квалификации сотрудника, количества, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. То есть, оплата труда каждого сотрудника максимальным размером не ограничивается, при этом зависит от его качества труда и личного трудового вклада [2].

На сегодняшний день, несмотря на многовекторность исследования категории понятия «оплата труда», экономисты не пришли к единому мнению относительно данного понятия. В экономической литературе встречается большое количество трактовок определения оплаты труда, при этом ни одна из предложенных не является общепризнанной и распространённой.

Жулина Е.Г. рассматривает оплату труда как форму собственных денежных доходов сотрудников, которые они получают взамен на качественные и количественные затраты труда [29].

Схожей точки зрения придерживались Саакян А.К.: «Оплата труда – форма личных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определённого количества и качества, его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленным компетентными органами» и Адамчук В.В., который утверждал, что оплата труда является элементом дохода наёмных сотрудников, формой права собственности на ресурс труда, принадлежащий ему. Для работодателя, приобретающего ресурс труда с целью использования его как одного из факторов производства, оплата труда наёмных сотрудников является частью издержек производства [60].

Кесян С.В. трактовал определение оплаты труда как вознаграждение за труд в зависимости от сложности, качества, условий и объёма работы, от квалификации сотрудника, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [34]. Дополняя вышеприведенное определение, Владимирова Л.П. отмечает, что под оплатой труда следует понимать: во-

первых, выплату работодателя в натуральном и денежном выражении, образующую текущий доход сотрудника, и отчисления на социальное страхование по болезни, несчастному случаю и пр.; во-вторых, цену предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство трудоспособности сотрудника, удовлетворяющей его духовные и физические потребности и его семьи [21].

Волгина Н.А. обращает внимание на то, что Д. Рикардо в своих трудах трактовал несколько иное понятие. Он утверждал, что труд имеет рыночную и естественную стоимость, и понимал под рыночной стоимостью заработную плату, а под естественной – стоимость существования сотрудника и его семьи. А также, экономист считал, что оплата труда колеблется вокруг естественной цены, формирующейся спросом и предложением [20].

Другой точки зрения придерживался Карл Маркс. Он говорил, что оплачивается рабочая сила, а не сам труд, как таковой. Прибавочная стоимость является прибылью, которую получает капиталист. К. Маркс определяет прибавочную стоимость как разницу между новой стоимостью, образованной в процессе труда сотрудника, и стоимостью рабочей силы, которая выражена в форме оплаты труда [20]. Следовательно, справедливо утверждать, что прибавочная стоимость является неоплаченным трудом, а труд является процессом создания самой прибавочной стоимости.

С.А. Шапиро предполагал «люди за определенную цену сдают свои услуги в аренду» [69]. Такая стоимость аренды и является ставкой оплаты труда. Он считал, что оплата труда играет самую важную роль среди других товарных цен. Это связано с тем, что для основной части населения оплата труда является единственным источником дохода.

Таким образом, под оплатой труда следует понимать доход сотрудника, зависящий от конкретного его вклада в деятельность организации, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы сотрудника и являющийся основной частью его средств. Правильное определение и понимание экономической сущности оплаты труда значительно обуславливает

эффективность её практического применения и посвящённых ей научных исследований. Рассмотрим отличия понятия «заработная плата» и «оплата труда». Заработная плата является не только платой за конечный результат труда, поскольку сущность её заключается в стимуле сотрудника, через элементы организации, размер и порядок выплаты зачастую развивают у персонала личный интерес к труду. Другими словами, заработная плата, во-первых, это оплата за результат выполненной работы, а во-вторых – стимул к работе.

Однако понятие «оплата труда» является более широким чем «заработная плата», поскольку включает в себя весь комплекс отношений, которые связаны с регулированием, установлением и предоставлением сотруднику выплат за его работу, а заработная плата – это плата, заработанная сотрудником за уже выполненную работу, и работодатель обязуется её выплатить сотруднику.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда. По своей структуре фонд оплаты труда является довольно сложной составляющей издержек на содержание труда. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер. Основные выплаты, производимые в пользу работников представлены на рисунке 1.1

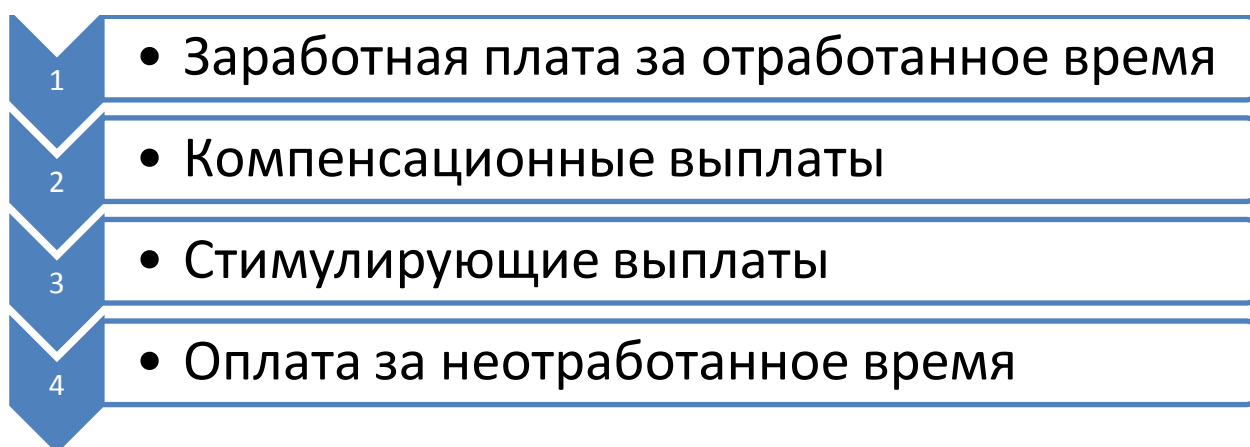


Рис.1.1. Основные выплаты, производимые работодателями в пользу работников.

Стратегии развития всех современных компаний предусматривают рост объемов деятельности, повышение и качества продукции и услуг, и эффективности работы - и все это означает рост требований к работникам. Большинство работодателей сталкиваются с такой ситуацией, но разработка системы мотивации, в рамках которой можно привязать оплату труда персонала к достигнутым результатам, предпринимается в редких случаях. Бездействие, конечно, небезосновательно. Необходимо просчитать множество рисков, правильно выбрать показатели, на которые следует ориентироваться сотрудникам, обеспечить исполнение стратегии роста и платить только за то, что действительно вносит вклад в достижение стратегических целей, не наращивая необоснованные затраты на оплату труда. Мотивация персонала - один из важнейших вопросов, а разработка и внедрение на практике подобной системы - очень сложный проект.

Трансформационные процессы в области оплаты труда задают вектор ее позитивных или негативных преобразований. На федеральном уровне трансформационные процессы в области оплаты труда представлены постоянными изменениями в нормативно – правовой базе, в части документов касающихся вопросов оплаты труда. На региональном уровне можно выделить изменения в области определения размера минимальной заработной платы; содержания региональных соглашений о социальном

партнерстве; содержания отраслевых тарифных соглашений; уровня влияния территориальных и отраслевых независимых профсоюзов [20].

К основным аспектам трансформации оплаты труда на уровне предприятия относятся:

- состояние качества трудовой жизни работников предприятия;
- система управления оплатой труда;
- механизм функционирования оплаты труда (локальные нормативно – правовые акты и другие документы по оплате труда);
- организация и нормирование труда;
- содержание Коллективных договоров;
- роль профсоюзных комитетов на предприятии; условия оплаты труда и их отражение в трудовом договоре;
- способы формирования средств на оплату труда;
- уровень оплаты труда; формы и системы оплаты труда;
- состав фонда оплаты труда;
- структура оплаты труда (в части соотношения постоянных и переменных выплат);
- условия начисления / установления стимулирующих надбавок.

1.2. Виды, формы и современные системы оплаты труда

Трудовой кодекс Российской Федерации дает различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата». «Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера». Как видно, понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой проявленную в деньгах долю сотрудников в той части национального дохода, которая адресуется на цели индивидуального пользования и разделения по качеству и количеству труда, которое затрачено всяким работником в коллективном производстве [13]. Для оплаты труда работников на предприятии Вакуленко В.С. выделил системы оплаты труда, представленные на рисунке 2.2



Рис. 2.2. Системы оплаты труда [19].

Тарифная система оплаты труда выступает как совокупность норм, при помощи которых регулируется уровень зарплаты разных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации; сложности работы; условий, характера и напряженности труда; вида производства.

Бестарифная система оплаты труда определяется размером зарплаты каждого работника в отношении конечного результата всего коллектива, где работает этот работник. Данную систему можно применять там, где есть возможность учета результатов труда, и где имеется общий интерес и ответственность в отношении каждого сотрудника на предприятии.

Система плавающих окладов полагает, что в конце месяца по результатам труда за расчетный период на каждого сотрудника формируется новый должностной оклад на последующий месяц. Размеры окладов повышаются или понижаются в зависимости от производительности труда на участке, где трудится сотрудник, на условиях выполнения задания по выпуску продукции или другим показателям.

Система оплаты труда на комиссионной основе полагает вознаграждение за работу в виде фиксированного процента от объема реализации предприятия. Данная система может быть эффективной для тех категорий сотрудников, которые занимаются сбытом продукции, товаров, услуг, т.к. на такой системе гармонично сочетаются интересы работника и предприятия, а также не лимитирован абсолютный размер зарплаты.

Основными видами системы оплаты труда являются повременная и сдельная. Повременная – это такая система оплаты труда, при которой заработная плата имеет зависимость от количества фактически потраченного времени с учетом квалификации работника и условий труда. Повременная форма заработной платы может осуществляться в виде вытекающих систем оплаты:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

Повременно-премиальная зарплата выплачивается следующим группам работников: административно-управленческий персонал, к которому относятся руководитель и бухгалтер. Начисление зарплаты повременщикам предприятия происходит с учетом фактически отработанных часов работником и часовой тарифной ставки, установленной для каждой категории работников.

При сдельно-премиальной оплате в качестве основной нормы труда выступает норма объема выполненных работ работником, которая также рассчитывается исходя из установленных предприятием норм выработки. За выполнение такой нормы (основной трудовой обязанности работника) он получает оплату в размере тарифной ставки. Таким категориям работников установлен минимальный размер оклада, основная часть заработка такой категории работников состоит из процентов, получаемых данными работниками от объема выполненных работ.

Сумма оплаты труда, подлежащая выплате работнику «на руки», определяется как сумма заработка сотрудника за месяц за вычетом всех необходимых удержаний. Расчет начислений ведется на лицевых счетах работников, а затем их результаты переносятся в расчетную и платежную ведомости, регистры налогового учета. На основе исследования, можно отметить следующее: структура зарплаты сотрудников зависит от системы оплаты труда, используемой в современных экономических условиях. В то же время, выбор форм и систем вознаграждения основывается на таких факторах, как доступные ресурсы для повышения уровня работника и экономическая эффективность субъектов хозяйствования. Определение и применение специальной формы и платежной системы для соответствующих условий играет важную роль в мотивации персонала, финансовой и экономической деятельности экономического подразделения.

На сельскохозяйственных предприятиях, в отличие от других организаций и предприятий народного хозяйства, применяется в основном сдельная форма оплаты труда. Это объясняется тем, что на данных

предприятиях всегда можно определить объем выполненной работы каждым отдельным работником. Именно сдельная оплата труда стимулирует к выполнению и перевыполнению норм выработки, повышению качественных показателей. При этом в организациях широко применяются нормативы в виде норм выработки, норм времени, норм запаса рабочего времени, норм годового рабочего времени и т.п. В самом простом виде сдельная форма предполагает использование расценок за единицу работ или продукции (за 1 га посева, уборки; за 1 ц продукции и т.д.) [72].

Сдельная оплата труда в чистом виде редко применяется на сельскохозяйственных предприятиях и, чаще всего, имеет свои разновидности, которые находят применение, как в отрасли растениеводства, так и в отрасли животноводства. Одной из них является сдельно-премиальная система оплаты труда. Сущность ее состоит в том, что за определенные показатели, кроме, основной оплаты за объем работ, предусмотрены премиальные вознаграждения: за перевыполнение нормы выработки, за хорошее качество работы, за выполнение работ в установленные сроки и т.д. Премия может устанавливаться как в процентах от начисленной оплаты за объем работы, так и в фиксированной сумме.

Как правило, для начисления премии необходим документ, свидетельствующий о хорошем качестве работ, оптимальных сроках выполнения работ, подписанный лицом, отвечающим за определенный участок работы (агроном, зоотехник и др.). Для начисления премии за перевыполнение нормы выработки достаточно первичного документа для начисления заработной платы (учетный лист тракториста-машиниста, наряд на сдельную работы и др.) [34].

Часто в растениеводстве применяется сдельно-прогрессивная оплата труда. Суть ее в том, что вознаграждение работнику возрастает пропорционально объему выполненной работы. Чем больше объем работы (продукции), тем выше сдельная расценка. Часто такая разновидность оплаты имеет место, как в растениеводстве, так и в животноводстве. Например,

расценка за 1 ц зерна может увеличиваться в зависимости от урожайности, расценка за 1 ц молока увеличивается при росте продуктивности животных[60].

При расчете прогрессивно-возрастающих расценок, как правило, устанавливаются градации по урожайности и продуктивности. Планируемый фонд оплаты для расценок за продукцию увеличивается при увеличении объема продукции. Увеличение фонда оплаты возможно за счет более высоких процентов по доплате за продукцию, доплате за качество и сроки работ.

Одной из разновидностей сдельной системы оплаты труда является косвенная сдельная. Ее применяют, как правило, при оплате труда вспомогательных работников, фонд оплаты труда которых рассчитывается в процентах от общей суммы заработка работающих в основном производстве. Например, оплата труда работников по уходу за животными может быть увязана с оплатой труда работников, получающим ее за полученное молоко. Оплата труда слесарей, обслуживающих уборочные комплексы напрямую может определяться заработком комбайнеров и т.п.

Наиболее распространенной разновидностью сдельной оплаты труда в растениеводстве на сельскохозяйственных предприятиях является аккордная система оплаты труда. Ее суть состоит в том, что бригаде за выполненный объем работ в установленный срок, согласно оформленному наряду, производится разовая оплата. Устанавливается фонд оплаты за весь предстоящий объем работ и по окончании выполнения работ (получения продукции) работники, при условии соблюдения всех договорных условий, получают оговоренную сумму. Распределение вознаграждения между отдельными работниками бригады осуществляется по принципу отработанного времени, коэффициента трудового участия, начисленной заработной платы (при условии получения аванса) [62].

Аванс, как правило, на сельскохозяйственных предприятиях выдается, что связано с длительным циклом получения продукции. Например, работы

по выращиванию продукции растениеводства начинаются осенью прошлого года, а продукцию получают летом текущего года. Авансирование может устанавливаться за объем выполненных работ (за подготовку почвы, посев, угодные работы и т.д.). При авансировании могут использоваться и расценки за единицу выполненных работ, но рассчитываются они только исходя из тарифного фонда оплаты труда. При расчете расценок за продукцию в фонд оплаты включаются доплата за продукцию, другие виды доплат.

Очень редко применяется сдельно-повременная система оплаты труда, которую можно отнести к смешанной, компромиссной форме оплаты труда. Используется в том случае, когда работники на сдельной зарплате простаивают по вине работодателя. При этом простой оплачивается повременно.

Сдельная форма оплаты труда на практике имеет свои преимущества:

- стимулирует личную заинтересованность работника в повышении производительности труда;
- является действенным механизмом подъема рентабельности производства.

К недостаткам можно отнести сложность учета факторов, которые влияют на результативность труда, необходимость контроля со стороны специалистов, определенная сложность в расчетах по начислению оплаты труда.

1.3. Нормативно-законодательная основа расчетов с персоналом по оплате труда

Основным нормативным документом, регулирующим взаимоотношения работников и работодателей, является Трудовой Кодекс РФ. В 2017 году в него были внесены изменения, рассмотрим их влияние на организацию расчетов с персоналом и учетный процесс.

Во-первых, появились дополнительные нормы по учету сверхурочных и работы в выходной, более четкие формулировки о перерыве на обед, неполном рабочем времени, ненормированном графике. Так как эти изменения не связаны с инициативой работодателя, то, значит, предупреждать работников за два месяца не обязательно.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ хозяйствующий субъект теперь вправе разбить рабочий день на части тем сотрудникам, которые работают неполный день или неделю [2]. Количество частей при этом не ограничено. Например, если сотрудник работает четыре часа в день, то рабочий день можно разбить на два часа утром и два часа вечером. Сотрудник бухгалтерской службы должен предусмотреть также доплату за разделение рабочего дня на части и выделение данного аналитического признака для ведения учета расчетов с персоналом.

По новым правилам работодатель может одновременно установить сотруднику и неполный рабочий день, и неделю. Например, три дня в неделю по четыре часа. Раньше статья 93 ТК РФ не уточняла, можно ли делить на части неполный рабочий день. Поэтому сотрудники, у которых работа длилась меньше восьми часов, могли отказаться выходить на работу несколько раз в день. Кроме того, прежняя формулировка в кодексе позволяла установить либо неполный день, либо неполную неделю.

В статье 101 ТК РФ определено, что работнику на полставки установить ненормированный график нельзя. Ненормированный день можно установить только для сотрудников, которые трудятся полный день, то есть восемь часов[2]. Но это не значит, что сотрудники, которые работают меньше 40 часов в неделю, не могут работать сверх нормы.

Сотрудникам с неполной неделей можно установить ненормированный график, но лишь в дни, когда они трудятся полный день. Например, у работника график – 20 часов в неделю, три дня – по 4 часа, один день – 8 часов. В восьмичасовой рабочий день можно установить ненормированный

график. Если же работник выходит каждый день по 4 часа, то ненормированный день для него теперь недопустим.

Раньше Трудовой кодекс не запрещал устанавливать ненормированный рабочий день для сотрудников, даже если они работали всего полдня. Обеденный перерыв можно не предоставлять, если продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов.

Из указанных положений следует, что бухгалтер должен проверять табель учета рабочего времени и вести обособленный учет рабочего времени, а также начислений заработной платы основному персоналу и сотрудникам, работающим неполный рабочий день.

В статье 152 Трудового кодекса РФ прямо прописано, что при «подсчете сверхурочных часов работу сверх нормы в выходные и нерабочие праздничные дни учитывать не нужно, поскольку она уже оплачена в двойном размере»[2].

Панов А.М. отмечает, что раньше этот момент регулировал еще советский документ 1966 года – постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21. В нем было сказано так же, как сейчас в Трудовом кодексе. Если сотрудник отработал в праздник лишь несколько часов, то в двойном размере оплачивается не весь день, а только отработанные часы. Про выходные в советском документе ничего не говорилось. Но на практике работу в эти дни оплачивали так же. Верховный суд РФ в решении от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341 признал советский документ действующим. Но не так давно Минтруд отменил его (приказ от 10 мая 2017 г. № 415) [54]. Теперь правила оплаты сверхурочных появились непосредственно в Трудовом кодексе.

При поденном учете рабочего времени оплату за сверхурочную работу бухгалтер начисляет сразу по окончании месяца – на основании табеля. Двойную оплату работнику не начисляют за весь выходной день, а только за фактически отработанные часы.

При суммированном учете сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Таким периодом может быть месяц, квартал или год.

На рисунке 2.3 представлена схема расчета количества сверхурочных часов, за которые начисляется доплата, по итогам учетного периода.

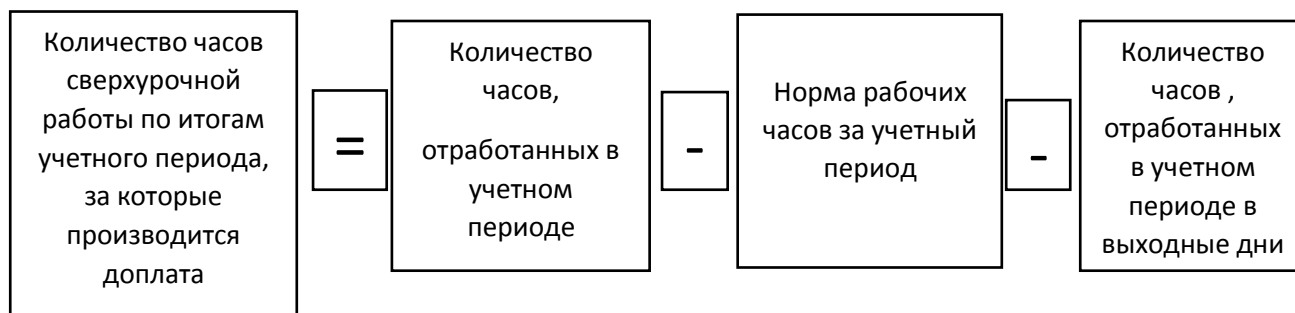


Рис. 2.3. Схема расчета количества сверхурочных часов, за которые начисляется доплата, по итогам учетного периода

Следует отметить, что в статье 152 Трудового кодекса не прописан порядок, согласно которому нужно делить сверхурочные часы на первые два и последующие, при суммированном учете рабочего времени. Как действовать в таком случае, сказано в письме Минздравсоцразвития от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363. Прежде всего, следует определить общее количество сверхурочных часов за учетный период, затем, выделите первые два часа, которые подлежат оплате в меньшем размере, чем последующие. Бухгалтеру должен обратить внимание на то, что оплачивать одно и то же время и как сверхурочные, и как работу в выходной Трудовой кодекс теперь не позволяет.

Однако, Ксылина А.И., отмечает, что по мнению Верховного суда РФ, в полуторном размере оплачивается работа за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы (решение Верховного суда РФ от 27 декабря 2012 г. № АПЛ12-711) При этом судьи ссылались на пункт 5.5 Рекомендаций по применению гибкого рабочего времени

на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства [41].

В таблице 1.1. представлены рекомендации по оплате сверхурочных за работу в праздник или ночью, определенные в Трудовом Кодексе

Таблица 1.1

Оплата сверхурочных за работу в праздник или ночью, определенные в
ТК РФ

Сверхурочные	Работа в праздники или выходной	Работа ночью (с 22 до 6 часов)
<p>За первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (<u>ч. 1 ст. 152 ТК РФ</u>)</p>	<p>В двойном размере или отгул (<u>ст. 153 ТК РФ</u>). При этом оплачивайте только фактические часы работы в выходной. Но отгул предоставьте на полный день. Это в том числе касается ситуации, когда работник отправляется в командировку или приезжает обратно в выходной день</p>	<p>Дополнительно не менее 20 процентов к тарифной ставке (<u>ч. 2 ст. 154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554</u>). Эта доплата может выплачиваться вместе со сверхурочными или доплатой за работу в выходной</p>
<p>Оплачивать одно и то же время и как сверхурочные, и как работу в выходной нельзя</p>		

Таким образом, многие работники с суммированным учетом рабочего времени после решения Верховного суда РФ фактически лишились права на получение доплаты за сверхурочную работу в двойном размере. Однако в мае Минтруд упразднил Рекомендации, на которые ссылались судьи (приказ Минтруда от 10 мая 2017 г. № 415). По мнению Ряховского Д.И.

хозяйствующий субъект вправе прописать в локальном акте иные правила расчета сверхурочных при суммированном учете. Такой локальный акт улучшает положение работников. (ч. 4 ст. 8 ТК РФ)[59].

Одновременно с этим в Трудовом кодексе законодатели уточнили как оплачивать работу в выходные и праздники, если работник выходил только на полдня. В этом случае оплачивается как минимум в двойном размере только часы, которые сотрудник фактически отработал в выходной. Тот же подход используется для ситуации, когда рабочий день или смена переходит на следующие сутки.

В соответствии с новым положением ТК РФ вместо доплаты за работу в выходной сотрудник может взять отгул. Вне зависимости от того, сколько часов отработал сотрудник в выходной, он вправе получить за это полный день отдыха. Если сотрудник выберет отгул, то часы в выходной подлежат оплате в одинарном размере. Следует учесть, что если сотрудник отработал в праздник лишь несколько часов, то в двойном размере оплачивается не весь день, а только отработанные часы.

В конце 2017года были внесены изменения в нормативные акты, регулирующие удержания алиментов из заработной платы сотрудников. В частности, появилась необходимость пересчитывать алименты в том случае, если выполняется два условия:

- сумма алиментов в постановлении суда или в соглашении сторон установлена в твердой сумме, а не в процентах;
- прожиточный минимум в регионе увеличился, но если он уменьшился, пересчитывать алименты в обратную сторону не нужно

На рисунке 2.4 представлена алгоритм индексации алиментов, удерживаемых из заработной платы сотрудника.

Индексировать алименты обязаны как пристав, так и хозяйствующий субъект, который получил исполнительный лист. Пристав должен вынести постановление, руководитель субъекта – издать приказ об индексации. Ранее, пока не было постановления об индексации алиментов, организация могла

ничего не пересчитывать. Это в том случае, если исполнительный лист направил пристав. Новая норма обязывающая сотрудников бухгалтерской службы хозяйствующего субъекта, в который потупил исполнительный лист, вступила в силу с 25 ноября 2017 года.

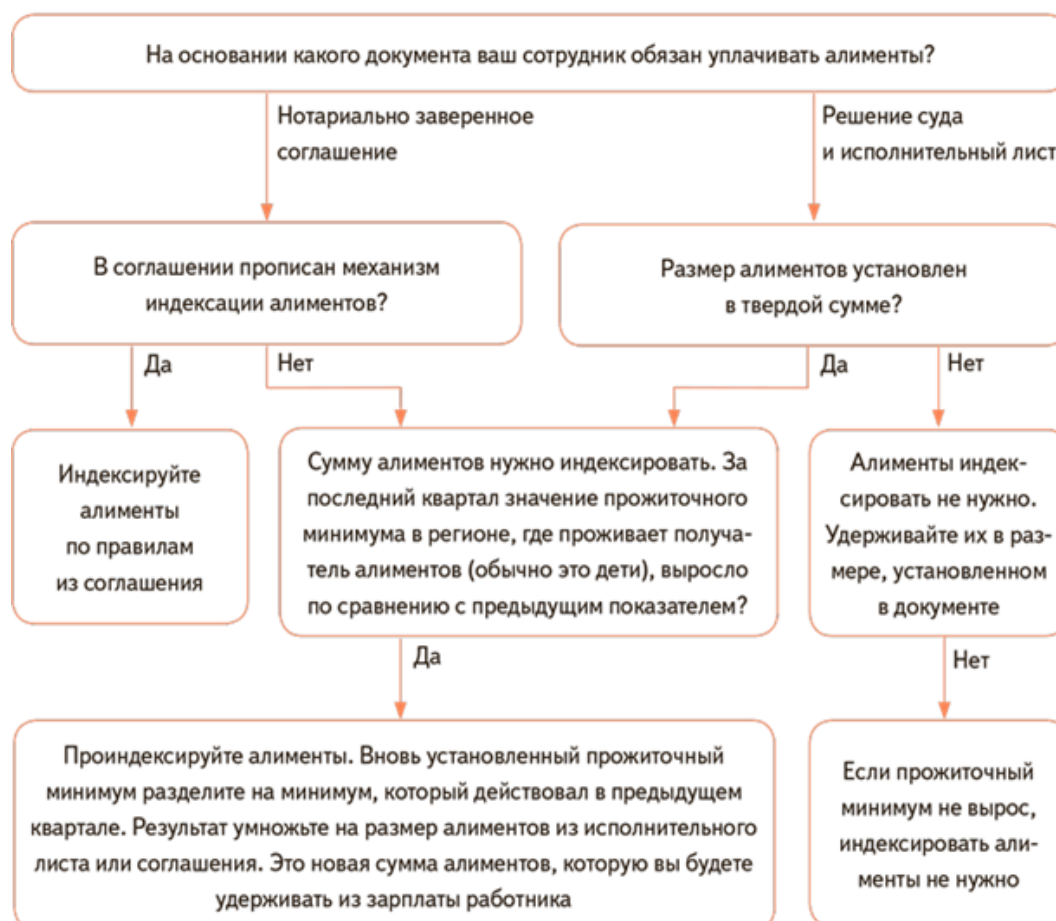


Рис. 2.4. Алгоритм индексации алиментов, удерживаемых из заработной платы сотрудника.

Пересчитывать алименты нужно только при повышении прожиточного минимума. Если он уменьшился, пересчет не делается.

Таким образом, теперь компаниям в любом случае нужно делать самостоятельный расчет. Значит, придется следить за изменением прожиточного минимума, причем, возможно, для этого могут понадобиться данные из другого региона.

За основу для индексации берется прожиточный минимум того региона, в котором живет получатель алиментов, то есть ребенок.

Прожиточный минимум ежеквартально устанавливаются власти субъекта РФ. Если же в регионе данного показателя нет, для пересчета используется прожиточный минимум в целом по стране.

Для детей, взрослых и пенсионеров прожиточные суммы разные. В расчетах используются значения для той группы, к которой относится получатель алиментов. Если деньги удерживаете в пользу ребенка, используется минимум для детей. Если получатель старше 18 лет, но не пенсионер, нужно применить прожиточный минимум для трудоспособного населения. На рисунке 2.5. представлена схема расчета алиментов с учетом индексации.

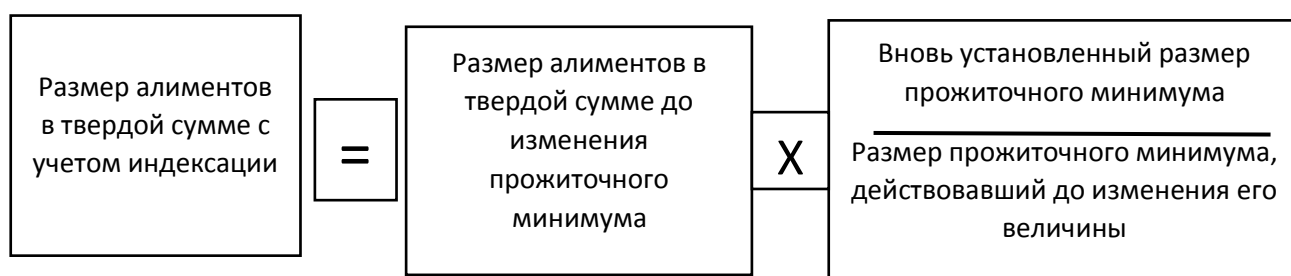


Рис. 2.5. Схема расчета алиментов с учетом индексации

Алексеева Г.И. подчеркивает, что проблема состоит в том, что величина прожиточного минимума становится известна только после окончания квартала (спустя несколько месяцев), а считать алименты приходится ориентируясь на сумму последнего известного прожиточного минимума. Когда региональные власти утвердят новую величину прожиточного минимума за уже прошедший квартал, следует пересчитать алименты и удержите их начиная с квартала, на который установлен новый минимум. Максимальный размер удержаний алиментов на детей – 70 процентов от суммы на руки [14]. Новую сумму алиментов необходимо удерживать начиная с того квартала, на который установлен новый прожиточный минимум

Если не индексировать алименты, приставы вправе оштрафовать хозяйствующий субъект на сумму от 50 000 до 100 000 руб., а руководителя или главбуха – от 15 000 до 20 000 руб. Могут привлечь и к уголовной ответственности за неисполнение решения суда. В этом случае руководителя или главбуха могут оштрафовать на 200 000 руб. или в размере до 18 зарплат, приговорить к исправительным работам на два года, лишить должности и даже свободы на срок до двух лет. При этом судебные приставы получили право задерживать работников за долги по алиментам, срок ареста – от 10 до 15 суток.

Еще ряд изменений касается пособий. С 2018 года детские пособия нужно индексировать каждый год с 1 февраля на коэффициент, который утверждает Правительство. Коэффициент привязали к индексу роста потребительских цен за предыдущий год.

До 2018 года индексация была привязана к прогнозному уровню инфляции. Новые правила индексации действуют с 1 января 2018 года. В таблице 1.2. представлены коэффициенты индексации детских пособий.

Таблица 1.2.

Коэффициенты индексации детских пособий.

Период	Коэффициент индексации	Постановление
01.02.2016-31.01.2017	1,07	№42 от 28.01.2016г
01.02.2017-31.01.2018	1,054	№88 от 26.01.2017
01.02.2018-31.01.2019	1,025	№74 от 26.01.2018

С 1 февраля применяются повышенные размеры

- единовременного пособия при рождении ребенка;
- единовременного пособия за постановку на учет в ранние сроки беременности;
- ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет.

В 2018г. федеральный МРОТ составляет 7800 руб.. Он влияет на расчет пособий, если:

- фактический заработок меньше минимального;
- страховой стаж работника меньше шести месяцев;
- работник нарушил режим или не явился к врачу;
- болезнь или травма наступили в результате опьянения.

Минимальный заработок за расчетный период в 2018г. составляет 187 200 руб. (7800 руб. × 24 мес.).

Все описанные изменения оказывают влияние на порядок расчета с персоналом по оплате труда.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО«ЛУЦЕНКОВО»

2.1. Характеристика деятельности ООО «Луценково»

Объектом исследования в данной выпускной квалификационной работе выбрано предприятие агропромышленного комплекса ООО «Луценково», которое специализируется на выращивании однолетних культур.

В настоящее время является динамично развивающейся организацией, сотрудничает с крупными сельскохозяйственными предприятиями Белгородской области.

Основные задачи, которые ставит перед собой ООО «Луценково»:

- совершенствование организационной структуры организации;
- расширение рынка сбыта сельскохозяйственной продукции;
- концентрация прибыли на основных направлениях деятельности;
- развитие перерабатывающей деятельности организации;
- сотрудничество с органами власти (областными, городскими);
- участие в программах социального и экономического развития.

Решению данных задач способствует эффективное управление всеми направлениями деятельности организации.

Для ООО «Луценково» характерна централизованная система управления. Организационную структуру и систему управления можно охарактеризовать как линейную, где во главе каждого подразделения стоит руководитель, сосредоточивший в своих руках все функции управления и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками. Его решения, передаваемые по цепочке «сверху вниз», обязательны для выполнения нижестоящими звеньями. Он, в свою очередь, подчинен вышестоящему руководителю. На этой основе создается иерархия руководителей данной системы управления, т.е. реализуется принцип

единоначалия, который предполагает, что подчиненные выполняют распоряжения одного руководителя. Вышестоящий орган управления не имеет права отдавать распоряжения каким-либо исполнителям, минуя их непосредственного начальника. Схема управления ООО «Луценково» представлена на рисунке 2.1.

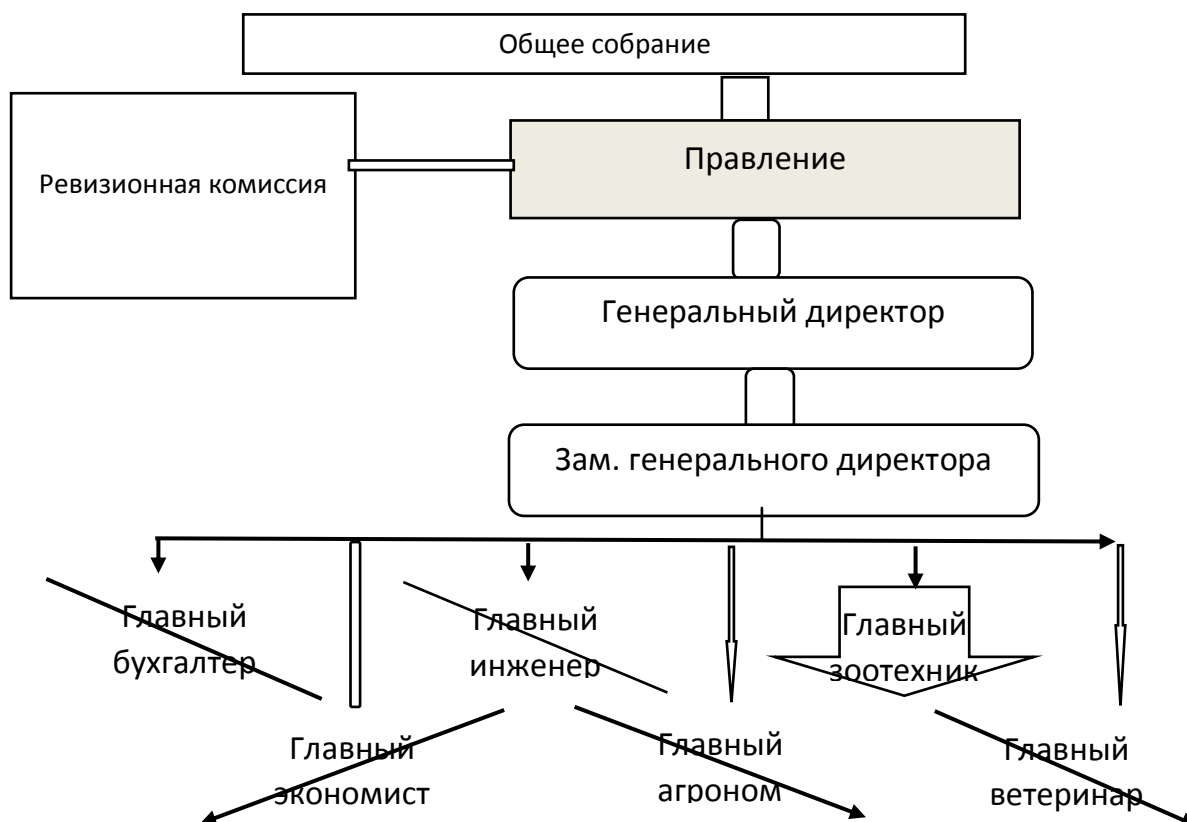


Рис. 2.1. Схема управления ООО «Луценково»

В Приложении 1 представлена схема организационной структуры ООО «Луценково».

Результаты деятельности рассматриваемого предприятия можно оценить на основе анализа основных показателей, представленных в финансовой отчетности за 2014-2016 года.

Бухгалтерского баланса за 2016гг, (Приложение 7);

Отчета о финансовых результатах (Приложение 8).

Таблица 2.1.

**Основные показатели финансово-экономические показатели
деятельности ООО «Луценково» за 2014-2016гг.**

№ п/п	Показатели	Годы			Отклонение			
		2014	2015	2016	Абсолютное, (+/-)		Относительное, (%)	
					2015 от 2014	2016 от 2015	2015/ 2014	2016/ 2015
2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Выручка от продажи продукции, тыс.руб.	87206	107753	144696	20547	36943	123,6	134,3
2	Среднесписочная численность работников, чел.	107	87	95	-20	8	81,3	109,2
3	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	75812	82964	90067	7152	7103	109,4	108,6
4	Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс.руб.	2251	2773	9002	522	6229	123,2	324,6
5	Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс. руб.	1462	1764	2539	302	775	120,7	143,9
7	Себестоимость продукции тыс.руб.	74396	78581	120562	4185	41981	105,6	153,4
8	Прибыль от продажи продукции, тыс.руб.	12810	29172	24134	16362	-5038	227,7	82,7
9	Чистая прибыль/убыток, тыс. руб.	13322	29409	21761	16087	-7648	220,8	74,0
10	Производительность труда, тыс. руб.	815,0 1	1238,5 4	1523,1 2	423,5 3	284,5 8	151,97	122,98
13	Фондоотдача, руб.	1,15	1,30	1,61	0,15	0,31	112,91	123,69
14	Фондоемкость, руб.	0,869	0,770	0,622	-0,099	-0,147	88,566	80,844

15	Уровень рентабельности, %	15,28	27,29	15,04	12,02	-12,25		
----	---------------------------	-------	-------	-------	-------	--------	--	--

Представленные в таблице 2.1. показатели свидетельствуют о поступательном развитии и эффективной деятельности ООО «Луценково». Это подтверждает неуклонный рост выручки в исследуемом периоде. Так, если в 2014г. она была 87206 тыс. руб., то увеличение урожайности однолетних культур привело в 2015г. к росту выручки на 23,6%, в результате она составила -107753 тыс. руб. Внедрение современных технологий возделывания культур позволило в 2016г. увеличить выпуск на 36943 тыс. руб. за счет увеличения урожая. Но на фоне роста выручки наблюдается увеличение и себестоимости проданной продукции. В 2014г. себестоимости продаж составляла 74396 тыс. руб., в 2015г. наблюдается несущественный рост себестоимости – на 5,6%, а в 2016г. имел место значительный рост себестоимости он составил 53,4%. Динамика выручки и себестоимости продаж оказали прямое влияние на прибыль от продаж. Высокий тем роста выручки и низкий темп роста себестоимости позволили в 2015г. увеличить прибыль от продажи продукции по сравнению с 2014г. более чем в 2 раза, в результате она составила -29172 тыс. руб. В 2016г. ситуация изменилась и темп роста себестоимости превысил темп роста выручки на 19,1%, что привело к снижению прибыли от продаж на 17,3% или 7648 тыс. руб.

Среднесписочная численность в ООО «Луценково» изменяется и связано это с меняющимися потребностями в сезонных работниках. В частности в 2014г. она составляла 107 человек, в 2015г. она сократилась на 20 человек, а в 2015г. ее размер составил -95 человек. Рост выручки и изменение среднесписочной численности оказали влияние на производительность труда, которая в 2014г. была 815 тыс. руб. на одного сотрудника, в 2015г. резкое сокращение численности привело к росту производительности труда на 51,97%, в результате она составила -1238,54

тыс. руб. В 2016г. уже за счет роста выручки производительность увеличилась еще на 22,98% и составила -1523 тыс. руб.

ООО «Луценково» осуществляет пополнение парка основных средств, что подтверждают данные о их среднегодовой стоимости, которая в 2014г. составляла 75812 тыс. руб., в 2015г. стоимости выросла на 9,4%, а в 2016г. еще на 8,6%. Темп роста стоимости основных средств был значительно ниже темпа роста выручки, поэтому в исследуемом периоде наблюдается рост фондоотдачи, которая выросла с 1,15 руб. в 2014г. до 1,61 руб. в 2016г. А так как показатель фондоёмкости является обратным показателем фондоотдачи, то соответственно наблюдается снижение фондоёмкости.

Сложности в экономике страны, отразились и на экономике региона, что привело к росту дебиторской задолженности. Если в 2014г. ООО «Луценково» имело дебиторскую задолженность – 2251 тыс. руб., то в 2015г. она выросла на 23,2%, а в 2016г. темп прироста составил 324%, в результате она составила -9002 тыс. руб. Наличие и рост дебиторской задолженности оказывает влияние на рост кредиторской задолженности: в 2014г. она была 1462 тыс. руб., в 2015г. – составила 1764 тыс. руб., в 2016г.-2539тыс. руб.

Для наиболее полной оценки результативности необходимо провести анализ рентабельности, он представлен в таблице 2.2

Таблица 2.2.

Анализ рентабельности ООО «Луценково» за 2013-2016гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя, %			
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1. Рентабельность продаж (прибыль от продаж/ выручка)	12,6	14,7	27,1	16,7
2. Рентабельность продаж по ЕВИТ ((Прибыли от продаж +% к уплате)/выручка).	11,2	18,2	30,3	18,7
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли (чистая прибыль/выручка).	8,5	15,1	27,3	15,1
4. Рентабельность затрат (Прибыль от продаж / себестоимость продаж)	14,5	17,2	37,1	20
5. Рентабельность собственного капитала	7	14	25	16

б. Рентабельность активов	5,9	11	20,7	13,5
---------------------------	-----	----	------	------

Рентабельность продаж показывает величину прибыли от продаж в каждом рубле выручки. В ООО «Луценково» данный показатель в исследуемом периоде не имеет четкой тенденции. В 2013-2015гг. он постоянно рос: с 12,6% в 2013г. до 27,6% - в 2015г., что объяснялось ежегодным превышением темпа роста прибыли от продаж над темпом роста выручки. В 2016г. прибыль от продаж снизилась по сравнению с 2015г., а темп прироста выручки составил более 34%, что привело к снижению рентабельности продаж более чем на 10%.

Рентабельность продаж по ЕВІТ характеризует величину прибыли от продаж до уплаты процентов и налогов в каждом рубле выручки. Данный показатель также напрямую зависит от размера прибыли от продаж, поэтому в ООО «Луценково» он изменялся также, как и рентабельность продаж. Следует также отметить, что проценты к уплате в исследуемом периоде существенно не изменялись - они колебались в пределах 3000-4000 тыс. руб., поэтому и рентабельность от продаж по ЕВІТ несущественно отличалась от рентабельности продаж.

Кроме доходов и расходов от текущей деятельности ООО «Луценково» получало прочие доходы и осуществляло прочие расходы, поэтому показатель чистой прибыли в исследуемом периоде отличается от прибыли от продаж, а это предопределило и отклонение рентабельности продаж по чистой прибыли. Так высокие прочие расходы в 2013г. привели к низкой рентабельности продаж по чистой прибыли, она составила 8,5%. В 2014г. и 2015г. прочие доходы были чуть выше прочих расходов, поэтому рентабельность продаж по чистой прибыли была выше рентабельности продаж и соответственно составила 15,1% и 27,3%. В 2016г. прочие расходы были чуть выше прочих доходов, а рентабельность продаж по чистой прибыли составила 15,1%.

Рентабельность затрат показывает прибыль от продаж на рубль, вложенный в производство и реализацию продукции (работ, услуг). Данный показатель в ООО «Луценково» достаточно большой, но имеет существенные колебания: в 2013г. он был 14,5%, в 2014г. вырос и составил 17,2%, рост в 2015г. составил 19,9%, а в 2016г. наблюдается спад до 20%.

В целом следует отметить, что ООО «Луценково» в исследуемом периоде имело достаточно хорошие финансовые результаты, в 2016г. многие из них стали ухудшаться, что связано с резким увеличением затрат.

2.2. Характеристика финансового положения ООО «Луценково»

Анализ финансового состояния предприятия позволяет выделить проблемы и затруднения, возникающие в финансовом состоянии организации, которые имеют три основных проявления:

1. Дефицит денежных средств и низкая платежеспособность – означает, что у предприятия не хватает средств для своевременного погашения обязательств. Индикаторами низкой платежеспособности являются неудовлетворительные показатели ликвидности, просроченная кредиторская задолженность, сверхнормативные задолженности перед бюджетом, персоналом и кредитующими организациями.

2. Недостаточная отдача на вложенный в предприятие капитал (недостаточное удовлетворение интересов собственника; низкая рентабельность) – это означает, что собственник получает доходы, не соответствующие своим вложениям, что может быть обусловлено низким качеством работы менеджмента организации.

3. Низкая финансовая устойчивость – характеризует высокую зависимость предприятия от кредиторов, возможность потери самостоятельности (независимости).

Можно выделить две глобальных причины проблем и затруднений, возникающих в финансовом состоянии предприятия: отсутствие

потенциальных возможностей сохранять приемлемый уровень финансового состояния (или низкие объемы получаемой прибыли); нерациональное управление результатами деятельности (нерациональное управление финансами).

Потенциальная возможность предприятия достигать приемлемое финансовое состояние определяется объемом получаемой прибыли. К основным составляющим, определяющим объем прибыли предприятия, относятся цены и объемы реализации продукции, уровень производственных издержек и доходы от прочих видов деятельности, т.е. не только внутренние факторы. Такие как активность отдела маркетинга или сбытовой службы, адекватная ценовая политика, высокие затраты (связанные с внедрением новых технологий), но и внешние факторы, к которым можно отнести наличие платежеспособного спроса на продукцию хозяйствующего субъекта.

В рамках выпускной квалификационной работы проведен поэтапный анализ финансового состояния ООО «Луценково» по традиционной методике, характерной для отечественной практики.

Необходимость расчета стоимости чистых активов организации определена Гражданским кодексом РФ, ст. 90, 99 и 144 которого содержат положения, связанные с чистыми активами.

Чистые активы, как экономический индикатор, очень важен при оценке экономической безопасности организации, а так же при выработке и принятии управленческих решений, так как позволяет определить предельную сумму увеличения уставного капитала за счет имущества общества, объявление о выплате дивидендов по акциям и их выплате, приобретении обществом размещенных им обыкновенных и привилегированных акций, определение предельной суммы средств, направляемых обществом на выкуп акций по требованию акционеров [46].

Стоимость чистых активов рассчитывается в порядке, предусмотренном Приказом МинФина РФ от 28.08.2014 №84-н «Об утверждении Порядка определения стоимости чистых активов». Она

определяется как разность между величиной принимаемых к расчету активов, за исключением дебиторской задолженности учредителей организации, и величиной принимаемых к расчету обязательств организации, за исключением доходов будущих периодов, признанных организацией в связи с получением государственной помощи, а также в связи с безвозмездным получением активов [39].

Можно сформулировать определение чистых активов, как стоимость имеющихся у общества активов, уменьшенных на величину его кредиторской и дебиторской задолженностей.

Ключевым элементом собственного капитала является нераспределенная прибыль. Прибыль лежит в основе реализации всех целей управления финансами. Она характеризует эффект, полученный в результате финансово-хозяйственной деятельности компании; является основным внутренним источником формирования капитала; при сопоставлении с ценой капитала в относительном выражении характеризует изменение стоимости компании. В таблице 2.3. представлена оценка стоимости чистых активов ООО «Луценково».

Таблица 2.3

Оценка стоимости чистых активов ООО «Луценково»

Показатель	Значение показателя				
	в тыс. руб			в % к валюте баланса	
	31.12. 2014	31.12. 2015	31.12. 2016	на начало анализируемого периода (31.12.2014)	на конец анализируемого периода (31.12.2016)
1. Чистые активы	102 334	130 427	149 347	79,3	88,3
2. Уставный капитал	10	10	10	<0,1	<0,1
3. Превышение чистых активов над уставным капиталом (стр.1-	102 324	130 417	149 337	79,2	88,3

стр.2)					
4. Валюта баланса	129078	154588	169058		

Данные таблицы 2.3 свидетельствуют о достаточной большой величине чистых активов ООО «Луценково» и постоянном приращении данного показателя на фоне неизменного размера уставного капитала. В частности, уставный капитал исследуемой организации составляет 10 тыс. руб., что является традиционным для отечественных обществ с ограниченной ответственностью. Но так как ООО «Луценково» ежегодно получает прибыль и не использует ее полностью, то наблюдается рост чистых активов, которые в 2014г. были равны 102334 тыс. руб., что составляло 79,3% в структуре баланса, в 2016г. размер чистых активов вырос до 149347 тыс. руб., а удельный вес в валюте баланса -88,3%. Данные цифры свидетельствуют о том, что организацией функционирует в основном за счет собственного капитала, наибольший удельный вес в котором принадлежит нераспределенной прибыли. Все это говорит об устойчивости исследуемой организации и возможностях развития за счет собственных средств.

Следующим этапом является анализ ликвидности баланса ООО «Луценково», который представлен в таблице 2.4.

Данные таблицы 2.4 показывают, что коэффициент абсолютной ликвидности баланса ООО «Луценково» существенно колеблется. Данный коэффициент имеет прямую зависимость от размера остатка денежных средств на конец года и размера краткосрочных обязательств. В 2014г. размер остатка денежных средств составлял 2033 тыс. руб., что немного более размера краткосрочных обязательств, поэтому коэффициент абсолютной ликвидности был 1,39. В 2015г. остаток денежных средств сильно сократился (на 1874 тыс. руб.) и составил только 159 тыс. руб., что привело к снижению рассматриваемого коэффициента до 0,08. В 2016г. остаток денежных средств на расчетном счете и в кассе ООО «Луценково»

был 5384 тыс. руб, что на 5225 тыс. руб., больше чем в 2015г., поэтому коэффициент абсолютной ликвидности также вырос и составил 0,99.

Таблица 2.4

Показатели, характеризующие ликвидность баланса
ООО «Луценково» за 2014-2016гг

Показатели	Годы			Абсолютное(+,-)		Относительное (%)	
	2014	2015	2016	2015/ 2014	2016/ 2015	2015/ 2014	2016/ 2015
1	2	3	4	5	6	7	8
Денежные средства	2033	159	5384,00	-1874,00	5225,00	7,82	3386,1
Дебиторская задолженность	2251	3294	14710,00	1043,00	11416,00	146,33	446,57
Оборотные средства	53266	63609	77567,00	10343,00	13958,00	119,42	121,94
Краткосрочные обязательства	1462	2065	5413,00	603,00	3348,00	141,24	262,13
Коэффициент абсолютной ликвидности	1,39	0,08	0,99	-1,31	0,92	5,54	1291,78
Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности	2,93	1,67	3,71	-1,26	2,04	57,07	222,00
Коэффициент текущей ликвидности	36,43	30,80	14,33	-5,63	-16,47	84,55	46,52

Коэффициент быстрой ликвидности имеет достаточно хорошие значения, что объясняется имеющейся дебиторской задолженностью: если в 2014г. дебиторская задолженность составляла 2251 тыс. руб., то коэффициент был равен 2,93, в 2015г. наблюдается рост дебиторской

задолженности на 1043 тыс. руб. и одновременное резкое снижение остатка денежных средств, в результате рассматриваемый коэффициент составил 1,67. В 2016г. ситуация существенно изменилась: дебиторская задолженность выросла более чем в 4 раза и составила 14710 тыс. руб., поэтому коэффициент быстрой ликвидности вырос до 3,71.

Коэффициент текущей ликвидности имеет очень хорошие значения хотя и наблюдается его спад. В частности, в 2014г. высокий размер оборотных средств и небольшие краткосрочные обязательства позволили коэффициенту текущей ликвидности стать 36,43. В 2015г. на фоне небольшого роста оборотных средств (на 10343 тыс. руб) у ООО «Луценково» и увеличившейся суммы краткосрочных обязательств (на 41,24%) коэффициент сократился на 5,63 пункта и составил 30,8. В 2016г. те же тенденции продолжались. Размер объема оборотных средств вырос на 21,94 %, а краткосрочных обязательств также вырос на 162%, в результате коэффициент составил 14,33.

Важное значение для анализа имеет анализ структуры оборотных активов. На рисунке 2.1 представлена структура активов ООО «Луценково» в 2016г.

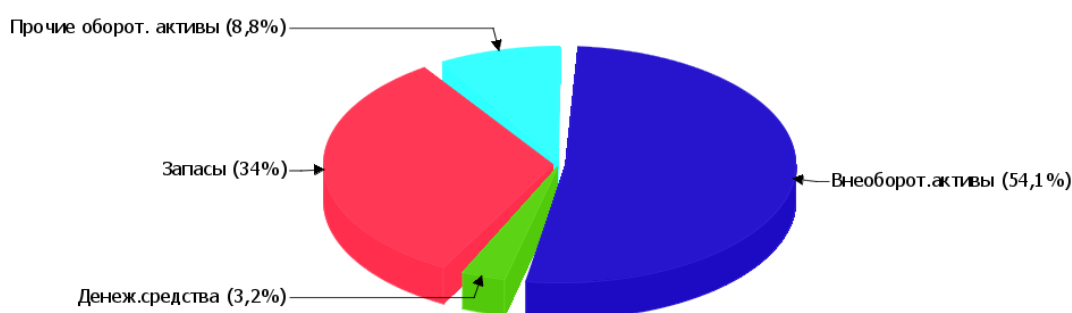


Рис. 2.1. Структура активов ООО «Луценково» в 2016г.

Структура активов ООО «Луценково» свидетельствует об устойчивости и надежности организации, так как 54,1% занимают внеоборотные активы.

Чтобы предприятие могло разрабатывать верные стратегии, планировать дальнейшее развитие для гарантированного стабильного и эффективного ведения бизнеса, необходимо обеспечить финансовую устойчивость, так как ее низкие значения могут привести не только к отсутствию средств для развития производства, но и неплатежеспособности и даже банкротству. Поэтому проведем расчет основных показателей финансового состояния ООО «Луценково». Источником информации послужили данные бухгалтерского баланса за 2016гг.

Таблица 2.5

Показатели финансового состояния ООО «Луценково»
за 2014-2016гг

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016г.	Отклонение (+,-)	
				2015г от 2014г	2016г от 2015г
Собственный капитал, тыс.руб.	102753	130427	149247	27674	18820
Заемный капитал, тыс.руб.	26744	24161	28796	-2583	4635
Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	25282	22096	14398	-3186	-7698
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	1462	2065	14398	603	12333
Внеоборотные активы, тыс.руб.	75812	90979	91491	15167	512
Оборотные активы, тыс.руб.	53266	63609	77567	10343	13958
Валюта баланса, тыс.руб.	129078	154588	169058	25510	14470
Коэффициент финансовой независимости (автономии)	0,80	0,84	0,88	0,05	0,04
Коэффициент финансовой устойчивости	0,99	0,99	0,97	-0,01	-0,02
Коэффициент финансирования	3,84	5,40	5,18	1,56	-0,22
Коэффициент соотношения заёмного и собственного	0,26	0,19	0,19	-0,08	0,01

капитала					
Коэффициент маневренности	0,52	0,49	0,52	-0,03	0,03
Индекс постоянного актива	0,74	0,70	0,61	-0,04	-0,08

Коэффициент финансовой независимости ООО «Луценково» имеет четко выраженную тенденцию роста, так, если в 2014г. он был 0,8. В 2015г. собственный капитал организации увеличился на 27674 тыс. руб., а валюта баланса увеличилась только на 25510 тыс. руб., поэтому коэффициент финансовой независимости увеличился на 0,04 пункта. В 2016г. размер собственного капитала также увеличивался быстрее валюты баланса, что привело к росту рассматриваемого коэффициента еще на 0,04 пункта.

Коэффициент финансовой независимости на протяжении 2014-2015гг был равен 0,99, в 2016г. размер долгосрочных обязательств сократился на 7698 тыс. руб. по сравнению с 2015г., а валюта баланса выросла на 14470 тыс. руб.-все это способствовало снижению коэффициента финансовой устойчивости до 0,97.

Коэффициент финансирования у ООО «Луценково» имеет достаточно большое значение: если в 2014г. он был 3,84, то в 2015г. рост собственного капитала и снижение заемного капитала на 2583 тыс. руб. повлекли рост рассматриваемого коэффициента на 1,56. В 2016г. ситуация немного ухудшилась, что объясняется ростом размера заемного капитала на 4635 тыс. руб. и коэффициент финансирования уменьшился до 5,18.

Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала имеет тенденцию к снижению, что доказывает способность организации функционировать в основном за счет собственных средств.

Коэффициент маневренности ООО «Луценково» изменяется в пределах от 0,52 до 0,49, что связано с изменением размеров оборотного капитала.

В целом ООО «Луценково» имеет достаточно устойчивое финансовое положение, размер внеоборотных активов увеличивается, что подчеркивает стабильность и устойчивость организации.

2.3. Организация бухгалтерского учета в ООО «Луценково»

Бухгалтерский и налоговый учет в ООО «Луценково» ведется бухгалтерией как самостоятельным структурным подразделением. Бухгалтерия имеет два отдела. Расчетный отдел, где бухгалтер выполняет все расчеты по заработной плате и удержаний из нее, а также осуществляет контроль за использованием фонда оплаты труда, ведет учет расчетов социальным отчислениям во внебюджетные фонды. Материальный отдел ведет учет приобретения материальных ценностей, расчетов с поставщиками, хранение материалов и списание их в производство, ведет учет поступления основных средств.

На предприятии используется автоматизированная форма ведения бухгалтерского учета на базе программы «1С: Предприятие». Основной источник информации в программе журнал хозяйственных операций. Данные вводятся в журнал в виде первичных документов, проводок или типовых операций.

Обработывая этот журнал, программа делает разnosку операций по счетам, определяет обороты и сальдо, составляет оборотную ведомость, готовит итоговый баланс и другие отчеты. Используемая программа позволяет вести различные виды учета: синтетический и аналитический, суммовой и количественный, валютный учет, проводить расчет заработной платы и действующих налогов.

Бухгалтерия предприятия обеспечивает обработку документов, рациональное ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и на их

основе составления отчетности. Служба бухгалтерии взаимодействует со всеми подразделениями предприятия, получает все необходимые сведения для осуществления учета и составления отчетности. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем организации документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также документы, связанные с расчетными, кредитными и денежными обязательствами.

Учетная политика организации является главным средством создания величины основных показателей финансовой деятельности организации, так как выбранная организацией учетная политика оказывает серьезное влияние на величину показателей себестоимости продукции, прибыли, налогов, показателей финансового состояния организации.

Тем не менее, для большинства предприятий до сих пор формирование учетной политики носит весьма формальный характер, когда важен сам документ, а не его содержание.

Согласно ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», «под учетной политикой организации понимается принятая ею совокупность способов ведения бухгалтерского учета – первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности» [5].

При применении различных учетных методов, которые отражены в учетной политике, один и тот же факт хозяйственной жизни предприятия, по всей вероятности, может быть представлен либо как прибыльная, или убыточная операция.

Главными элементами учетных методик, оказывающих влияние на финансовый итог являются:

- метод начисления амортизации;
- критерии включения объектов в состав основных средств;
- способ оценки резервов и финансовых вкладов при их списании;

- порядок списания расходов будущих периодов;
- механизм списания общехозяйственных расходов;
- определение реестра резерва предстоящих расходов.

В ООО «Луценково» утверждена учетная политика, определяющая порядок ведения финансового и налогового учета (Приложение 2,3).

График документооборота — это график или метод, который описывает перемещение всех первичных документов на предприятии от момента их создания документов и до передачи их на хранение. Унифицированной формы графика документооборота нет. Исходя из особенностей деятельности, любое предприятие составляет график самостоятельно.

Графиком документооборота устанавливают перечень первичных учетных документов, обработки первичных учетных документов, сроки их составления, сроки систематизации и регистрации учетных данных, а также сроки прохождения остальных стадий учетного процесса.

В соответствие с учетной политикой в ООО «Луценково» движение первичных учетных документов (их создание или получение от контрагентов, принятие к учету, обработка, передача в архив) регулируется графиком документооборота. Разработкой графика документооборота на предприятии занимается главный бухгалтер, также в его обязанности входит контроль выполнения графика документооборота. Руководителем организации график документооборота утверждается в виде приложения к приказу об учетной политике организации. Он представлен в Приложении 4.

Бухгалтерский учет в ООО «Луценково» ведется в регистрах, предусмотренных используемой специализированной бухгалтерской программой. Данные регистры отвечают всем требованиям нормативных актов и распечатываются по окончании каждого отчетного периода в течение 10 рабочих дней, их подписывают ответственные лица.

В организации используются регистры бухгалтерского и налогового учета, предусмотренные законодательством РФ или договором, такие регистры в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учете», выводятся на печать по требованию до истечения отчетного периода[3].

ООО «Луценково» не является эмитентом публично размещаемых ценных бумаг, на основании чего не применяет Положение по бухгалтерскому учету «Информация по сегментам» (ПБУ 12/2010).

В соответствии с внутренними нормативными актами инвентаризация активов и обязательств в исследуемой организации проводится по распоряжению руководителя организации в случаях, когда проведение инвентаризации обязательно, и в порядке, определенном Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными Приказом Минфина России от 13.06.1995 №49.

На основании учетной политики в ООО «Луценково» актив, удовлетворяющий условиям п. 4 ПБУ 6/01, относится к объектам основных средств, если его стоимость превышает 40 000 руб. Срок полезного использования объектов определяется исходя из ожидаемого срока использования с учетом морального и физического износа, а также нормативно-правовых ограничений. В качестве инвентарного объекта учитывается объект основного средства со всеми его приспособлениями и принадлежностями. При наличии у одного объекта нескольких частей, сроки полезного использования которых существенно отличаются, каждая часть учитывается как самостоятельный инвентарный объект.

Особенностью ООО «Луценково» является то, что в отдельном объекте в учете выделяются группы однородных объектов основных средств такие как производственный и хозяйственный инвентарь и продуктивный скот.

По всем объектам основных средств за исключением тех, потребительские свойства которых с течением времени не изменяются,

амортизация начисляется линейным способом.

Активы, стоимость которых за единицу не превышает 40 000 руб., в исследуемой организации учитываются в составе материально-производственных запасов на субсчетах к счету 10 «Материалы».

Затраты на приобретение материалов, включая транспортно-заготовительные расходы, отражаются непосредственно на счете 10 «Материалы», формируя фактическую себестоимость материалов. Счета 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей» и 16 «Отклонения в стоимости материальных ценностей» не используются, учетные цены не применяются.

При отпуске материалов в производство и ином выбытии их оценка производится организацией по себестоимости первых по времени приобретения материалов (способ ФИФО). Оценка материалов, находящихся в запасе (на складе) на конец месяца, производится по фактической себестоимости последних по времени приобретения материалов. Резерв под снижение стоимости материалов создается по отдельным видам аналогичных или связанных материалов. Если текущая рыночная стоимость материалов, под снижение стоимости которых ранее был создан резерв, увеличивается, то соответствующая часть резерва относится на прочие доходы текущего отчетного периода.

Готовая продукция в ООО «Луценково» оценивается по фактическим затратам на ее изготовление, для этого используется счет 43 «Готовая продукция».

В аналитическом учете движение отдельных наименований готовой продукции отражается по учетным ценам с выделением отклонений фактической производственной себестоимости изделий от их стоимости по учетным ценам обособленно на счете 43 «Готовая продукция». Нормативная (плановая) себестоимость готовой продукции определяется по производственной себестоимости, включающей затраты, связанные с использованием в процессе производства основных средств, сырья,

материалов, топлива, энергии, трудовых ресурсов, и другие затраты на производство продукции.

ООО «Луценково» продает свою продукцию с рассрочкой платежа, поэтому у него образуется дебиторская задолженность. На основании утвержденной учетной политики бухгалтерская служба осуществляет проверку дебиторской задолженности на предмет необходимости создания (корректировки) резерва по сомнительным долгам на конец каждого отчетного периода.

При квалификации задолженности в качестве сомнительной учитываются следующие обстоятельства:

- невозможность удержания имущества должника;
- отсутствие обеспечения долга залогом, задатком, поручительством, банковской гарантией и т.п.;
- нарушение должником сроков исполнения обязательства;
- значительные финансовые затруднения должника, ставшие известными из СМИ или других источников;
- возбуждение процедуры банкротства в отношении должника (Приложение 3).

Учет доходов и расходов в организации ведется в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99, в качестве доходов по обычным видам деятельности учитываются:

выручка от продажи продукции и товаров,
поступления, связанные с выполнением работ, оказанием услуг.

Общепроизводственные расходы, учитываемые на счете 25 «Общепроизводственные расходы», относятся на себестоимость конкретного продукта труда пропорционально сумме понесенных в отчетном периоде прямых затрат на его производство.

Расходы вспомогательных производств относятся на себестоимость конкретного продукта труда пропорционально сумме понесенных в отчетном периоде прямых затрат на его производство.

Суммы страховых премий, уплаченные организацией в соответствии с договорами страхования, одновременно в полной сумме включаются в состав прочих расходов организации на дату возникновения (выявления).

3. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1. Начисление основной заработной платы и ее отражение в бухгалтерском учете

Для принятия оперативных управленческих решений необходимо наличие точной и своевременной информации о понесенных затратах, формирование которой осуществляется в области первичного учета. Для сельскохозяйственных организаций первичный документ является одним из важнейших инструментов управления при формировании затрат на производство. В сельском хозяйстве используются как универсальные унифицированные формы первичных документов, так и специализированные унифицированные формы.

Учет рабочего времени является важным инструментом управления персоналом организации. Он позволяет руководителям контролировать, как сотрудники используют свое рабочее время, какие выполняют задачи в поставленные сроки, а также предназначен для улучшения рабочего процесса и экономии денежных средств. Учет рабочего времени необходим как для руководителей организации, так и для ее сотрудников. С помощью контроля рабочего времени начисляется заработная плата сотрудникам, оплачиваются ежегодный отпуск, командировки, больничные листы и т.д. Этот процесс дает возможность руководителю контролировать присутствие/отсутствие сотрудников на рабочем месте.

Для решения данной проблемы в ООО «Луценково» ведется табель учета рабочего времени и в каждом подразделении есть ответственный за ведение табеля учета рабочего времени сотрудник- табельщик, который контролирует учет рабочего времени каждого сотрудника. Также контроль учета рабочего времени необходим для Фонда социального страхования (далее - ФСС), так как ФСС производит выплату по больничным листам

сотрудников. В Приложении 9 представлен табель учета рабочего времени ООО «Луценково».

В большинстве организаций используется повременная и сдельная оплата труда. Наиболее простой является повременная система оплаты труда, она устанавливается сотрудникам:

- которые не производят материальных ценностей;
- чья выработка не зависит от личных навыков.

Повременная система оплаты труда может быть простой и повременно-премиальной. Расчет зарплаты при простой повременной системе оплаты труда зависит от типа ставки или оклада, установленного сотруднику.

Сотруднику можно установить:

- часовую ставку;
- дневную ставку;
- месячный оклад.

Если сотруднику установлена часовая ставка, оплачивайте количество отработанных им часов по такой формуле, представленной на рисунке 3.1

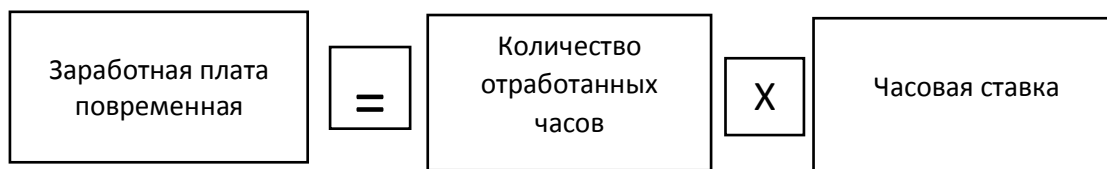


Рис. 3.1. Общая схема начисления повременной оплаты труда при использовании почасовой ставки

Если сотруднику установлена дневная ставка, оплачивайте отработанные им дни по такой формуле, представленной на рисунке 3.2.

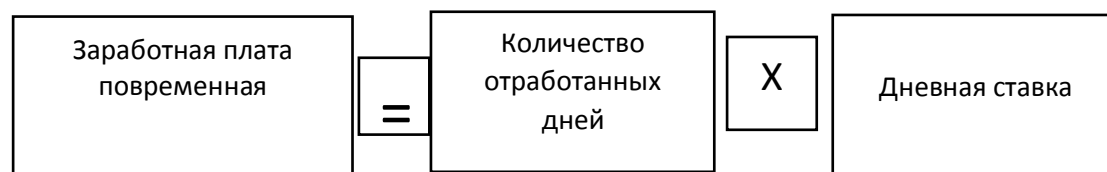


Рис. 3.2. Общая схема начисления повременной оплаты труда при использовании дневной ставки

Если сотруднику установлен месячный оклад, его зарплата не зависит от количества рабочих дней, которые приходятся на тот или иной месяц по графику. Сотруднику, отработавшему все дни месяца, всегда начисляйте зарплату в размере месячного оклада.

Рассмотрим начисление заработной платы при повременной системе оплаты труда. В ООО «Луценково» слесарю охладителю установлена повременная система оплаты труда с окладом 16000 руб. Основой начисления заработной платы при повременной оплате труда является отработанное время.

В октябре было 22 рабочих дня. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Слесарь-охладитель отработали месяц полностью, поэтому его зарплата составила:

$$16000 \text{ руб./22 дн.} \times 22 \text{ дн.} = 16\ 000 \text{ руб.}$$

В ООО «Луценково» бухгалтеру установлена повременная система оплаты труда. Месячный оклад бухгалтера – 15 000 руб. С 30 сентября по 27 октября 2017 года бухгалтер был в отпуске, поэтому в октябре он отработал только 3 рабочих дня.

Всего в октябре 2017 года 21 рабочий день.

Зарплата бухгалтера за октябрь 2017 года составила:

$$15\ 000 \text{ руб.} : 21 \text{ дн.} \times 3 \text{ дн.} = 2143 \text{ руб.}$$

При использовании повременно-премиальной системы оплаты труда рассчитывать зарплату нужно в том же порядке, что и при простой повременной системе. Однако дополнительно к зарплате сотруднику нужно будет начислить премию.

Размер премии можно установить в твердой сумме или процентах к ставке (окладу). Премию выплачивают, если сотрудник выполнил (или перевыполнил) производственное задание.

В ООО «Луценково» для зав. гаражом установлена повременно-премиальная система оплаты труда. В Положении о премировании сказано,

что за зав. гаражом выплачивается премия в размере 10 процентов от месячного оклада в период уборки урожая.

Месячный оклад зав. гаражом А.И. Иванова составляет 22 000 руб. По итогам работы за август А.И. Иванову необходимо начислить премию. Согласно табеля учета рабочего времени он отработал в августе 23 рабочих дня. В соответствии с календарем рабочего времени в августе всего была 23 рабочих дня.

Суммарная зарплата А.И. Иванова за август 2017г. составила:

$$22\ 000\ \text{руб.} + 22\ 000\ \text{руб.} \times 10\% = 24200\ \text{руб.}$$

Сдельная форма оплаты труда также находит применение в российской практике. Ее вводят, чтобы повысить производительность труда сотрудников. Если сотрудник на сдельной форме трудится в режиме полного рабочего дня и отработал полный месяц, его месячный заработок не может быть меньше федерального МРОТ. Это правило действует для всех видов сдельной оплаты труда.

Исходя из этого правила работодатель должен доплатить сотруднику-сдельщику, отработавшему полный месяц, если его зарплата за месяц оказалась ниже МРОТ.

Сдельная система имеет следующие разновидности:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная.

При сдельной системе зарплата зависит от объема выполненной работы. Поэтому, если организация применяет такую систему, ей придется вести учет выработки. Для этого используются первичные документы: наряд на сдельную работу, маршрутный лист, ведомость учета выполненных работ и другие. В этих документах отражается количество и качество выполненной работы, расценки за единицу и т. д.

В агропромышленных организациях используется наряд на сдельную работу, путевой лист трактора, расчет начисления оплаты труда работникам животноводства, учетные листы выполненных работ, утвержденные приказом Минсельхоза России от 16 мая 2003 № 750.

Унифицированные формы документов применять не обязательно. Поэтому организация вправе по собственному выбору:

либо разработать документ самостоятельно;

либо использовать унифицированную форму.

При прямой сдельной системе оплаты труда заработную плату рассчитывают по формуле, представленной на рисунке

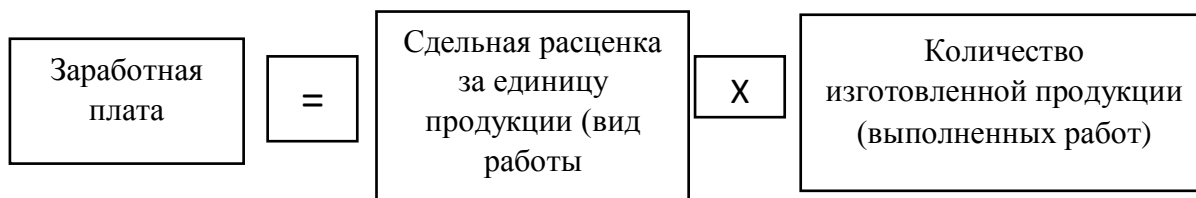


Рис.3.3. Схема расчета сдельной заработной платы.

Сдельные расценки за единицу продукции (вид работы) устанавливает работодатель. Расценки нужно указать в локальных документах (Положение об оплате труда, коллективный договор, трудовой договор и т. п.).

При сдельно-премиальной системе помимо зарплаты сотруднику начисляют премию. Порядок расчета зарплаты в этом случае такой же, как и при прямой сдельной системе. Однако дополнительно к зарплате сотруднику нужно будет начислить премию.

В таблице 3.1 представлено начисление заработной платы трактористам машинистам ООО «Луценково». Оплата труда работников управления и младшего обслуживающего персонала производится по окладам и тарифным ставкам, согласно штатного расписания предприятия.

Дополнительно выплачивается премия работникам данного предприятия за выполненные работы и оказанные услуги.

Таблица 3.1

Выдержка из ведомости начисления заработной платы в ООО
«Луценково»

ФИО	Отработано дней/ часов	Ставка	Начислено повременно, руб.	Другие виды начислений (за фактически выполненные работы)	Другие выплаты, руб.	Заработная плата начисленная, руб.
Ищенко А.М.	1/8	31.51	272.00	272.00	75.0	544.00
Гамов М.Г.	17/136		7786.88	7772.28	75.00	15559.16
Ярцев Б.А.	17/136		4489.12		960.00	5449.12
Ильин Б.В.	16/119		7259.93		7262.56	14522.49
Ивашенко В.В.	10/78		5014.60	5202.28	75.00	10216.88
Дементьев В.Н.	13/104		3559.68	1290.96	75.00	4850.64

Оплата труда временно привлеченным работникам, а также работникам не списочного состава производится по установленным ставкам и расценкам.

Доплаты к заработной плате классифицируются прежде всего по признаку сферы трудовой деятельности. По этому признаку различают доплаты, которые:

- 1) не имеют ограничений относительно сфер деятельности;
- 2) применяются лишь в определенных (отдельных) сферах приложения труда.

Надбавки к заработной плате имеют четко выраженный стимулирующий характер и всегда связаны с деловыми качествами конкретного работника. Чаще всего используются надбавки к заработной плате за:

- а) высокое профессиональное мастерство рабочих;
- б) высокие достижения служащих в труде;

- в) выслугу лет (трудовой стаж);
- г) выполнение особо важной работы (на определенный срок);
- д) знание и использование в работе иностранных языков.

Специфической особенностью сельского хозяйства является сверхурочная работа в периоды посевной и уборочной.

В статье 152 Трудового кодекса РФ прямо прописано, что при подсчете сверхурочных часов работу сверх нормы в выходные и нерабочие праздничные дни учитывать не нужно, поскольку она уже оплачена в двойном размере. При поденном учете рабочего времени оплату за сверхурочную работу бухгалтер начисляет сразу по окончании месяца – на основании табеля. Двойную оплату начисляйте работнику не за весь выходной день, а только за фактически отработанные часы.

Рассмотрим расчет зарплаты за месяц, когда у работника была сверхурочная работа, часть которой пришлась на ночное время.

Работнику установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя, а также поденный учет рабочего времени. В августе 2017 года по данным табеля ООО «Луценково» работник –Кашенко И.С. отработал 21 день., оклад данного сотрудника составляет 16000 руб. Сверхурочно сотрудник отработал 4 часа, а также имела место работа в ночное время. В соответствии с положением ООО «Луценково» доплата за работу в ночное время составляет 20%. В таблице 3.2 представлен расчет заработной платы сотруднику ООО «Луценково» с учетом сверхурочной работы.

За работу в праздник сотруднику полагается другая доплата. Сотрудник ООО «Луценково» трудится по графику пятидневной рабочей недели, в июле по производственной необходимости его привлекали к работе в выходной день 29-го числа на 6 часов.

Таблица 3.2

Расчет заработной платы сотруднику ООО «Луценково» с учетом сверхурочной работы

Наименование показателя	Расчет	Итог расчета
1	2	3
Расчет заработка за отработанное время	16000руб./21дн. x 21дн.	16000руб.
Расчет среднемесячного количества рабочих часов при 40 часовой рабочей неделе	$\frac{1973 \text{ ч}}{12 \text{ мес.}}$	164,42ч
Расчет часовой ставки	16000 руб./164,42ч.	97,3 руб.
Расчет сверхурочных	97,3руб.х4ч.	389,20 руб
Расчет доплаты за работу в ночное время	97,3 руб x20%	19,46 руб.
Сумма заработной платы	16000 руб.+389,20 руб.+19,46 руб.	16408,66 руб.

Оклад работника – 15 000 руб. В Положении об оплате труда ООО «Луценково» установлено, что работа в выходные и праздники оплачивается по нормам Трудового кодекса, а ставка часа определяется исходя из среднемесячного количества рабочих часов. Расчет доплат за работу в праздничные дни представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Расчет заработной платы сотруднику ООО «Луценково» с учетом работы в праздничные дни.

Наименование показателя	Расчет	Итог расчета
Расчет отработанного времени в соответствии с производственным календарем при 40 часовой рабочей неделе	168 дн. +6 дн.	174 дн.
Расчет среднемесячного количества рабочих часов при 40 часовой рабочей неделе	$\frac{1973 \text{ ч}}{12 \text{ мес.}}$	164,42ч
Расчет часовой ставки работника	15000 руб /164,42ч.	91,30 руб.
Расчет доплаты за работу в выходные дни	91,3руб. x 6ч. x 2	1095,60 руб.
Расчет общей суммы заработной платы	15000 руб.+1095,60 руб.	16095,60 руб.

Отраслевые особенности ООО «Луценково» predeterminedелили целый ряд различных надбавок, выплачиваемых работникам. Надбавки, которые носят стабильный характер зависят от подразделения. На рисунке 3.4 представлены некоторые из них.

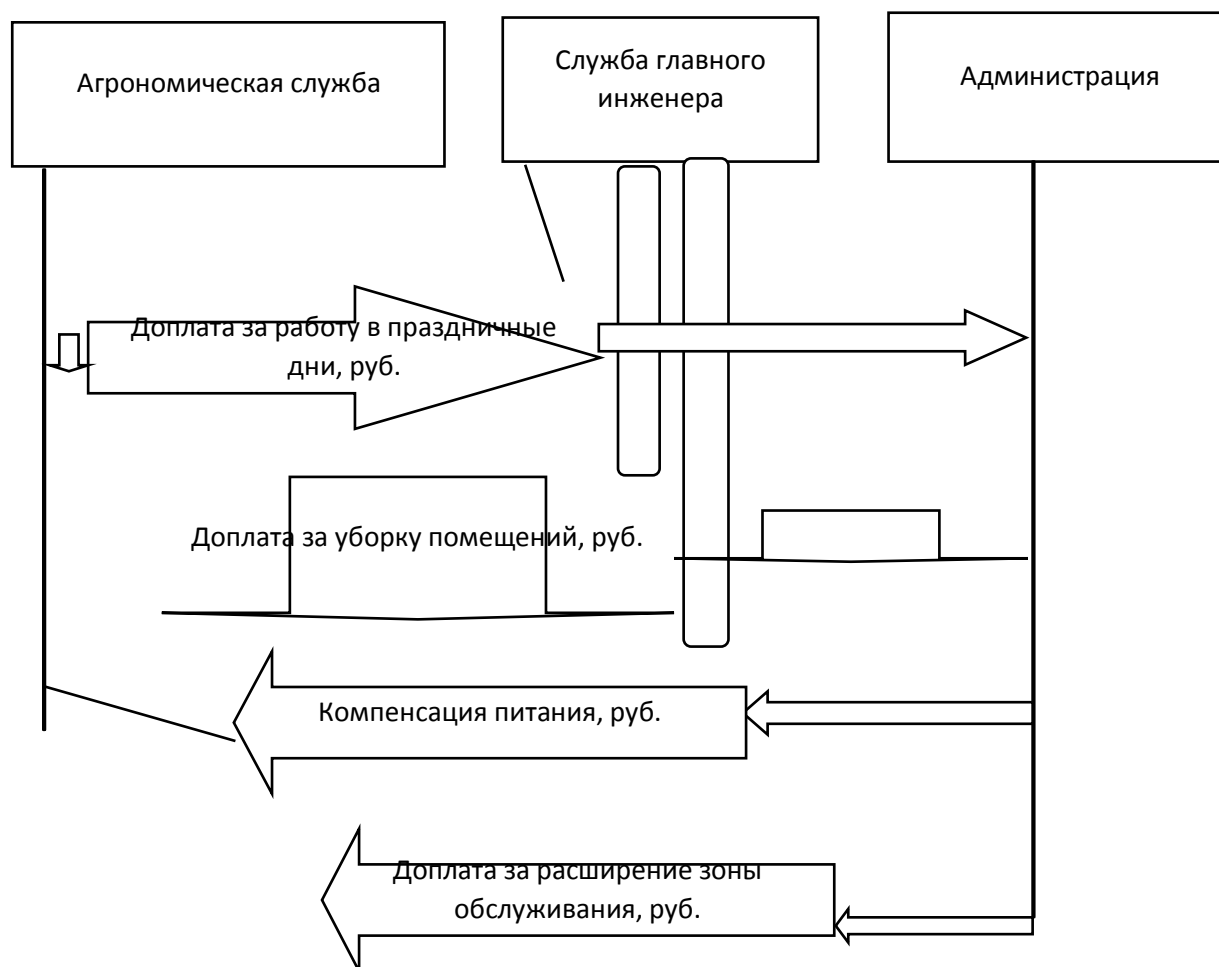


Рис. 3.4. Размер стандартных надбавок, производимых работникам ООО «Луценково»

Для отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Данный счет является активно-пассивным и используется для отражения всех видов начислений в пользу работников. Аналитический учет ведется по видам начислений и по сотрудникам организации.

В ООО «Луценково» данный счет корреспондирует со счетами отнесения затрат, в зависимости от подразделения, в котором работает сотрудник. В частности, в рассматриваемой организации были сделаны следующие учетные записи:

- при начислении заработной платы сотрудникам растениеводства на сумму 16578 руб. (Приложение 14) составлена запись:

Дебет 20.01.1 «Растениеводство»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

- начислении выплат в пользу сотрудников животноводства в сумме 516997,50 руб. (Приложение 14) отражалось записью:

Дебет 20.01.2 «Животноводство»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Особенностью организаций агропромышленного комплекса является наличие большого количества вспомогательных и обслуживающих производств, затраты которых отражаются обособленно. Так при начислении оплаты труда сотрудникам ремонтной мастерской в сумме 105270,92 руб. в ООО «Луценково» была составлена бухгалтерская проводка:

Дебет 23.01 «Ремонтная мастерская»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Затраты, связанные с обслуживанием машинно-тракторного парка, отражаются на счете 23.03 «Машинно-тракторный парк», поэтому заработная плата в сумме 309263,52 руб. (Приложение 14) нашла отражение в записи:

Дебет 23.03 «Машинно-тракторный парк»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Большое наличие автотранспортного парка в ООО «Луценково» предопределило обособленное отражение затрат, поэтому при начислении заработной платы сотрудникам данного подразделения в сумме 150311,24 руб. составлена запись:

Дебет 23.04 «Автомобильный транспорт»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Оплаты труда сотрудникам общепроизводственных подразделений в сумме 298208 руб. (Приложение 14) была отражена следующей проводкой:

Дебет 25 «Общепроизводственные расходы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Заработная плата управленческому персоналу включается в общехозяйственные расходы, что сопровождается записью:

Дебет 26 «Общехозяйственные расходы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В ООО «Луценково» имеется столовая, затраты по которой отражаются на счете 29.03 «Производства общественного питания», следовательно, начисления заработной платы в сумме 43226,30 руб. (Приложение 14) было отражено бухгалтерской проводкой:

Дебет 29.03 «Производства общественного питания»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Зарплату нужно платить минимум два раза в месяц. В Трудовом кодексе нет формул и правил, по которым нужно считать разные части зарплаты. Поэтому конкретный алгоритм каждая организация устанавливает самостоятельно.

Но это не значит, что можно выдать работнику символическую сумму – трудовая инспекция расценит это как нарушение прав трудящихся и оштрафует компанию на сумму до 50 000 руб. Переплачивать тоже не стоит, ведь могут возникнуть проблемы с удержанием НДФЛ.

Безопаснее всего считать аванс пропорционально отработанному времени. Способ трудоемкий. Ведь чтобы выдать аванс, надо каждые полмесяца собирать таблицы учета рабочего времени. К тому же суммы все время будут меняться – легко запутаться. Но именно такой способ расчета рекомендуют чиновники из Минтруда.

Легче установить процент от оклада или фиксированную сумму. Тогда сотрудники будут получать каждый месяц одни и те же деньги независимо от количества отработанных дней. Удобно еще и то, что табель учета рабочего

времени нужен всего раз в месяц – когда будете считать всю зарплату. Но этот способ таит в себе риски.

Если сотрудник получил аванс, а во второй половине месяца не работал, НДФЛ удерживать не из чего. Платить налог за счет средств компании запрещено (п. 9 ст. 226 НК РФ). Значит, надо будет удержать этот налог из следующей выплаты и перечислить его отдельной платежкой.

Премии и сверхурочные за текущий месяц вместе с авансом выдавать не следует, так как неизвестно, отработает сотрудник норму или нет.

ООО «Луценково» платит аванс по зарплате 20-го числа, а вторую часть 5-го. Аванс и основная заработная плата перечисляются сотрудникам на банковские карточки (Приложение 14), что сопровождается записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 51 «Расчетный счет»

В некоторых случаях выплаты заработной платы производятся через кассу организации. Для этого составляется расчетно-платежная ведомость или расходный ордер. В ООО «Луценково» была выплата зарплаты через кассу в размере 102897,97 руб. (Приложение 14), что сопровождалось записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 50 «Касса»

3.2. Расчет начислений работникам организации за неотработанное время

Основным источником дохода граждан являются выплаты за отработанное время, но кроме них, в соответствии с действующим законодательством работника положены выплаты за неотработанное время. Основным видом таких выплат является оплата отпускных.

Для расчета отпускных нужно учесть основную заработную плату и только те премии, которые предусмотрены системой оплаты труда. Все остальные поощрения в расчет не принимаются.

При расчете отпускных нужно определить:

- продолжительность расчетного периода;
- заработок сотрудника за расчетный период;
- средний дневной заработок;
- итоговую сумму отпускных.

При определении заработка в расчет включаются выплаты за фактически отработанное время и начисленные премии. Если работник, уходящий в отпуск расчетный период отработал не полностью, то ежемесячные премии учитываются при определении отпускных полностью, если одновременно выполняются условия:

- период, за который начислены премии, полностью входит в расчетный;
- премии начислены за фактически отработанное время.

Рассмотрим начисление отпускных сотруднице ООО «Луценково», отпуск у которой был с 12 мая по 8 июня 2017 года, он составляет 28 календарных дней. Ее ежемесячный оклад – 20 000 руб. При этом за эффективную работу ей ежемесячно начислялась премия в размере 20 процентов от оклада пропорционально отработанному времени.

С 14 по 25 ноября 2016 года – 10 рабочих дней – сотрудница болела. В ноябре 2016 года 21 рабочий день, из них сотрудница отработала 11 дней (21 – 10).

Ее зарплата за ноябрь с учетом премии составила 12571 руб. $((20\,000 \text{ руб.} : 21 \text{ дн.} \times 11 \text{ дн.}) + (20\,000 \text{ руб.} : 21 \text{ дн.} \times 11 \text{ дн.}) \times 20\%)$.

Расчетный период для начисления отпускных – с 1 мая 2016 года по 30 апреля 2017 года – отработан не полностью. Ежемесячные премии включаются в расчет в полной сумме. Суммы, начисленные работнице в расчетном периоде, кроме пособия, приведем в таблице 3.4.

Количество календарных дней в не полностью отработанном календарном месяце – ноябре 2016 года – составит:

$$29,3 \text{ дн.} : 30 \text{ дн.} \times 18 \text{ дн.} = 17,58 \text{ дн.}$$

Таблица 3.4

Заработок сотрудницы ООО «Луценково» за расчетный период

Месяц расчетного периода	Количество рабочих дней по графику	Количество фактически отработанных дней по графику	Зарплата всего с учетом премии, руб.
2016 год			
Май	19	19	24000
Июнь	21	21	24000
Июль	21	21	24000
Август	23	23	24000
Сентябрь	22	22	24000
Октябрь	21	21	24000
Ноябрь	21	11	12571,43
Декабрь	22	22	24000
2017 год			
Январь	17	17	24000
Февраль	18	18	24000
Март	22	22	24000
Апрель	20	20	24000
Итого	247	237	276586,4

Средний дневной заработок равен:

$$276586,4 \text{ руб.} : (11 \text{ мес.} \times 29,3 \text{ дн.} + 17,58 \text{ дн.}) = 813,77 \text{ руб.}$$

Сумма отпускных составляет:

$$813,77 \times 28 \text{ дн.} = 22786 \text{ руб.}$$

Требованием сегодняшнего дня является обязательное ежегодное повышение окладов или тарифных ставок всем работникам или отделу. Данное увеличение должно найти свое отражение при расчете отпускных, то

есть расчет должен быть произведен с учетом коэффициента пересчета. Коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K = O_{\text{н}} : O_{\text{п}},$$

где K – коэффициент пересчета;

$O_{\text{н}}$ – новый оклад;

$O_{\text{п}}$ – прежний оклад.

По приказу водитель ООО «Луценково» уходит в отпуск с 1 марта 2018г. на 28 календарных дней. Расчетный период – с 1 марта 2017 года по 28 февраля 2018 года. В течение расчетного периода ежемесячный оклад водителя составлял 18 000 руб. Расчетный период отработан полностью, других выплат не было. Оклад был повышен с 1 марта 2018г. до 20000 руб. В таблице 3.5. представлен расчет отпускных водителю ООО «Луценково» с учетом коэффициента пересчета.

Таблица 3.5.

Расчет отпускных водителю ООО «Луценково» с учетом коэффициента пересчета.

Заработок за расчетный период	18000 руб. × 12мес.	216000 руб.
Средний дневной заработок	216000:12мес. :29,3	614,33 руб.
Отпускные	614,33x28	17201 руб.
Коэффициент пересчета	20000 руб.:18000руб.	1,11
Отпускные с учетом коэффициента пересчета	17201 руб.x 1,11	19093 руб.

При проведении расчетов следует учесть, что, если сотрудник болел сам, отпуск продлить можно, а если ухаживал за родственником – нет.

В случае производственной необходимости организация может оформить отзыв сотрудника из отпуска. Оставшиеся дни работник может использовать либо в текущем году, либо он вправе присоединить их к отпуску следующего года. Сумму за недоиспользованный период сотрудник должен вернуть. Удержать их самостоятельно работодатель не может, поэтому можно использовать три варианта:

- договориться с сотрудником о том, что он сам вернет деньги в кассу;
- удержать излишек по инициативе работника;
- сделать зачет в счет зарплаты или отпускных.

Начисление пособий по больничному листу производится и выплачивается за весь период болезни: с первого дня заболевания или получения травмы до выздоровления сотрудника (члена его семьи) или же до момента получения инвалидности. При этом в оплачиваемый период включаются все календарные дни, в том числе выходные и нерабочие праздничные.

Расчет пособия по больничному листу производится по следующему алгоритму:

1. Определяется заработок за расчетный период (2 года) и осуществляется его сравнение с предельной величиной.

В таблице 3.6. представлен заработок за расчетные годы слесаря охладителя ООО «Луценково»

Таблица 3.6

Заработок для расчета пособия по листку нетрудоспособности слесаря охладителя ООО «Луценково»

Год	Заработок	Предельная величина
2014	191270,98	
Итого	191270,98	568000

2015	219167,52	
Итого	219167,52	624000
Всего	410438,48	

2. Производится расчет среднего заработка.

Формула для расчета среднего заработка представлена на рисунке 3.5

Средний дневной заработок	=	Заруботок за расчетный период	:	730
------------------------------	---	----------------------------------	---	-----

Рис. 3.5 Формула для расчета среднего заработка

В рассматриваемом примере средний заработок составит:

$$410438,48:730=562,24 \text{ руб.}$$

3. Определяется стаж работы сотрудника

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица:

- при страховом стаже 8 и более лет - 100% среднего заработка;
- при страховом стаже от 5 до 8 лет - 80% среднего заработка;
- при страховом стаже до 5 лет - 60% среднего заработка

4. Расчет пособия с учетом заработка сотрудника и стаж. Формула для расчета пособия представлена на рисунке 3.6.

Сумма больничного пособия	=	Средний дневной заработок	x	Количество календарных дней болезни	x	Размер пособия исходя из страхового стажа (%)
---------------------------------	---	---------------------------------	---	---	---	--

Рис. 3.6. Формула для расчета пособия по листку нетрудоспособности

В рассматриваемом случае пособие начислялось за 12 дней:

$562,24 \times 12 \times 100 = 6746,88$ руб. (приложение 13).

При заболевании ребенка в возрасте от 7 до 15 лет пособие матери ребенка по уходу за больным положено за период лечения до 15 календарных дней, но не более 45 календарных дней в течение календарного года.

В учете начисление больничного пособия за счет работодателя оформляется проводками:

Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44...)

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Начисленное пособие, оплачиваемое за счет ФСС России (болезнь не связана с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием) сопровождается записью:

Дебет 69.01 «Расчеты по взносам на социальное страхование»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В случае начисления пособия в связи с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием составляется запись:

Дебет 69 субсчет «Расчеты с ФСС по взносам на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдача пособия сопровождается традиционными записями.

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 50 «Касса», 51 «Расчетный счет».

В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены доплаты к больничному пособию до фактического среднего заработка сотрудника. При этом в договоре необходимо прописать порядок расчета фактического среднего заработка, исходя из которого рассчитывается доплата. Доплаты к пособию за счет организации отражаются следующим образом:

Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44...)

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

3.3. Учет удержаний из заработной платы персонала

По инициативе сотрудника из его зарплаты можно удерживать суммы на любые цели. Это могут быть выплаты на погашение займа, за товары, купленные в кредит, в оплату питания и услуг сотовой связи, в счет членских взносов и т. д. Указанные суммы не считаются удержаниями по смыслу статей 137 и 138 Трудового кодекса РФ, поскольку речь идет о волеизъявлении сотрудника распорядиться начисленной зарплатой.

Закон об исполнительном производстве ограничивает размеры удержаний по исполнительным документам. Трудовой кодекс РФ устанавливает основания и нормативы удержаний по распоряжению организации. Других ограничений на размер удержаний законодательство не накладывает.

Поэтому по инициативе сотрудника из его заработка может удерживаться до 100 процентов дохода, но только после того, как из суммы дохода будет удержан НДФЛ.

Порядок налогообложения удержаний из зарплаты по инициативе сотрудника зависит от того, кому предназначены эти средства: стороннему получателю или самой организации.

Если удержания должны быть переведены стороннему получателю, то организация только оказывает услуги по переводу денег. При этом вся сумма зарплаты сотрудника (до добровольных удержаний) участвует в расчете налогов и обязательных взносов. Сами же удержания никак не влияют на порядок налогообложения. Такой порядок следует из статьи 421 Налогового кодекса РФ.

Налог на доходы физических лиц (далее НДФЛ) является основным налогом уплачиваемым работником, а организация, удерживающая данный налог является налоговым агентом, поэтому чтобы принять решение, с каких

выплат в пользу работников нужно удерживать НДФЛ, необходимо определить:

- является ли организация налоговым агентом по данному виду выплат;
- какой статус имеет получатель дохода: резидент или нерезидент, а также источник полученного им дохода;
- включен ли данный вид выплат в объект налогообложения.

Объектом налогообложения для резидентов являются как доходы, полученные от источников в России, так и доходы, полученные от источников за пределами России. Объектом налогообложения для нерезидентов являются только доходы, полученные от источников в России.

В таблице 3.7 представлены ставки НДФЛ, применяемые в РФ.

Таблица 3.7

Ставки НДФЛ, применяемые в РФ.

Вид дохода	Размер ставки НДФЛ (ст. 224 НК РФ)
Доход от трудовой деятельности: — для безвизовых мигрантов; — для резидентов стран-членов ЕАЭС; — для высококвалифицированных иностранных специалистов; — для беженцев	13%
Доход от трудовой деятельности для всех остальных нерезидентов	30%
Доход ИП от предпринимательской деятельности	30%
Доход от продажи имущества (недвижимости, транспортных средств и т.д.)	
Дивиденды	15%
Процентные доходы по вкладам (в части, облагаемой НДФЛ (п. 27 ст. 217 НК РФ))	30%
Доход от экономии на процентах при получении заемных средств (например, при получении займа, процент по которому установлен ниже ставки рефинансирования ЦБ РФ)	
Призы, выигрыши (в части, превышающей 4000 руб. (п. 28 ст. 217 НК РФ))	

Ежемесячно НДФЛ, удерживаемый по ставке 13 процентов, рассчитывайте по схеме, изображенной на рисунке 3.7.

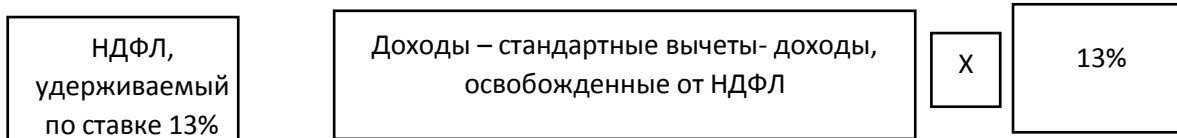




Рис. 3.7. Схема расчета НДФЛ по ставке 13%

Следует отметить, что в соответствии с НК РФ правом на стандартные налоговые вычеты по НДФЛ на детей обладают родители, в том числе и приемные, опекуны, усыновители и попечители. Объем льгот зависит от количества детей, при воспитании ребенка-инвалида предполагаются вычеты в повышенном размере. Налоговый вычет на ребенка составляет 1 400 рублей, налоговый вычет на второго ребенка производится в том же размере, и также равен 1 400 рублям. При расчете НДФЛ объем льгот суммируется. На третьего ребенка сумма вычета будет равна уже 3 000 рублям. Та же сумма льгот предполагается и при наличии последующих детей.

Если дети признаются инвалидами, то вычеты определяются в повышенном размере. На льготы в следующих размерах имеют право граждане:

12 000 рублей — родители, усыновители и их супруги, вне зависимости от количества детей в семье.

6 000 рублей предусмотрено для опекунов детей-инвалидов, попечителей, приемных родителей и их супругов, также вне зависимости от числа детей.

Сотруднику ООО «Луценково» в феврале 2018г. были начислены:

- оклад – 18 000 руб.;
- материальная помощь – 3000 руб.

Сотрудник отработал 17 дней в соответствии с табелем учета рабочего времени

При выплате указанных доходов организация по отношению к сотруднику является налоговым агентом. Права на стандартные налоговые вычеты у сотрудника есть, так как он имеет ребенка в возрасте до 18 лет и

подал заявление с приложением всех необходимых документов. Все доходы, полученные сотрудником, облагаются по ставке 13 процентов.

В таблице 3.8 представлен расчет суммы НДФЛ сотруднику ООО «Луценково» Бабич И.В.

Таблица 3.8

Расчет суммы НДФЛ сотруднику ООО «Луценково» Бабич И.В.

Показатель	Расчет	Итого
Заработная плата за месяц	18000 руб. /19дн. раб. X 17 отр. дн.	16105 руб.
Материальная помощь	3000 руб.	3000 руб.
Стандартный налоговый вычет	1 x1400 руб.	1400 руб.
Налогооблагаемая база по НДФЛ	16105 руб.+3000 руб.- 3000 руб.-1400 руб.	14705 руб.
НДФЛ	14705 руб. x 13%	1912 руб.
Сумма к выплате	16105 руб. +3000 руб. - 1912 руб.	17193 руб.

Суммы налога на доходы физических лиц удерживаются из заработной платы сотрудников и отражаются на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам».

В ООО «Луценково» удержанные суммы НДФЛ составили 242235 руб. (Приложение 14), что сопровождалось записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 68.01 «НДФЛ»

По заявлению сотрудника из его зарплаты ежемесячно могут удерживаться и перечисляться на его лицевой счет суммы для оплаты оператору мобильной связи, данные суммы будут отражаться на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Поэтому в ООО «Луценково» при удержании сумм по заявлениям сотрудника сделаны соответствующие записи:

- на сумму 19283 руб. (Приложение 14).

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76.05 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками»

Из заработной платы сотрудников могут производиться удержания по исполнительным листам. Например, сотрудник ООО «Луценково» выплачивает бывшей жене алименты на содержание ребенка пяти лет. Согласно исполнительному листу размер алиментов определен в твердой сумме и составляет 18 904 руб. в месяц (два прожиточных минимума). Исполнительный лист был получен 15 июня 2017 года.

Ребенок вместе с мамой проживает в Краснодарском крае. На II квартал 2017 года прожиточный минимум на детей в данном регионе увеличили с 9452 руб. (значение в I квартале 2017 года) до 9845 руб. (приказ Министерства труда и социального развития Краснодарского края от 31.07.2017 № 1096).

Руководитель ООО «Луценково» издал приказ об индексации, бухгалтер пересчитал алименты так:

$18\,904 \text{ руб.} \times 9845 \text{ руб.} : 9452 \text{ руб.} = 19\,690 \text{ руб.}$

Именно такую сумму нужно удерживать с работника.

Оклад работника – 40 000 руб. Он написал заявление на детский вычет по НДФЛ в размере 1400 руб. Сумма, из которой можно удержать алименты, составляет (до тех пор, пока сотрудник имеет право на вычет):

$40000 \text{ руб.} - ((40\,000 \text{ руб.} - 1400 \text{ руб.}) \times 13\%) = 34982 \text{ руб.}$

Удержать можно не больше 70 процентов от 34 982 руб., то есть не более 24 487,40 руб. ($34\,982 \text{ руб.} \times 70\%$). И старая, и новая суммы алиментов не превышают лимит. Значит, с работника можно удерживать всю сумму алиментов.

При удержании алиментов составляется запись:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76 «Расчеты с дебиторами и кредиторами»

По коллективному договору с сотрудников ООО «Луценково» – членов профсоюза удерживаются взносы в размере 1 процента от начисленных сумм заработка. Удержанные суммы отражаются на субсчете 76.09 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами».

В частности, ежемесячная зарплата А.С. Кондратьева (члена профсоюза) составляет 12 000 руб., соответственно сумма отчислений в профсоюзный фонд составляет:

$$12000 \text{ руб.} \times 1\% = 120 \text{ руб.}$$

Общая сумма удержанных отчислений в ООО «Луценково» составила 24417,88 руб., это подтверждает учетная запись:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76.09 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами».

Удержания из зарплаты в счет погашения займа (процентов по нему), выданного сотруднику организацией, отражаются проводкой:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Из заработной платы сотрудников могут быть удержаны суммы материального ущерба. При этом должен быть соблюден порядок подсчета суммы потерь, который включает:

- определение размера материального ущерба;
- расчет расходов на приобретение или восстановление имущества (например, ремонт);
- определение расходов на возмещение ущерба, который сотрудник причинил другим гражданам или организациям (например, ущерб от ДТП в части, не покрытой страховым возмещением).

Состав потерь, которые обязан возместить сотрудник, нанесший организации материальный ущерб, указан в статье 238 ТК.

Для взыскания суммы ущерба с виновного сотрудника руководитель организации должен издать приказ об удержании. Приказ нужно выпустить

не позже чем через месяц после того, как комиссия установит размер ущерба. В ООО «Луценково» имело место удержание суммы материального ущерба с дохода сотрудника, что было отражено записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 73.03 «Расчеты по прочим операциям».

В таблице 3.9. представлены учетные записи, сделанные в ООО «Луценково» при отражении операций расчетов с рабочими и служащими.

Таблица 3.9

Учетные записи, сделанные в ООО «Луценково» при отражении операций расчетов с рабочими и служащими (Приложение 14)

Наименование хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета	Сумма, руб.
Начислена заработная плата сотрудникам, занятым в растениеводстве	20.01.1	70	16578
Начислена заработная плата сотрудникам, занятым в животноводстве	20.01.2	70	516997,50
Начислена заработная плата сотрудникам, обслуживающим ремонтные мастерские	23.01	70	105270
Начислена заработная плата сотрудникам машинотракторного парка	23.03	70	309263
Начислена заработная плата сотрудникам, обслуживающим автомобильный транспорт	23.04	70	150311
Начислена заработная плата сотрудникам общепроизводственных подразделений	25	70	298208
Начислена заработная плата сотрудникам административно управленческого аппарата	26	70	492808
Начислена заработная плата сотрудникам столовой	29.03	70	43226
Начислена материальная помощь	91.02	70	5000
Выплачена заработная плата из кассы	70	50.01	102897
Перечислена заработная плата на карточки сотрудникам	70	51	1373637
Удержан НДФЛ	70	68.01	242235
Удержаны суммы недостач из заработной платы	70	73.03	27050
Удержаны суммы по заявлению	70	76.05	19283

сотрудников (в пользу поставщиков (услуги связи и т.п.)			
--	--	--	--

3.4. Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Луценково»

Проведенный анализ организации и ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Луценково» показал, что учет ведется в соответствии с требованиями законодательства, все операции отражаются в полном объеме и своевременно. В целях совершенствования учета можно рекомендовать создание резерва на оплату отпусков.

В бухгалтерском учете резерв формируют для того, чтобы учитывать обязательства, которые возникли у организации в ходе ее работы, в соответствии с п. 5, 8 ПБУ 8/2010[7]. В налоговом учете создают резерв с другой целью – чтобы равномерно учитывать расходы в течение года.

Формировать такой резерв на оплату отпусков в учете должны все компании, за исключением малых предприятий, которые вправе вести учет в упрощенном порядке.

Порядок создания резерва следует закрепить в учетной политике для целей бухгалтерского учета. Резерв на оплату отпусков является оценочным обязательством и создается ежемесячно или ежеквартально по мере возникновения у сотрудников права на будущие оплачиваемые отпуска. Порядок определения его величины прописан в ПБУ 8/2010. Она рассчитывается исходя из суммы предстоящих выплат, и создаваемый резерв должен полностью покрыть все обязательства перед работниками по выплате отпускных, даже в том случае, если бы пришлось в одночасье выплачивать их всем работникам.

Оценочное обязательство по предстоящей оплате отпусков должно быть рассчитано по каждому работнику. Оно рассчитывается по методике

расчета отпускных, при этом средневзвешенный заработок умножается на количество дней неотгулянного отпуска, которые работник накопил к концу месяца. Поскольку денежные выплаты, связанные с предоставлением работникам оплачиваемых отпусков, облагаются страховыми взносами, сумма признаваемого оценочного обязательства должна включать в себя и их.

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

Так как считать резерв отдельно по каждому работнику трудоемко, допустимо рассчитывать его в среднем по категориям персонала. Например, по основным рабочим и управленческому составу. Исходные данные для расчета резерва на оплату отпусков представлен в таблице 3.10

Таблица 3.10

Исходные данные для расчета резерва на оплату отпусков в

ООО «Луценково»

Категория работников	Количество человек, чел.	Сумма заработка, руб.	Общее количество заработанных дней отпуска, дн.
Сотрудники основного производства	65	1450000	420
Работники, занятые в процессе обслуживания производства	20	490000	138
Управленческий аппарат (администрация)	20	720000	140
Итого	105	2660000	698

Осуществляется расчет средневзвешенного заработка по организации.

$2660000 \text{ руб.} : 105 \text{ чел.} : 29,3 \text{ дн.} = 864,62 \text{ руб.}$

Величина резерва на оплату отпусков составила

698 дн. × 864,62 руб. = 603 504,76 руб.

Все выплаты работникам облагаются страховыми взносами на обязательные виды страхования (пенсионное, медицинское, социальное) в полном объеме. Значит, сумму резерва нужно увеличить еще и на указанные взносы.

Сумма страховых взносов равна: 603 504,76 руб. × 30% = 181 051 руб.

Итоговая величина резерва на оплату отпусков составила

603 504,76 руб. + 181 051 руб. = 784 555,76 руб.

В таблице 3.11 представлены бухгалтерские записи по созданию резерва на оплату отпусков.

Таблица 3.11

Бухгалтерские записи по созданию резерва на оплату отпусков

	Дебет	Кредит	Содержание операции
Бухгалтерские проводки в производственных организациях, если резерв создается за счет затрат (расходов) основного производства			
1	<u>20</u>	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	Включено ежемесячное отчисление в резерв на предстоящую оплату отпусков персонала, занятого в основном производстве
Бухгалтерские проводки в производственных организациях, если резерв создается за счет затрат (расходов) вспомогательных производств			
1	<u>23</u>	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	Включено ежемесячное отчисление в резерв на предстоящую оплату отпусков персонала, занятого во вспомогательных производствах (включая платежи на социальное страхование и обеспечение) в затраты (расходы) этих производств
Бухгалтерские проводки в производственных организациях, если резерв создается за счет общепроизводственных расходов			
1	<u>25</u>	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	Включено ежемесячное отчисление в резерв на предстоящую оплату отпусков персонала, занятого обслуживанием производства (включая платежи на социальное страхование и обеспечение) в общепроизводственные расходы
Бухгалтерские проводки в производственных организациях, если резерв создается за счет общехозяйственных расходов			
1	<u>26</u>	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	Включено ежемесячное отчисление в резерв на предстоящую оплату отпусков персонала, занятого

			управлением производством (включая платежи на социальное страхование и обеспечение) в общехозяйственные расходы
Бухгалтерские проводки в производственных организациях, если резерв создается за счет затрат (расходов) обслуживающих производств и хозяйств			
1	<u>29</u>	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	Включено ежемесячное отчисление в резерв на предстоящую оплату отпусков персонала, занятого в обслуживающих производствах и хозяйствах

В таблице 3.12 представлены записи по начислению отпускных за счет резерва

Таблица 3.12

Отражение в бухгалтерском учете начисления отпускных и налогов за счет резерва.

№	Дебет	Кредит	Содержание операции
1	<u>96 субсчет «Резерв на оплату отпусков»</u>	<u>70, 69</u>	Отражена начисленная сумма заработной платы и взносов с начисленной заработной платы из резерва при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска
2	<u>20, 23, 25</u> и др.	<u>70, 69</u>	Списана на затраты текущего периода разница между начисленной суммой заработной платы (включая платежи на социальное страхование и обеспечение) и зарезервированной суммой в случае недостаточности величины образованного резерва

Отказ создавать, использовать или пересматривать резерв означает, что в учете и регистрах будут неверно отражены расходы на отпуск. Налоговые инспекторы посчитают это грубым нарушением правил учета доходов и расходов. За такое нарушение в течение одного года штраф организации выпишут в размере 10 000 руб. Если то же зафиксируют в период за несколько лет, то штраф увеличат до 30 000 руб. Это предусмотрено статьей 120 Налогового кодекса РФ. Порядок создания,

использования и пересмотра резерва на оплату отпусков прописан в пунктах 5, 21 и 23 ПБУ 8/2010.

Если же из-за отказа от создания резерва любая из строк баланса будет искажена более чем на 10 процентов, то заплатить придется и административный штраф. Именно такое пороговое значение установлено в КоАП РФ для признания грубого нарушения требований к бухучету, в том числе бухгалтерской отчетности. Если искажение найдут, то должностных лиц оштрафуют на сумму от 5000 до 10 000 руб. Повторное нарушение грозит штрафом от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификацией на срок от одного года до двух лет. Поступить так могут с руководителем или тем, кто назначен ответственным за ведение бухучета, например, главным бухгалтером. Убедиться в этом можно, заглянув в статью 15.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Резерв на оплату отпусков в налоговом учете может создать организация, применяющая метод начисления (п. 1 ст. 324.1 НК РФ). В таком случае на сумму отчислений в резерв можно будет уменьшить налогооблагаемую прибыль уже с января текущего года. То есть даже до того месяца, в котором сотрудники фактически пойдут в отпуск.

Организации, применяющие кассовый метод, в налоговом учете создать резерв не могут. Это связано с тем, что расходы при кассовом методе всегда учитываются только после их фактической оплаты (п. 3 ст. 273 НК РФ). То есть расходы по отпускным уменьшат базу по налогу на прибыль только в момент их выплаты сотруднику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные исследования показали, что для организации учета расчетов с рабочими и служащими большое значение имеет правильно оформленные трудовые отношения, которые представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором и требованиями законодательно-нормативных актов о труде .

Основным нормативным документом, регулирующим взаимоотношения работников и работодателей, является Трудовой Кодекс РФ, в который в 2017г были внесены изменения, касающиеся регулирования рабочего времени и оплаты сверхурочных работ и работы в выходной, в нем даны более четкие формулировки, определяющие неполный рабочий день, ненормированный график работы. Все внесенные изменения должны отражаться в трудовом договоре, в первичных документах, в системе учета и контроля.

Объектом исследования в данной выпускной квалификационной работе выбрано предприятие агропромышленного комплекса ООО «Луценково», которое специализируется на выращивании однолетних культур.

Система управления рассматриваемого предприятия относится к централизованной, организационная структура достаточно сложная, в ее состав входят подразделения животноводства, растениеводства, вспомогательных и обслуживающих подразделений.

Анализ основных показателей деятельности рассматриваемой организации свидетельствует об эффективной деятельности ООО «Луценково». Это подтверждает неуклонный рост выручки в исследуемом периоде, но на фоне роста выручки наблюдается увеличение и себестоимости проданной продукции. Высокий тем роста выручки и низкий темп роста

себестоимости позволили в 2015г. увеличить прибыль от продажи продукции по сравнению с 2014г. более чем в 2 раза, в результате она составила -29172 тыс. руб. В 2016г. ситуация изменилась и темп роста себестоимости превысил темп роста выручки на 19,1%, что привело к снижению прибыли от продаж на 17,3% или 7648 тыс. руб.

Рост выручки и изменение среднесписочной численности оказали влияние на производительность труда, которая в 2014г. была 815 тыс. руб. на одного сотрудника, в 2015г. составила -1238,54 тыс. руб., а в 2016г.- 1523 тыс. руб.

ООО «Луценково» осуществляет пополнение парка основных средств, что подтверждают данные о их среднегодовой стоимости, которая в 2014г. составляла 75812 тыс. руб., в 2015г. стоимости выросла на 9,4%, а в 2016г. еще на 8,6%. Рентабельность продаж показывает величину прибыли от продаж в каждом рубле выручки. В ООО «Луценково» данный показатель в исследуемом периоде не имеет четкой тенденции. В 2013-2015гг. данный показатель постоянно рос: с 12,6% в 2013г. до 27,6% - в 2015г., что объяснялось ежегодным превышением темпа роста прибыли от продаж над темпом роста выручки.

Данные о финансовом состоянии свидетельствуют о нестабильности ликвидности баланса ООО «Луценково», хотя имеет место положительная тенденция коэффициента абсолютной ликвидности, который в 2016г. приблизился к 1. Коэффициент быстрой ликвидности, так же, как и коэффициент текущей ликвидности имеет достаточно хорошие значения, что объясняется имеющейся дебиторской задолженностью.

Результаты проведенного анализа показали достаточной большой запас величины чистых активов и постоянное приращении данного показателя на фоне неизменного размера уставного капитала. Данные цифры свидетельствуют о том, что организацией функционирует в основном за счет собственного капитала, наибольший удельный вес в котором принадлежит нераспределенной прибыли. Все это подтверждает эффективность и

устойчивость исследуемой организации, а также возможность развития за счет собственных средств.

Бухгалтерский и налоговый учет в ООО «Луценково» ведется бухгалтерией как самостоятельным структурным подразделением. Бухгалтерия имеет два отдела: расчетный и материальный. Расчетный отдел выполняет все расчеты по заработной плате и удержаний из нее, а также осуществляет контроль за использованием фонда оплаты труда, ведет учет расчетов социальным отчислениям во внебюджетные фонды.

Бухгалтерия предприятия обеспечивает обработку документов, рациональное ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и на их основе составление отчетности. Служба бухгалтерии взаимодействует со всеми подразделениями предприятия, получает все необходимые сведения для осуществления учета и составления отчетности. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем организации документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также документы, связанные с расчетными, кредитными и денежными обязательствами.

В ООО «Луценково» утверждена учетная политика, определяющая порядок ведения финансового и налогового учета. Разработкой графика документооборота на предприятии занимается главный бухгалтер, также в его обязанности входит контроль выполнения графика документооборота.

Учет рабочего времени является важным инструментом управления персоналом организации. Он позволяет руководителям контролировать, как сотрудники используют свое рабочее время, какие выполняют задачи в поставленные сроки, а также предназначен для улучшения рабочего процесса и экономии денежных средств. Для решения данной проблемы в ООО «Луценково» ведется табель учета рабочего времени и в каждом подразделении есть ответственный за ведение табеля учета рабочего времени

сотрудник- табельщик, который контролирует учет рабочего времени каждого сотрудника.

На основании табеля производится начисление повременной оплаты труда, в основе которой лежит оклад и количество отработанных дней. В рассматриваемой организации используется и сдельная оплата труда. Сотрудникам организации кроме основной заработной платы производятся различного рода доплаты, связанные с достижением определенных результатов и с выполнением дополнительных работ.

Для отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Данный счет является активно-пассивным и отражает все виды начислений в пользу работников. Аналитический учет ведется по видам начислений и по сотрудникам организации. В ООО «Луценково» данный счет корреспондирует со счетами отнесения затрат, в зависимости от подразделения, в котором работает сотрудник: 20.01.1 «Растениеводство», 20.01.2 «Животноводство», 23.01 «Ремонтная мастерская», 23.03 «Машинно-тракторный парк», 23.04 «Автомобильный транспорт», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29.03 «Производства общественного питания».

Основная часть заработной платы перечисляется сотрудникам на банковские карточки, при этом счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетом 51 «Расчетный счет», в случае выплаты из кассы в качестве корреспондирующего выступает счет 50 «Касса».

Кроме оплаты труда за отработанное время сотрудникам ООО «Луценково» производят выплаты отпускных, пособий по листку нетрудоспособности.

Из заработной платы сотрудников производят удержания налога на доходы физических лиц в размере 13% и других удержаний по заявлению сотрудников, по исполнительным листам, по приказу руководителя.

Проведенный анализ организации и ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Луценково» показал, что учет ведется в соответствии с требованиями законодательства, все операции отражаются в полном объеме и своевременно. В целях совершенствования учета можно рекомендовать создание резерва на оплату отпусков.

В бухгалтерском учете резерв формируют для того, чтобы учитывать обязательства, которые возникли у организации в ходе ее работы, в соответствии с п. 5, 8 ПБУ 8/2010. В налоговом учете создают резерв с другой целью – чтобы равномерно учитывать расходы в течение года.

Порядок создания резерва следует закрепить в учетной политике для целей бухгалтерского учета. Резерв на оплату отпусков является оценочным обязательством и создается ежемесячно или ежеквартально по мере возникновения у сотрудников права на будущие оплачиваемые отпуска. В ООО «Луценково» рекомендуется расчет резерва производить на основе средних значений заработной платы. При создании резерва счета затрат корреспондирует с соответствующим субсчетом к счету 96 «Резерв на оплату отпусков». Создание данного резерва позволит усреднить неравномерно возникающие расходы организации.

Список литературы

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 12.01.2016).
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.02.2018).
3. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 06.12.2011 (ред. от 04.11.2014) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2018).
4. Приказ Минфина России от 28.12.2015 N 217н «О введении Международных стандартов финансовой отчетности и Разъяснений Международных стандартов финансовой отчетности в действие на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов (отдельных положений приказов) Министерства финансов Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.02.2016 N 40940) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2018).
5. Положение по бухгалтерскому учету 1/2008 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс] : утверждено приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н (ред. от 18.12.2012). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 20.03.2018).
6. Положение по бухгалтерскому учёту 10/1999 «Расходы организации» [Электронный ресурс] утверждено приказом Минфина России от 06 мая 1999 г № 33н в редакции приказа Минфина России от 08.11.2010г № 144н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 20.02.2018).
7. Положение по бухгалтерскому учёту ПБУ 8/2010 «Оценочные

обязательства, условные обязательства и условные активы» [Электронный ресурс] утверждено приказом Минфина России от 13.12.2010 N 167н (ред. от 06.04.2015) Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:20.10.2017).

8. Положение по бухгалтерскому учёту 10/1999 «Расходы организации» [Электронный ресурс] утверждено приказом Минфина России от 06 мая 1999 г № 33н в редакции приказа Минфина России от 08.11.2010г № 144н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:20.02.2018).

9. Приказа Минфина РФ от 21 декабря 1998 г. № 64н «О типовых рекомендациях по организации бухгалтерского учета для субъектов малого предпринимательства». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 05.10.2017).

10. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций / утв. Приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. № 94н. 3. Положения по бухгалтерскому учету [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.legpromsme.ru/content/section_r_3.html. (Дата обращения:20.02.2016).

11. Агеева, О.А. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для академического бакалавриата[Текст] /О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. - Люберцы: Юрайт, 2016. -509 с.

12. Актуальные проблемы бухгалтерского учета, аудита и анализа в современных условиях: монография[Текст] / Н.Г. Барышников, И.А. Бондин, Н.Н. Бондина и др. Под ред. Н.Н. Бондиной. – Пенза: РИО ПГСХА, 2016. – 152с.

13. Алборов, Р.А., Концевой, Г.Р. Организация вариантности учета труда и его оплаты в сельском хозяйстве[Текст] /Р.А. Алборов, Г.Р. Концевой.//Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. -2017. -№7.- С. 33-37.

14. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский финансовый учет. расчеты по оплате труда.: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры[Текст]/ Г.И. Алексеева. -Люберцы: Юрайт, 2016. -215 с.
15. Бдайчиева, Л.Ж. Бухгалтерский уче[Текст]: учебник для вузов/Л.Ж.Бдайчиева– М.: Юрайт, 2015. – 302 с.
16. Бейлина, Е.А., Кантер, Д.С., Клементьев, А.А., Лялина, Н.С. Мотивы и институциональные условия переработок (на примере офисных служащих г. Москвы) [Текст]/Е.А. Бейлина, Д.С.Кантер, А.А. Клементьев, Н.С.Лялина // Экономическая социология. Т. 18. -2017. -№ 1. -С. 51–79.
17. Богатая, И.Н., Лосик, К.И. Развитие методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях[Текст]// И.Н.Богатая, К.И. Лосик // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9. – С. 718–723.
18. Бурмистрова, Л.М. Учет расчетов по оплате труда[Текст]/Л.М.Бурмистрова // Бухучет в строительных организациях-2015.- № 9. -С. 11;
19. Вакуленко, Е.С., Гурвич, Е.Т. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ[Текст]// Е.С.Вакуленко, Е.Т. Гурвич // Журнал Новой экономической ассоциации. 2016. -№ 3 (31). -С. 67–92.
20. Волгин, Н.А. Оплата труда - стимул или тормоз: некоторые проблемы теории и современной практики[Текст]/ Н.Н. Волгин // Социальная политика и социальное партнерство, 2013. - № 6. - С. 5-11.
21. Владимирова, Л. П. Экономика труда: учеб. пособие [Текст]/ Л.П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2016. – 300 с.
22. Голиков, О.И., Николаева, Н.А. Основы классификации и методы управления затратами в системе стратегического управленческого учета[Текст]/ О.И.Голиков, Н.А. Николаева// Азимут научных исследований: экономика и управление. -2014.- № 1.- С. 26-30.

23. Голышев, Н.В., Киреев, В.Е. Анализ подходов к оценке параметров эффективности труда и заработной платы работников образования в условиях трансформации экономики[Текст] /Н.В.Голышев, В.Е.Киреев//Интернет-журнал Науковедение.- 2014. - №6(25)- С. 72.

24. Горбачев, В.А., Кулякина, Е.Л., Сидорчук, А.А. Заработная плата, формы и системы оплаты труда[Текст]/В.А. Горбачев, Е.Л. Кулякина, А.А. Сидорчук//Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. -Сб. статей победителей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 частях. -2017. -С.222-225.

25. Даутова, Г.М. Особенности бухгалтерского учета в крестьянских (фермерских) хозяйствах [Текст]/ Г.М. Даутова, З.З. Сафина // В сборнике: Бухгалтерский учет, анализ и аудит и итоги научной студенческой сессии. – 2015. –С.108 - 112.

26. Донцова, Л.В., Никифорова, Н.А. Анализ финансовой отчетности [Текст] / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2013. – 178 с.

27. Ефимова, О.В., Мельник М.В. Анализ финансовой отчетности [Текст] / О.В. Ефимова, М.В. Мельник. – М.: Омега-Л, 2014. – 369 с.

28. Ермакова, Н. А. Об учетном механизме взаимосвязи текущего и стратегического управленческого контроля [Текст] / Н. А. Ермакова // Международный бухгалтерский учет. – 2013. - № 2. – с. 14-20.

29. Жилина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие[Текст] / Е.Г. Жилина. – М.: Эксмо, 2015. – 208 с.

30. Журкина, Т.А. Содержание понятия «производственный потенциал» [Текст] /Т.А.Журкина// Альманах современной науки и образования.- 2016. -№ 2. -С. 152 - 154.

31. Иванов, В.В. Управленческий учет для эффективного менеджмента [Текст]/ В.В. Иванов, О.К. Хан. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 179 с.

32. Калиева, О.М. Диагностика мотивационных факторов персонала предприятий розничной торговли[Текст] / О.М. Калиева, Е.Г. Кашенко, Н.В.

Лужнова, Т.Ф. Мельникова, О.П. Михайлова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии, 2017. - № 4-1(37). - С. 45-48.

33. Карабчук, Т.С., Панкратова, В.Л. Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация? [Текст]/ Т.С.Карабчук, В.Л. Панкратова // Экономическая социология. -Т. 14. -2016. -№ 1.- С. 96–110.

34. Кесян, С.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в ООО «Стройподряд» г. Краснодара[Текст]/Ташу Э.Р., С.В.Кесян//В сборнике: Современная экономическая наука: теория и практика Сборник научных статей по итогам IV Международной молодежной научно - практической конференции. -2016. -С. 269 -278.

35. Кемаева, С.А. Учет удержаний суммы материального ущерба из заработной платы работников[Текст]/С.А. Кемаева, Т.А. Семенчикова//Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. -2016. -№ 13. -С. 22-30

36. Коласс, Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы [Текст] / Б. Коласс. – М. : Финансы, ЮНИТИ, 2007. – 576 с.

37. Колбачев, Е.Б., Новик,Е.В., Колбачева, Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. [Текст] / Е.Б.Колбачев, Е.В.Новик, Т.А. Колбачева- Ростов н/Д.: Феникс, 2017. -220 с.

38. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский управленческий учет [Текст] / Н.П. Кондраков, М.А. Иванова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 341 с.

39. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет [Текст] / Н.П. Кондраков.- М.: Финансы и статистика, 2016. – 421 с.

40. Концевая, С.Р. Развитие внутреннего контроля в системе управления сельскохозяйственным производством [Текст] / С.Р. Концевая, В.А. Карасев, Н.К. Костенкова // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – № 2 (296). – С. 42-51.

41. Ксылина, А.И. Актуальные вопросы учета расчетов по оплате труда и анализа фонда оплаты труда на примере предприятия по ремонту и

эксплуатации пути [Текст] /А.И.Ксылина// Актуальные вопросы экономических наук. -2016. -№50–1 С.175–179.

42. Кузнецова, В.В. Актуальные вопросы учета и аудита расчетов по оплате труда на примере производственной организации[Текст] /В.В.Кузнецова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – № 44. – С. 117–121.

43. Кузнецова, Н. Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников [Текст] / Н. Б. Кузнецова, А. Ш. Галимова // Молодой ученый. – 2014. – №1. – С. 136 - 138.

44. Лабынцев, Н.Т. Аудит: теория и практика[Текст]:/Н.Т.Лабынцев Учеб. пособие. – М.: «Издательство ПРИОР», 2016.-229с.

45. Лаврина, О.В. Состояние рынка труда и занятости населения Пензенской области[Текст] / О.В. Лаврина // Проблемы экономики общегосударственном и региональном масштабах: сборник материалов IV Всероссийской научно- практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2016 г. - С. 51-55.

46. Логинова, Е.С., Рябина, Е.В., И.Г. Экономический анализ [Текст] / Е.С. Логинова, Е.В. Рябина, И.Г. Коваль. – М.: МБИ, 2015. – 74 с.

47. Лоч, М. В. Современные тенденции развития управленческого учета [Текст] / М. В. Лоч // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. – 2014. - №6. – с. 111-115.

48. Магамедов, А.М. Экономика предприятия[Текст] /А.М.Магамедов : учебник для вуза. 2-е изд. доп. М. : Экзамен, 2012. 352 с.

49. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда. [Текст] /Б.Г.Мазманова- М.: Финансы и статистика, 2016. -368 с.

50. Марченкова, И.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда[Текст] /И.Н.Марченкова// Территория науки. – 2015. – № 3. – С. 124–129.

51. Маслова, Т.С. Бухгалтерский учет резервов предстоящих расходов как инструмент управления экономической безопасностью

бюджетных учреждений[Текст]/Т.С.Маслова //Иновационное развитие экономики. 2014. -№ 6-1(23).- С. 104-106

52. Мялкина, А.Ф., Трегубова, В.М. Гармонизация учетной политики организации в условиях МСФО[Текст] / А.Ф.Мялкина, В.М. Трегубова // Социально-экономические явления и процессы.- 2013. -№ 4 (050).- С. 109;

53. Организация, нормирование и оплата труда[Текст] : учебное пособие / А.С. Головачев и др., под общ. ред. А.С. Головачева. 2-е изд., испр. и доп. М. : Новое знание, 2014.- 539 с.

54. Панов, А.М. Особенности занятости на малых предприятиях [Текст] / А.М. Панов // Вопросы территориального развития, 2015. - № 2. - С. 1-10.

55. Подольский, В.И., Савин, А.А. Аудит[Текст]: учебник для бакалавров. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – 588 с. – (Бакалавр). – Библиогр.: с. 497–498.

56. Покровский, Д.А., Шаповал, А.Б. Распределение предпринимательских способностей и миграция: структура занятости, неравенство доходов и благосостояние[Текст]/ Д.А.Покровский, А.Б.Шаповал// Журнал Новой экономической ассоциации. -2015. -№ 2 (26).- С. 36–62.

57. Полтарыхин, А.Л. Особенности мотивации интеллектуального труда в экономике знаний[Текст]/ А.Л. Полтарыхин, О.Н. Альхименко // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова.- 2014. -№ 5 (71).- С. 96-103.

58. Полтарыхин, А.Л. Перспективы развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики[Текст]/ А.Л. Полтарыхин, С.А. Шелковников, И.Г. Кузнецова // Вестник Академии. -2015. -№ 3. -С. 65-69.

59. Ряховский, Д.И. Совершенствование механизма управления фондом оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса[Текст]/ Д.И. Ряховский // Государственное управление. - 2014. - № 42. - С. 133-153.

60. Саакян, А. К. Экономика и социология труда. учеб. пособие[Текст] / А.К. Саакян. – СПб: Питер, 2011. – 128 с.
61. Сабетова, Т.В., Федулова, И.Ю. Изменения уровня оплаты труда в экономике Воронежской области в результате кризиса[Текст]/ Т.В.Сабетова, И.Ю. Федулова // Стратегия устойчивого развития регионов России. -2015.- №27.- С.37 - 41.
62. Сабетова, Т.В., Шевцова, Н.М. Состояние оплаты труда на общероссийском и воронежском рынке труда [Текст]/ Т.В.Сабетова, Н.М.Шевцова// Агропромышленный комплекс современной России: проблемы, приоритеты развития. -2015. -С. 166 - 170.
63. Савичев, О.П., Зискель, Н.А., Трифонов, С.В., Цапук, А.И. Экономика и организация малого предпринимательства[Текст]: учеб. пособие. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. - 100 с.
64. Серебрякова, Т.Ю. Проблемные вопросы учета оценочных обязательств в связи с оплатой труда[Текст]/Т.Ю. Серебрякова//Учет. Анализ. Аудит.- 2017. -№ 3. -С. 45-54.
65. Соколова, Л.А., Илюшин, В.Е. Методологические основы аудита расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях[Текст]/Л.А. Соколова, В.Е. Илюшин // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2015. – № 4. – С. 229–234.
66. Строителева, Е.В. Стратегическое планирование[Текст]: учебное пособие для магистров / Е.В. Строителева, А.Ю. Тарасова. :Барнаул -2015.- 256с.
67. Управление персоналом[Текст]: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2016. -360 с.
68. Чернецова, Н.С. Экономическая теория: учеб. пособие[Текст]/ Н.С. Чернецова, В.А. Скворцова, И.Е. Медушевская. – М.: КНОРУС, 2009. – 264 с.
69. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала[Текст]: учеб. пособие. М.: ГроссМедиа, 2015. -224 с.

70. Шеншинов, Ю.В. Исследование зарубежного опыта системы оплаты труда в аграрном секторе экономики [Текст] / Ю.В. Шеншинов // В сборнике: Новая парадигма социально-гуманитарного знания Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. В 6-ти частях. Под общей редакцией Е.П. Ткачевой. -2018. -С. 131-134.

71. Шпагина, И.Е. Бухгалтерский и налоговый учет расчетов с персоналом [Текст] / И.Е. Шпагина // Бухгалтерский учет, аудит и налоги: основы, теория, практика: сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2016. – С. 255 - 258

72. Экономика сельского хозяйства [Текст] /: учебное пособие для вузов / под ред. В.Т. Водяникова. М. : КолосС, 2015. -388 с.

Приложения

Приложение 1. Организационная структура ООО «Луценково»

Приложение 2. Учетная политика ООО «Луценково» для целей бухгалтерского учета от 31.12.2015 г. №78

Приложение 3. Учетная политика ООО «Луценково» для целей налогового учета от 31.12.2016 г. №77

Приложение 4. График документооборота ООО «Луценково» за 2016 год

Приложение 5. Рабочий план счетов ООО «Луценково» на 2016 год

Приложение 6. Распределение обязанностей ООО «Луценково» на 2016 год

Приложение 7. Бухгалтерский баланс ООО «Луценково» за 2016 год

Приложение 8. Отчет о финансовых результатах ООО «Луценково» за 2016 год

Приложение 9. Табель учета рабочего времени за ноябрь 2016 года

Приложение 10. Приказ о предоставлении отпуска №69 от 19.11.2016 г.

Приложение 11. Расчет оплаты отпуска

Приложение 12. Листок нетрудоспособности

Приложение 13. Расчет пособия по листу нетрудоспособности

Приложение 14. Анализ счета 70 за декабрь 2016 года