

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет экономический  
Кафедра финансов  
Направление подготовки 38.03.01- Экономика  
Профиль: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Е.А. Самойлова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Бухгалтерский учет затрат на оплату труда работников на  
выращивании и откорме свиней в ООО «АГРО-С.Е.В.»

Исполнитель студент группы 271-ОБ2	_____	Н.В. Баранова
	(подпись, дата)	
Руководитель доцент, к.э.н.	_____	Е.А. Самойлова
	(подпись, дата)	
Нормоконтроль ассистент	_____	С.Ю. Колупаева
	(подпись, дата)	

Благовещенск 2016

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет экономический  
Кафедра финансов

УТВЕРЖДАЮ  
Зав.кафедрой

\_\_\_\_\_ И.О.Фамилия  
\_\_\_\_\_ подпись  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_

**ЗАДАНИЕ**

К бакалаврской работе (проекту) студента Барановой Нелли Витальевны

1. Тема бакалаврской работы: Бухгалтерский учет затрат на оплату труда рабочих на выращивании и откорме свиней в ООО «АГРО-С.Е.В.»»

(утверждено приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 09.06.2016 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе : ПБУ 10/99, ПБУ 1/2008, ПБУ 9/99, план счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и инструкция по его применению

4. Содержание бакалаврской работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов): Теоретические аспекты бухгалтерского учета затрат на оплату труда; нормативное регулирование бухгалтерского учета затрат; анализ затрат на оплату труда и оценка эффективности использования; совершенствования учета затрат на оплату труда

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): 7 рисунков, 19 таблицы, 50 источников, 3 приложения

6. Консультанты по бакалаврской работе (проекту) (с указанием относящихся к ним разделов) \_\_\_\_\_

7. Дата выдачи задания: 22.04.2016 г.

Руководитель бакалаврской работы: доцент, к.э.н., Самойлова Елена Алексеевна

Задание принял к исполнению (дата): 22.04.2016 г.

\_\_\_\_\_  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 114 с., 8 рисунков, 19 таблиц, 50 источников.

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ФОТ

В работе исследованы особенности бухгалтерского учета оплаты труда персонала на предприятии.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью регулярного контроля расчетов с персоналом, что позволит предприятию повысить свою конкурентоспособность как работодателя .

Цель работы – рассмотреть основные направления контроля фонда оплаты труда в целях снижения расходов на заработную плату.

Объект исследования – общество с ограниченной ответственностью ООО «АГРО-С.Е.В.»

Предмет исследования – теоретические и организационно-методологические вопросы бухгалтерского учета и анализа затрат труда и его оплаты.

В первой главе бакалаврской работы рассмотрены сущность, формы и нормативно-правовое регулирование труда, а также методика анализа фонда оплаты труда.

Во второй главе работы изучена организационно-экономическая характеристика объекта бакалаврской работы, проведен экспресс-анализ фонда оплаты труда.

В третьей главе изучены особенности бухгалтерского учета фонда оплаты труда, предложены мероприятия по автоматизации учета, направленные на формирование управленческой отчетности по затратам на оплату труда.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета затрат на оплату труда и анализа фонда оплаты труда	7
1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда	7
1.2 Нормативное регулирование бухгалтерского учета затрат на оплату труда	15
1.3 Методика анализа затрат на оплату труда	19
2 Организационно-экономическая характеристика ООО «АГРО-С.Е.В.»	29
2.1 Экономическая характеристика деятельности ООО «АГРО-С.Е.В.»	29
2.2 Экспресс-анализ финансового положения ООО «АГРО-С.Е.В.»	31
2.3 Организация бухгалтерского учета в ООО «АГРО-С.Е.В.»	36
3 Бухгалтерский учет затрат на оплату труда работников на выращивании и откорме свиней на примере ООО «АГРО-С.Е.В.»	42
3.1 Бухгалтерский учет затрат на оплату труда в ООО «АГРО-С.Е.В.»	42
3.2 Анализ затрат на оплату труда в ООО «АГРО-С.Е.В.» и оценка эффективности их использования на предприятии	76
3.3 Совершенствование бухгалтерского учёта затрат на оплату труда в ООО«АГРО-С.Е.В.»	81
Заключение	95
Библиографический список	97
Приложение А Бухгалтерская отчетность ООО «АГРО-С.Е.В.»	104
Приложение Б Табель учета рабочего времени	111
Приложение В График документооборота	112

## ВВЕДЕНИЕ

Учет заработной платы работников предприятия является одним из главных направлений деятельности бухгалтерии. Этот участок работы бухгалтерии является одним из наиболее трудоемких и ответственных, и по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. По своему характеру труд многогранен и осуществляется каждым человеком неодинаково, поэтому возникает необходимость в его классификации, оценке, учете и анализе. Вопросы организации, оценки и учета труда в РФ регламентируются законодательно.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что заработная плата - это важнейшая экономическая категория, один из экономических рычагов, который призван соединить воедино интересы работника, предпринимателя и государства. Связь заработной платы работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью форм и систем заработной платы. По данным бухгалтерского учета проводится экономический анализ, с помощью которого необходимо регулировать конечные результаты финансовой деятельности предприятия.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством разработки и внедрения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основным регулятором оплаты труда является система государственных гарантий, предоставляемых работникам. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации каждое предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также виды трудовых выплат. Поэтому на каждом предприятии должны быть разработаны положение об оплате труда и штатное расписание. Эти документы могут изменяться в течение месяца, года в зависимости от изменения условий труда, а также конъюнктуры на рынке труда. Насколько руководство предприятия сможет решать вопросы грамотного регулирования оплаты труда, настолько

эффективно будет работать это предприятие. Рыночные отношения вызвали новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов участников общества в имущество предприятия. Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование и оценка недостатков в учете труда и его оплаты работникам свиноводства. Для достижения цели бакалаврской работы были решены следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты учета и анализа труда и его оплаты;
- дать организационно-экономическую характеристику ООО «АГРО-С.Е.В.»;
- оценить систему бухгалтерского учета труда и его оплаты в обществе;
- провести анализ трудовых ресурсов и фонда оплаты в обществе;
- оценить недостатки в учете труда и его оплаты работникам свиноводства.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является Общество с ограниченной ответственностью ООО«АГРО-С.Е.В.». Предметом исследования является система оплаты труда в ООО«АГРО-С.Е.В.».

Методы исследования в бакалаврской работе: монографический, ретроспективный, метод факторного анализа, сравнения, абсолютных и относительных величин и другие.

При написании бакалаврской работы были использованы научная и периодическая литература, нормативные документы, бухгалтерская и статическая отчетность ООО«АГРО-С.Е.В.». Период исследования с 2013 года по 2015 год.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ И АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

## 1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда

«Одно из прав, закрепленных Конституцией РФ гласит, что каждый человек имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда».<sup>1</sup>

В трудовом законодательстве различается два понятия «оплата труда» и «заработная плата», которые имеют различное содержание и соотносятся между собой как общее и частное. Трудовое право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

«Труд –это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами и трудовыми договорами».<sup>2</sup>

«Заработная плата – цена трудовых ресурсов, выраженная в денежной форме, непосредственно зависит от квалификации работника и рыночной востребованности его способностей и умений, условий и качества труда».<sup>3</sup>

«Заработная плата может также включать в себя выплаты стимулирующего и компенсационного характера, постоянные или зависящие от результатов деятельности конкретного сотрудника и организации-работодателя. На размер заработной платы прямо влияет большое количество факторов, но в рационально устроенной и функционирующей экономике существует прямая зависимость между уровнем оплаты труда и вкладом работника в производственный процесс, распадающимся на прямой вклад, определяющийся факторами квалифицированности сотрудника, его заинтересованности в труде

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. федер. конституционного закона от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

<sup>3</sup> Заработная плата. Правотека. [электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.pravoteka.ru/enc/-15.05.2016>

и количественными и качественными показателями результатов его трудовой деятельности, и на вклад, образуемый трудом в тяжелых и опасных для здоровья условиях».<sup>4</sup>

«В условиях рыночной экономики выделяются следующие основные функции, выполняемые заработной платой:

- воспроизводственная функция, направленная на обеспечение потребления наемным работником того объема товаров и услуг, который необходим для воспроизводства рабочей силы;

- регулирующая функция, воздействующая на отношения между работником и работодателем, устраняющая возникающий дисбаланс на рынке труда;

- стимулирующая функция, побуждающая работников к более эффективному выполнению своих обязанностей;

- статусная функция, направленная на поддержание работником социального статуса, соответствующего результатам, ценности и эффективности его труда».<sup>5</sup>

«Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих российскому законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы».<sup>6</sup>

«Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

---

<sup>4</sup> Заработная плата. Правотека. [электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.pravoteka.ru/enc/-15.05.2016>

<sup>5</sup> Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии: учебно-практическое пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Проспект, 2012. - С. 227.

<sup>6</sup> Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013. – С. 218.

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

«Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. Действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать такие системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации».<sup>7</sup>

Существует основная и дополнительная оплата труда.

«К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки. Доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д.».<sup>8</sup>

Основные формы оплаты труда- это повременная и сдельная.

«При повременной системе оплаты оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней. При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения

---

<sup>7</sup> Акимов В.М. Налогообложение дивидендов //Главбух, 2015, №2. - С.65.

<sup>8</sup> Акимов В.М. Налогообложение дивидендов //Главбух, 2015, №2. - С.59.

отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются таблицы.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплату составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются в организациях. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию, у организации – обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной и сдельно-премиальной системы оплаты труда. К условиям премирования относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, освоение новой техники и технологии и др».<sup>9</sup>

«Сдельная – форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки

---

<sup>9</sup> Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. Стандарт третьего поколения/ А.В. Зонова, И.Н.Бачуринская, С.П. Горячих. – СПб: Питер, 2013. – С.201.

(норм времени). Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом). Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время».<sup>10</sup>

«При прямой сдельной системе оплаты труда в основу расчета заработной платы берутся количество продукции (работ, услуг), которую изготовил работник и сдельные расценки, установленные за единицу этой продукции. Заработная плата рассчитывается путем перемножения сдельной расценки на количество продукции».<sup>11</sup>

«При сдельно-премиальной системе предусмотрены премии за перевыполнение норм выработки и за качество работы, помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной. Премии могут устанавливаться как в фиксированных суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой. Как сдельная, так и премиальная оплата труда может осуществляться индивидуально и коллективно, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей».<sup>12</sup>

«Сдельно-прогрессивная система предусматривает повышение оплаты за выработку сверх нормы с каждым процентом этого перевыполнения. В этом случае сдельные расценки напрямую зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период.

«Косвенно-сдельная система применяется, в основном, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. Обслуживающие производства несут прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском

---

<sup>10</sup> Заработная плата. Правотека. [электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.pravoteka.ru/enc/-15.05.2016>

<sup>11</sup> Заработная плата. Правотека. [электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.pravoteka.ru/enc/-15.05.2016>

<sup>12</sup> Оплата труда. Экономический словарь . [электронный ресурс] – режим доступа: <http://abc.informbureau.com/html/-15.03.2016>

продукции (выполнения работ, оказания услуг)».<sup>13</sup> Поэтому сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе. При такой системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают».<sup>14</sup>

«Аккордная система применяется при оплате труда бригады работников или при оплате за определенный комплекс работ. Заработная плата, выплаченная бригаде за выполнение каких-либо работ, делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады».<sup>15</sup>

Индивидуальная сдельная система оплаты труда применяется на тех работах, где труд каждого рабочего поддается точному учету. Заработная плата зависит от количества изготовленной годной продукции конкретным работником и от сдельной расценки на единицу изделия.

При коллективной сдельной системе оплата труда каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (участка, бригады). При распределении коллективного заработка между отдельными работниками учитывается личный вклад работника.

«Тарифная система оплаты труда - совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от: квалификации работников, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ, вида производства».<sup>16</sup>

Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные

---

<sup>13</sup> Абрютин, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. М., 2012. - С.56.

<sup>14</sup> Середя К.Н. Расчет заработной платы: Справочник бухгалтера – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – С.352.

<sup>15</sup> Оплата труда. Экономический словарь . [электронный ресурс] – режим доступа: <http://abc.informbureau.com/html/-15.03.2016>

<sup>16</sup> Оплата труда. Экономический словарь . [электронный ресурс] – режим доступа: <http://abc.informbureau.com/html/-15.03.2016>

коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда. Тарифно-квалификационный справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Размер заработной платы рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.<sup>17</sup>

«Тарифная сетка – это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцированные в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков».<sup>18</sup>

«Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих - сдельщиков».<sup>19</sup>

«Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда».<sup>20</sup> Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Размер тарифной месячной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством. Начиная со

---

<sup>17</sup> Козлова Е.П., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Распределение прибыли организации // Приложение к журналу «Бухгалтерский учет», 2014, № 4. – С.120.

<sup>18</sup> Бачуринская, С.П. Горячих Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. Стандарт третьего поколения/ А.В. Зонова, И.Н.. – СПб: Питер, 2013. – С.135.

<sup>19</sup> Гейц, И.В. Современные условия районного регулирования оплаты труда. М., 2013. - С.75.

<sup>20</sup> Бачуринская, С.П. Горячих Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. Стандарт третьего поколения/ А.В. Зонова, И.Н.. – СПб: Питер, 2013. – С.140.

второго разряда тарифный коэффициент возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов называют диапазоном тарифной сетки.

«Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, применяются должностные оклады, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для этих работников организациями могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая в последнее время стала получать все более широкое применение».<sup>21</sup>

«Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается) за каждый процент роста (или снижения) производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей будет снижен оклад на следующий месяц».<sup>22</sup>

При оплате труда на комиссионной основе размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника. Эта система устанавливается работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров, работ, услуг). Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим

---

<sup>21</sup> Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013 – С.223.

<sup>22</sup> Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013 – С.226.

приказом. Стоимость проданной продукции (товаров, работ, услуг) определяется без учета НДС.

Работнику может быть установлен фиксированный размер оплаты труда, который выплачивается в том случае, если размер заработной платы, рассчитанный в процентах от выручки, окажется, ниже данной величины. Размер минимального заработка должен быть зафиксирован в трудовом договоре.<sup>23</sup>

## **1.2 Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета затрат на оплату труда**

При организации процессов учета труда сотрудников и его оплаты хозяйствующие субъекты руководствуются различными законодательными и нормативными актами, главнейшим из которых выступает Конституция Российской Федерации. «Декларативно устанавливается набор прав и гарантий в области трудовых отношений, которыми обеспечиваются все граждане, вступающие в таковые отношения на территории Российской Федерации: право на свободу труда и, как следствие, запрет принудительного труда, право на безопасность труда, гарантии оплаты труда, право разрешения трудовых споров, право на отдых».<sup>24</sup>

«Наравне с Конституцией в России действует значительное количество документов, формализующих и регламентирующих процедуры в сфере учета труда и заработной платы, реализующие указанные в Конституции базовые права и обеспечивающие их взаимодействие и непротиворечивость с другими законодательными актами Российской Федерации и с международными правовыми актами. Основными документами, применяющимися в сфере труда, его учета и оплаты являются следующие:

- Гражданский кодекс РФ, Части 1 и 2;
- Трудовой кодекс РФ;

---

<sup>23</sup> Луговой В.А. Оплата труда: бухучет и расчеты – М.: изд-во «Бухучет», 2015. – С.532 .

<sup>24</sup> Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. федер. конституционного закона от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

- Налоговый кодекс РФ, часть 2, гл. 23-25;
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ;
- Федеральный закон «О страховых взносах в пенсионный фонд российской федерации, фонд социального страхования российской федерации, федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», № 212-ФЗ от 24.07.2009 г. (последнее изменение от 25.12.2012г.);
- Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (последнее изменение от 29.12.2012г.);
- Различные положения по ведению бухгалтерского учета, разрабатываемые и утверждаемые Министерством Финансов РФ;
- Стандарты типовых форм, документооборота и предоставления отчетности, разрабатываемые и утверждаемые Госкомстатом РФ;
- Постановления Правительства РФ, федеральных министерств и ведомств, имеющие отношение к области учета и оплаты труда».<sup>25</sup>

Следует отметить, что законодательная и нормативная базы находится в процессе постоянного изменения: внесения дополнений в уже существующие документы, принятия новых актов, отражающих реакцию на изменение экономической ситуации, закрывающих имеющиеся пробелы в законодательстве, актуализирующих изменяемые или вновь принимаемые уровню нормативные показатели и коэффициентов и способствующих эффективному проведению экономической и фискальной политики.<sup>26</sup>

Трудовой кодекс РФ является основным документом, со значительной долей подробности регулирующим права и обязанности всех вовлеченных лиц в процессе начисления и выплаты заработной платы.

---

<sup>25</sup> Бачуринская, С.П. Горячих Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. Стандарт третьего поколения/ А.В. Зонова, И.Н.. – СПб: Питер, 2013. – С.134.

<sup>26</sup> Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2012. – С.642.

В статье 130 Трудового кодекса РФ отражены основные государственные гарантии по оплате труда, более подробно рассмотренные в последующих статьях данного кодекса. «К основным гарантиям относят оплату труда в размере, не ниже установленного минимального; повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничения, устанавливаемые на оплату труда в натуральной форме; государственный надзор за выплатой заработной платы, реализация гарантий оплаты труда сотрудников в случае неплатежеспособности работодателя; регламентирование уровня ответственности работодателя перед сотрудниками за нарушения, допущенные при расчетах по оплате труда сотрудников».<sup>27</sup>

«Ежемесячный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период установленные нормы, обязан превышать установленный минимальный размер оплаты труда, рассчитываемый, в свою очередь, таким образом, чтобы превышать текущую величину прожиточного минимума трудоспособного гражданина».<sup>28</sup> С 1.01.2016 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) на территории РФ на общенациональном уровне составляет 6 203 рублей 60 копеек (установлен Федеральным законом № 232-ФЗ от 03.12.2012 г.). В то же время, статья 133.1 ТК позволяет органам государственной власти субъектов федерации устанавливать региональные нормативы МРОТ, обязательные к исполнению всеми организациями, ведущими деятельность на территории данного субъекта и не являющимися финансируемыми из федерального бюджета. В Амурской области региональный уровень МРОТ 2016 году составляет 6 203 рублей 60 копеек.

«Работодателям предписывается выплата заработной платы сотрудникам в денежной форме в валюте Российской Федерации, но на основании коллективного соглашения или трудового договора по письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться и в иных формах. При этом доля оплаты, выплачиваемой в неденежной форме не должна превышать 20%

---

<sup>27</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

от общей суммы месячного заработка. Статья 138 ТК устанавливает ограничение размера удержаний из заработной платы сотрудника 20% от ее размера, и только в особых случаях размер удержаний может ограничиваться 50% или 70% от размера оплаты труда».<sup>29</sup>

Ответственность работодателя перед работником в случае нанесения первым второму какого-либо материального ущерба прописана в главе 38 ТК. «Работодатель несет материальную ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться, за нарушение сроков выплаты заработной платы, за причинение имуществу работника материального ущерба и за причинение морального ущерба самому сотруднику».<sup>30</sup>

Таким образом, оплата труда является стержнем общественного производства, так как затрагивает всех без исключения работников. В связи на предприятии очень важно правильно сформировать и распределить фонд заработной платы.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель Фонд заработной платы, который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам для расходов на Фонд заработной платы может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Это не малая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

«Фонд заработной платы — это общая сумма заработной платы, начисленная рабочим и служащим за выполнение работы, а также оплата неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором».<sup>31</sup> К фонду заработной платы предприятий

---

<sup>29</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

<sup>30</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

<sup>31</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. - С. 12.

(организаций) относятся все суммы, начисленные за работу, выполненную как списочным, так и не списочным его составом.

«В фонд заработной платы включаются: заработная плата, начисленная за работы, выполненные по сдельной и повременной формам оплаты труда (основная часть фонда); премии в соответствии с утвержденными постоянно действующими положениями о премировании (за выполнение и перевыполнение производственных планов и норм выработки, сокращение простоев оборудования и др.); надбавки (за выслугу лет, работу в отдаленных местностях, высокую квалификацию и др.); доплаты (сдельщикам в связи с изменением условий работы, по прогрессивным расценкам, за работу в сверхурочное и ночное время, высококвалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, совмещении профессий); оплата простоев, не зависящих от рабочих; оплата ежегодных, ежегодных очередных и дополнительных отпусков; оплата учебных отпусков; оплата перерывов в работе в случаях, предусмотренных законодательством и т.д».<sup>32</sup>

«В фонд заработной платы не включаются: единовременная помощь, в том числе и выплачиваемая из фонда материального поощрения; безвозмездная помощь работникам, вступившим в жилищно-строительный кооператив за счет фонда социального развития; суточные при служебных командировках и при переводе и переезде на работу в другие местности; стипендии учащимся, выплачиваемые за счет средств предприятия; пособия, выплачиваемые молодым специалистам за время отпуска после окончания высшего или среднего специального учебного заведения; пособия по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на рождение ребенка, малообеспеченным семьям, на похороны); пенсии работающим пенсионерам».<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013. – С.232.

<sup>33</sup> Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013. – С.241.

Таким образом, в состав фонда заработной платы и выплат стимулирующего характера включаются все расходы предприятия на оплату труда независимо от источника их финансирования, в том числе суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время, в течение которого за ним сохраняется заработная плата, а также стимулирующие и компенсирующие выплаты.

Все указанные выплаты рабочим и служащим предприятия включаются в себестоимость продукции либо производятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, и размером не ограничиваются.<sup>34</sup>

### **1.3 Методика анализа затрат на оплату труда**

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонда заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на ФЗП может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Это немалая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

«Большое значение имеет также анализ использования фонда рабочего времени сотрудниками. Все рабочее время можно подразделить на несколько категорий:

- отработанное оплаченное (помимо времени, отработанного в течение рабочего дня по обычному графику, это может быть время сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни и т.п.);

- неотработанное оплаченное (вынужденные простои, ежегодные отпуска, временная нетрудоспособность и т.п.);

- неотработанное неоплаченное (прогулы, опоздания и т.п.).

От того, к какой категории относится рабочее время, зависит способ оплаты и, в конечном итоге, то, к какому типу затрат эти суммы будут отнесены (согласно российскому законодательству некоторая часть этих

---

<sup>34</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

расходов в состав себестоимости не включается и относится на чистую прибыль предприятия). Обычно доля таких расходов невелика, но и она весьма невыгодна для предприятия».<sup>35</sup>

«Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной и натуральной форме (оклады, премии и вознаграждения регулярного характера, компенсационные выплаты за вредные условия труда, внеурочные работы и т.п.), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают оплату неотработанного времени и единовременные выплаты, а также различные обязательные отчисления. Все эти расходы формируют показатель ФЗП.

Таким образом, фонд заработной платы рабочих включает прямую или тарифную заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, начисляемой по тарифным ставкам».<sup>36</sup>

«При планировании определяют: фонд часовой заработной платы; фонд дневной заработной платы; фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы».<sup>37</sup>

«Для рабочих-сдельщиков фонд заработной платы определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{сд}} = \sum_{i=1}^n P_i V_i, \quad (1)$$

где  $P_i$  — штучная сдельная расценка за единицу объема производственной программы;

$V_i$  — объем продукции  $i$ -го вида.

---

<sup>35</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. С. 16.

<sup>36</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. С. 24.

<sup>37</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. С.31

Плановый фонд заработной платы рабочих-повременщиков можно определить из выражения:

$$\Phi_{ЗП_{пов}} = \sum T_{ч} \cdot N_i \cdot \Phi_{пл.i} \quad (2)$$

где  $T_{ч}$  — часовая тарифная ставка рабочего-повременщика  $i$  разряда;

$N_i$  — численность рабочих-повременщиков  $i$  разряда;

$\Phi_{пл.i}$  — плановый фонд рабочего времени рабочего  $i$  разряда».<sup>38</sup>

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе.<sup>39</sup>

На некоторых предприятиях стали применяться бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты  $i$  работника и минимального размера оплаты труда.

«Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента оплаты труда по сравнению с минимальным по предприятию, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

$$Z_i = K_i \frac{\Phi}{\sum K_i}, \quad (3)$$

где  $Z_i$  — заработная плата  $i$ -го работника, руб.;

$K_i$  — коэффициент  $i$ -го работника;

$\sum K_i$  — сумма коэффициентов по всем работникам;

---

<sup>38</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. - С.44.

<sup>39</sup> Чечевицына Л. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Ростов н/Д. Феникс.2010. - С.278.

Ф — объем средств, выделенных на оплату труда».<sup>40</sup>

При определении конкретной величины  $K_i$  для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. Каждый работник должен знать, за какие достижения или улучшения в работе и в какой мере значение его коэффициента будет увеличено или снижено.

«В процессе анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по ФЗП.

Переменная часть ФЗП зависит от объема производства продукции (VВП), его структуры ( $O\ddot{A}_i$ ), удельной трудоемкости (TE) и уровня среднечасовой оплаты труда (OT).

Постоянная часть ФЗП зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы».<sup>41</sup>

Это наглядно можно увидеть на рисунке 1.

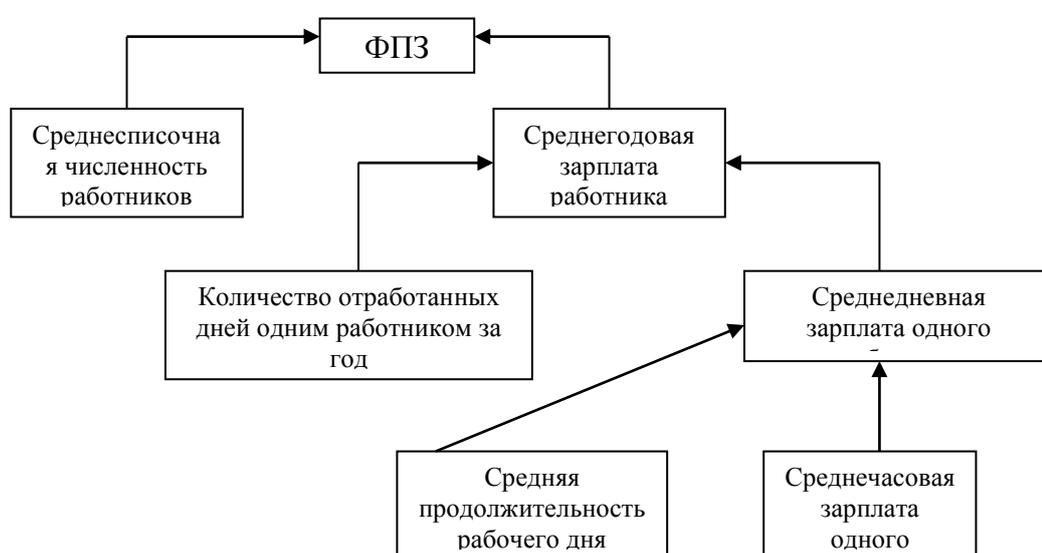


Рисунок 1 - Структурно-логическая модель детерминированного анализа ФЗП

<sup>40</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. - С.45.

<sup>41</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. - С.56.

«Анализ фонда оплаты труда начинается с анализа динамики и уровня выполнения плана по сумме фонда заработной платы в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий работников. При анализе фонда заработной платы выявляют абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой в целом по предприятию, его подразделениям». <sup>42</sup>

Абсолютное отклонение определяется как разность между фактически начисленным фондом заработной платы и плановым:

$$\Delta \Phi\PhiЗ_a = \PhiЗП_{\phi} - \PhiЗП_{пл} \quad (4)$$

«Однако абсолютное отклонение рассчитывается без учёта степени выполнения плана по производству продукции. Учесть этот фактор поможет расчёт относительного отклонения фонда заработной платы  $\Delta\PhiЗП_{от}$ .

Для этого переменная часть фонда заработной платы ( $\PhiЗП_{пер}$ ) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции ( $K_{пп}$ ). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции.

Постоянная часть оплаты труда ( $\PhiЗП_{пост}$ ) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta \Phi\PhiЗ_{от} = \PhiЗП_{\phi} - (\PhiЗП_{пер\ пл} \times K_{пп} + \PhiЗП_{пост.\ пл}) \quad (5)$$

---

<sup>42</sup> Гусаков Б. И. Управление фондом заработной платы предприятия // Труд и заработная плата. 2014. № 2. - С. 52.

В процессе последующего анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы». <sup>43</sup>

Факторная модель переменной части фонда зарплаты представлена на рисунок 2.

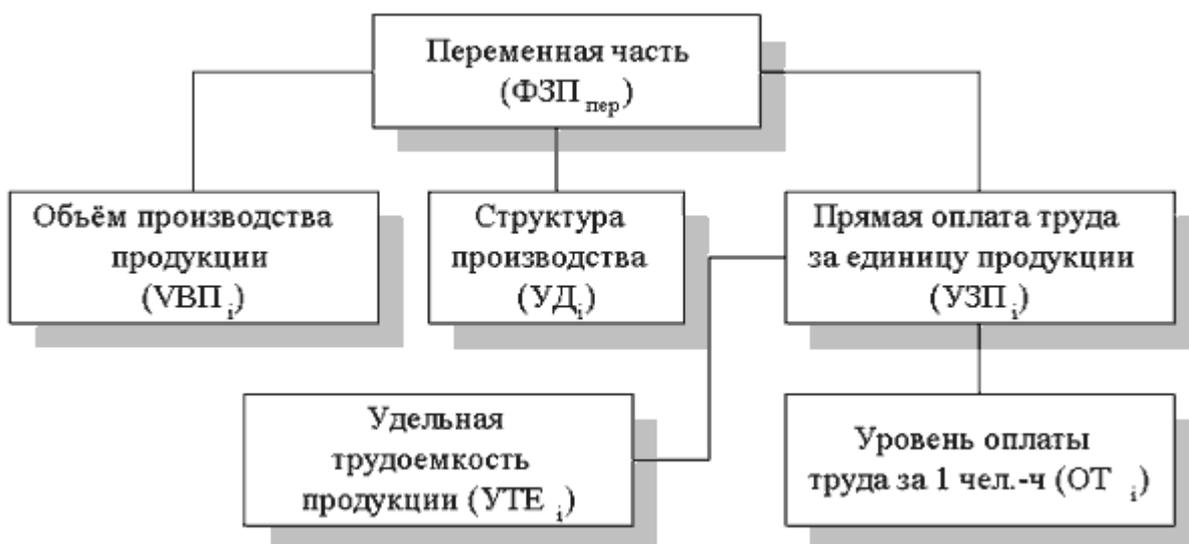


Рисунок 2 - Схема факторной системы переменного фонда зарплаты

Согласно этой схеме модель будет иметь следующий вид.

$$\text{ФЗП}_{\text{пер}} = \sum \text{ВВП}_i \cdot \text{УД}_i \cdot \text{УТЕ}_i \cdot \text{ОТ}_i \quad (6)$$

Для расчёта влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимы следующие данные:

1. Фонд заработной платы:
  - а) по плану:

$$\text{ФЗП}_{\text{пер}} = \sum \text{ВВП}_{\text{пл}_i} \cdot \text{УТЕ}_{\text{пл}_i} \cdot \text{ОТ}_{\text{пл}_i} ; \quad (7)$$

<sup>43</sup> Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности. М., 2012. - С.371.

б) по плану, пересчитанному на объём производства, при плановой структуре:

$$\PhiЗП_{усл_1} = \PhiЗП_{пл} \cdot K_{пп}; \quad (8)$$

в) по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции и фактическую структуру:

$$\PhiЗП_{усл_2} = \sum VВП_{\phi_i} \cdot УТЕ_{пл_i} \cdot ОТ_{пл_i}; \quad (9)$$

г) фактически при фактической удельной трудоёмкости и плановом уровне оплаты труда:

$$\PhiЗП_{усл_3} = \sum VВП_{\phi_i} \cdot УТЕ_{\phi_i} \cdot ОТ_{пл_i}; \quad (10)$$

д) фактически:

$$\PhiЗП_{\phi} = \sum (VВП_{\phi_i} \cdot УТЕ_{\phi_i} \cdot ОТ_{\phi_i}) \quad (11)$$

2. Отклонение от плана:

- абсолютное:

$$\PhiЗП_a = \PhiЗП_{\phi} - \PhiЗП_{пл}; \quad (12)$$

- относительное:

$$\PhiЗП_{от} = \PhiЗП_{ф} - (\PhiЗП_{пер.пл} \cdot K_{пл} + \PhiЗП_{пост.пр}) \quad (13)$$

Расчёт влияния факторов на изменение переменной части фонда оплаты труда проводят по формулам:

- влияние объёма производства продукции:

$$\Delta\PhiЗП_{усл_1} = \PhiЗП_{усл_1} - \PhiЗП_{пл} ; \quad (14)$$

- влияние изменения структуры произведённой продукции:

$$\Delta\PhiЗП_{усл_2} = \PhiЗП_{усл_2} - \PhiЗП_{усл_1} ; \quad (15)$$

- влияние изменения удельной трудоёмкости продукции:

$$\Delta\PhiЗП_{усл_3} = \PhiЗП_{усл_3} - \PhiЗП_{усл_2} ; \quad (16)$$

- влияние изменения оплаты труда:

$$\Delta\PhiЗП_{усл_4} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{усл_3} \quad (17)$$

В конце анализа необходимо провести проверку произведённых расчётов:

$$\Delta\PhiЗП_{а} = \Delta\PhiЗП_{усл_1} + \Delta\PhiЗП_{усл_2} + \Delta\PhiЗП_{усл_3} + \Delta\PhiЗП_{усл_4} ; \quad (18)$$

$$\Delta\PhiФЗ_0 = \PhiЗП_{усл_2} + \PhiЗП_{усл_3} + \PhiЗП_{усл_4} \quad (19)$$

Факторная модель постоянной части фонда оплаты труда представлена на рисунке 3.

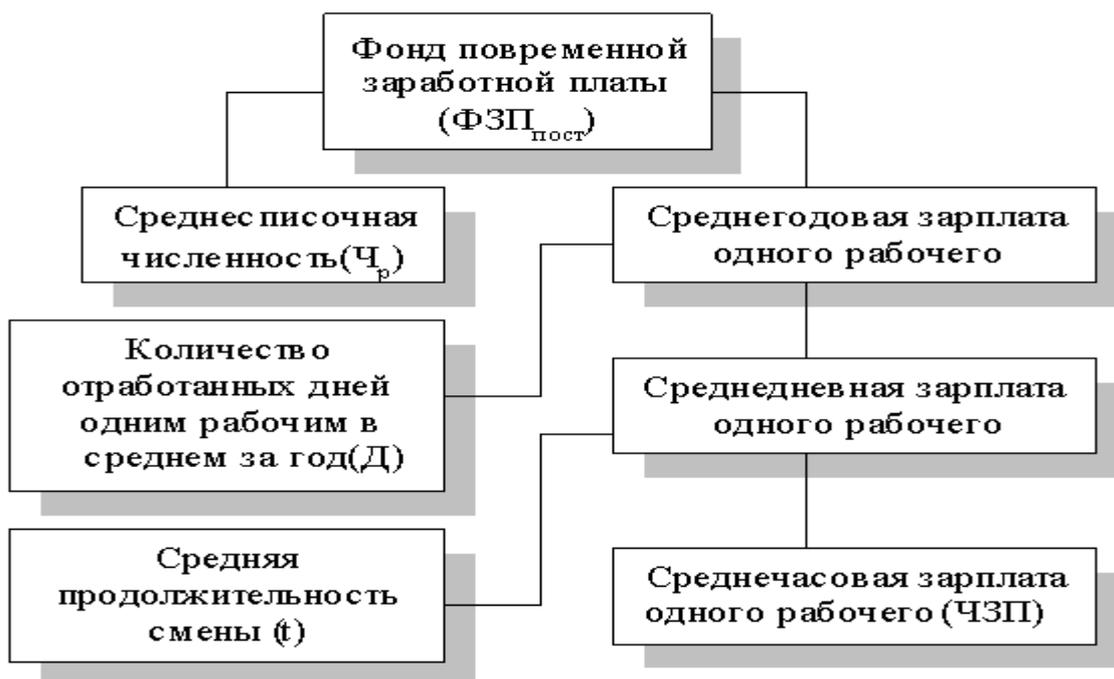


Рисунок 3 - Детерминированная факторная система фонда заработной платы рабочих-повременщиков

Согласно этой схеме модель будет иметь следующий вид:

$$\text{ФЗП}_{\text{п}} = \text{Ч} \cdot \text{Д} \cdot \text{t} \cdot \text{ЧЗП} \quad (20)$$

Аналогично можно представить факторную модель для фонда заработной платы служащих.

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы.<sup>44</sup>

Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то

<sup>44</sup> Серeda К.Н. Расчет заработной платы: Справочник бухгалтера – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – С.352.

происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли .

Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом ( $J_{ЗП}$ ):

$$J_{ЗП} = \frac{\text{Средняя зарплата за отчётный период}}{\text{Средняя зарплата за базисный период}} ; \quad (21)$$

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ( $J_{пт}$ ):

$$J_{ЗП} = \frac{\text{Средняя выработка отчётного периода}}{\text{Средняя выработка базисного периода}} . \quad (22)$$

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения  $K_{оп}$  и анализируют его в динамике:

$$K_{оп} = \frac{J_{пт}}{J_{ЗП}} \quad (23)$$

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) ( $\pm \Delta$ ) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm \Delta = \Phi_{ЗП} \cdot \frac{J_{ЗП} - J_{пт}}{J_{ЗП}} \quad (24)$$

В условиях высокой инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо базисный показатель средней зарплаты ( $CЗ_0$ ) скорректировать на индекс роста цен на потребительские товары и услуги.

«Фонд оплаты труда возрастает прямо пропорционально выполнению плана по среднегодовой заработной плате и обратно пропорционально выполнению плана по среднегодовой выработке на одного работающего».<sup>45</sup>

Если же у предприятия наблюдается опережающий рост выработки над ростом средней заработной платы, то это позволяет получить экономию затрат и улучшить финансовые результаты работы предприятия.

Далее можно провести анализ экономии (перерасхода) заработной платы.

«Относительная экономия (или перерасход) характеризует использование фонда оплаты труда в целом. Чтобы выявить резервы дополнительного снижения зарплаты, необходимо предварительно выявить резервы дальнейшего роста производительности труда и экономии средней заработной платы, прежде всего за счет устранения непроизводительных выплат и неоправданного роста зарплаты отдельных категорий промышленно-производственного персонала».<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Гарнова В. Ю. Экономический анализ М. ИНФРА-М., 2013 - С.74.

<sup>46</sup> Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности. М., 2012 - С.367.

## 2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

ООО «АГРО-С.Е.В.»

### 2.1 Экономическая характеристика деятельности ООО

«АГРО- С.Е.В.»

Общество с ограниченной ответственностью «АГРО-С.Е.В.» является юридическим лицом, юридический адрес которого: 675000, г. Благовещенск, ул. Шимановского д. 49 кв. 4.

В бухгалтерской отчетности предприятия указано, что организационно-правовая форма предприятия – общество с ограниченной ответственностью, вид экономической деятельности предприятия – сельское хозяйство. В соответствии с уставом ООО «АГРО-С.Е.В.», предприятие имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права, а целью деятельности предприятия является удовлетворение общественных потребностей в товарах, работах и услугах, и извлечение прибыли.

Основным видом деятельности является - свиноводство (ОКВЭД – 01.23). Также прописаны такие виды деятельности как разведение крупного рогатого скота (ОКВЭД - 01.21)

Уставный капитал предприятия на момент учреждения составил 10000 руб., и с тех пор не изменялся. На конец 2013 года численность работников в ООО «АГРО-С.Е.В.» составляла 93 чел. Руководитель предприятия – Суздальцев Е.В.

Общая экономическая характеристика предприятия может быть дана на основе основных технико-экономических показателей. Значения и динамика показателей для общей оценки развития представлены в таблице основных технико-экономических показателей (таблица 1). Показатели представлены на основе данных бухгалтерской отчетности, представленной в приложении А.

Общая экономическая характеристика предприятия может быть дана на основе основных показателей экономической деятельности. Значения и динамика показателей для общей оценки развития представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные показатели экономической деятельности ООО «АГРО-С.Е.В.» за 2013-2015 годы.

Показатель	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонение 2015 года к 2013 года	
				абсолютное	темпы роста, %
Стоимость имущества, тыс. р.	15416	19412	25010	9594	162,23
Стоимость основных производственных фондов, тыс. р.	688	1180	1912	1224	277,91
Стоимость собственного капитала, тыс. р.	9792	12780	15876	6084	162,13
Выручка, тыс. р.	91918	114462	123759	31841	134,64
Себестоимость, тыс. р.	56993	68886	72584	15591	127,36
Валовая прибыль, тыс. р.	34925	45576	51175	16250	146,53
Чистая прибыль, тыс. р.	2282	3988	5096	2814	223,31
Экономическая рентабельность, %	2,48	3,48	4,12	1,64	166,13
Среднесписочная численность работников, чел.	31	34	35	4	112,90
Фондоотдача, руб.	133,60	97,00	64,73	-68,87	48,45
Среднегодовая стоимость текущих активов, тыс. р.	14728	18232	23098	8370	156,83

Из проведенных расчетов следует, что за исследуемый период основные показатели экономической деятельности ООО «АГРО-С.Е.В.» увеличились.

Стоимость имущества возросла на 9594 тысяч рублей или на 62,23 %, в том числе возросла величина основных производственных фондов на 1224 тысячи рублей или в 2,7 раза, среднегодовая стоимость текущих активов увеличилась на 8370 тысяч рублей или на 56,83 %.

Также возросла стоимость собственного капитала на 62,13 % и в 2015 году составила 15876 тысяч рублей.

Выручка увеличилась на 34,64 %, себестоимость увеличилась на 27,36 %. Так как темпы роста выручки выше темпов роста себестоимости, то величина

валовой прибыли возросла на 46,53 %. Чистая прибыль также имеет тенденцию к росту. За исследуемый период она увеличилась в 2,2 раза и в 2015 году составила 5096 тысяч рублей. Рост чистой прибыли отразился на увеличении экономической рентабельности. Если в 2013 году доля чистой прибыли в выручке составляла 2,48 %, то в 2015 году – 4,12 %.

На предприятии произошел незначительный рост численности персонала – на 12,90 % или на 4 человека, при этом фонд оплаты труда увеличился на 22,53 % или на 704,3 тысячи рублей.

За исследуемый период сократилась фондоотдача. Если в 2013 году на 1 рубль основных средств приходилось 133,60 рублей выручки, то в 2015 году на 51,55 % меньше – 64,73 рубля выручки на 1 рубль основных средств.

## 2.2 Оценка финансового состояния ООО «АГРО-С.Е.В.»

Для оценки способности ООО «АГРО-С.Е.В.» рассчитываться по своим обязательствам проанализируем ликвидность баланса организации в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ ликвидности баланса за 2013-2015 годы

в рублях

Актив	На конец года			Пассив	На конец года			Платежный излишек, (+), недостаток (-)		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015	2013	2014	2015
Наиболее ликвидные активы (А1)	2726	1039	2568	Наиболее срочные обязательства (П1)	5049	5926	7447	-2323	-4887	-4879
Быстро реализуемые активы (А2)	11812	16919	20264	Краткосрочные обязательства (П2)	575	706	1687	11237	16213	18577
Медленно реализуемые активы (А3)	11740	16877	20378	Долгосрочные пассивы (П3)	-	-	-	11740	16877	20378
Трудно реализуемые активы (А4)	688	1180	1912	Постоянные пассивы (П4)	9792	12780	15876	-9104	-11600	-13964
Баланс	15416	19412	25010	Баланс	15416	19412	25010	0	0	0

Неравенства в 2013-2015 годы имеют вид:

$A1 < P1$ ;  $A2 > P2$ ;  $A3 > P3$ ;  $A4 < P4$ .

Следовательно, на предприятии на протяжении всего исследуемого периода недостаточно денежных средств для погашения наиболее срочных обязательств, т.е. предприятие неплатежеспособно. В то же время предприятие было способно погасить краткосрочные кредиты и займы за счет краткосрочной дебиторской задолженности.

Четвертое соотношение -  $A4 < П4$  соблюдено, что свидетельствует о достаточном наличии собственных оборотных средств.

Таким образом, в период с 2013 по 2015 года баланс организации почти ликвиден. Не соблюдается только первое условие.

Платежеспособность означает наличие у предприятия финансовых возможностей для регулярного и своевременного погашения своих долговых обязательств. Такие возможности определяются в конечном итоге наличием у предприятия денежных средств. При определенном размере источников средств у предприятия тем больше денег, чем меньше других элементов активов. Наличие денежных средств на ту или иную балансовую дату еще не является критерием оценки платежеспособности предприятия. Другое дело – изменение суммы денежных средств за определенный период и причины, вызвавшие это изменение. Таким образом, необходимо определить, какие виды деятельности и какие элементы активов и пассивов способствовали приросту или уменьшению денежных средств и в какой степени. Анализ представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ коэффициентов платежеспособности ООО «АГРО-С.Е.В.»

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение 2015 г. к 2013 г.	
				абсолютное	темп роста, %
1	2	3	4	5	6
Денежные средства, тыс. руб.	2726	1039	2568	-158	94,20
Дебиторская задолженность и ГП, тыс.руб.	11812	16919	20264	8452	171,55
Текущие активы	14728	18232	23098	8370	156,83

## Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6
Краткосрочная задолженность, тыс. руб.	5624	6632	9134	3510	162,41
Собственные оборотные средства, тыс. руб.	9104	11600	13964	4860	153,38
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,48	0,16	0,28	-0,2	58,33
Коэффициент промежуточной ликвидности	2,58	2,71	2,50	-0,08	96,90
Коэффициент текущей ликвидности	2,62	2,75	2,53	-0,09	96,56
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, %	0,62	0,64	0,60	-0,02	96,77

Из таблицы видно, что в 2013 и 2015 гг. процент погашения краткосрочных обязательств за счет денежных средств был выше рекомендуемого ( $> 0,2-0,25$ ). В 2014 г. за счет снижения денежных средств можно было погасить 16 % краткосрочных обязательств.

Процент погашения краткосрочной задолженности за счет денежных средств, дебиторской задолженности и запасов готовой продукции за весь анализируемый период превышал рекомендуемое значение в 2 раза, в 2015 г. за счет данных средств можно было погасить 250 % краткосрочной задолженности. На протяжении всего исследуемого периода текущие активы покрывали полностью краткосрочные обязательства. Обеспеченность собственными оборотными средствами очень высокая, в 2015 г. она составила 60 %, что свидетельствует о высокой финансовой устойчивости предприятия.

Проведем анализ финансовой устойчивости ООО «АГРО-С.Е.В.». Анализ представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ финансовой устойчивости

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение 2015 г. к 2013 г	
				абсолютное	темп роста, %
Собственный капитал, тыс. руб.	9792	12780	15876	6084	162,13
Заемный капитал, тыс. руб.	5624	6632	9134	3510	162,41
Собственные оборотные средства, тыс. руб.	9104	11600	13964	4860	153,38
Валюта баланса, тыс. руб.	15416	19412	25010	9594	162,23
Запасы, тыс. руб.	11740	16877	20378	8638	173,58
Коэффициент финансового левериджа	0,57	0,52	0,58	0,01	101,75
Коэффициент финансовой независимости	0,64	0,66	0,63	-0,01	98,44
Коэффициент финансирования	1,74	1,93	1,74	0	100,0
Коэффициент финансовой устойчивости	0,64	0,66	0,63	-0,01	98,44
Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами	0,78	0,69	0,69	-0,09	88,46
Коэффициент маневренности	0,93	0,91	0,88	-0,05	94,62

Из таблицы следует, что за анализируемый период на 1 руб. вложенных в активы собственных средств приходилось 0,52-0,58 руб. заемных. Доля собственного капитала в общем объеме капитала предприятия выше рекомендуемого значения на протяжении всего исследуемого периода, в 2015 году удельный вес собственного капитала в валюте баланса составлял 63 %.

За исследуемый период на 1 рубль долга приходилось 1,74 – 1,93 рубля собственных средств. Обеспеченность запасами за счет собственных средств в 2015 г. снизилась на 9 % по сравнению с 2013 г. и составила 69 %. Доля собственных оборотных средств в общей сумме собственного капитала снизилась на 5 % и в 2015 г. составила 88 %. Таким образом, можно сказать о достаточно устойчивом финансовом положении ООО «АГРО-С.Е.В.».

Структура активов влияет на деловую активность предприятия. В следующей таблице приведена оценка показателей деловой активности в ООО «АГРО-С.Е.В.»

Таблица 5 – Анализ деловой активности

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Изменение 2015 г. к 2013 г.	
				абсолютн ое	темп роста, %
1	2	3	4	5	6
Собственный капитал, тыс. руб.	9792	12780	15876	6084	162,13
Стоимость активов, тыс. р.	15416	19412	25010	9594	162,23
Текущие активы, тыс. р.	14728	18232	23098	8370	156,83
Дебиторская задолженность, тыс. р.	245	256	129	-116	52,65
Запасы, тыс. р.	11740	16877	20378	8638	173,58
Кредиторская задолженность, тыс. р.	5624	6632	9134	3510	162,41
Выручка, тыс. руб.	91918	114462	123759	31841	134,64
Отдача собственного капитала, руб.	9,39	8,96	7,80	-1,59	83,07
Отдача активов, руб.	5,96	5,90	4,95	-1,01	83,05
Оборачиваемость текущих активов, обор.	6,24	6,28	5,36	-0,88	85,90
Оборачиваемость дебиторской задолженности, обор.	375,18	447,12	959,37	584,19	255,71
Оборачиваемость запасов, обор.	7,83	6,78	6,07	-1,76	77,52
Оборачиваемость кредиторской задолженности, обор.	16,34	17,26	13,55	-2,79	82,93

Таблица 5 свидетельствует о снижении деловой активности ООО «АГРО-С.Е.В.» на протяжении исследуемого периода. Это непосредственно связано ростом стоимости активов предприятия.

Произошло незначительное снижение выручки на 1 рубль капитала на 1,59 руб. или на 16,93 %. В 2015 г. на 1 рубль капитала приходилось 7,80 руб. выручки от продаж. За счет роста стоимости активов на 62,23 % отдача активов снизилась на 1,01 рубль или 16,95 % и в 2015 г. составила 4,95 руб.

Из таблицы видно, что самую высокую оборачиваемость имеют дебиторская задолженность – за исследуемый период оборачиваемость ускорилась в 2,5 раза и в 2015 году составила 959,37 оборотов в год.

Оборачиваемость кредиторской задолженности достаточно высокая – 13,55-17,26 оборотов в год.

Оборачиваемость запасов снизилась на 22,48 %, и если в 2013 г. оборачиваемость составляла 7,83 оборота, то в 2015 г. 6,07 оборота.

Для оценки эффективности работы ООО «АГРО-С.Е.В.» рассчитаем систему показателей рентабельности.

Таблица 6 – Рентабельность ООО «АГРО-С.Е.В.»

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	+, - Отклонение 2015 г. от 2013 г.
Прибыль от продаж, тыс. руб.	4932	6540	8428	3496
Выручка, тыс. руб.	91918	114462	123759	31841
Себестоимость, тыс. руб.	56993	68886	72584	15591
Чистая прибыль, тыс. руб.	2282	3988	5096	2814
Стоимость основных производственных фондов, тыс. р.	688	1180	1912	1224
Стоимость собственного капитала, тыс. р.	9792	12780	15876	6084
Среднесписочная численность работников, чел.	31	34	35	4
Рентабельность продаж, %	5,37	5,71	6,81	1,44
Рентабельность продукции, %	8,65	9,49	11,61	2,96
Рентабельность собственного капитала, %	23,30	31,21	32,10	8,79
Рентабельность персонала, тыс. руб.	159,10	192,35	240,80	81,70
Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб.	2965,10	3366,53	3535,97	570,87

Доля прибыли от продаж в выручке увеличилась на 1,44 % и в 2015 году составила 6,81 %. Рентабельность продукции возросла на 2,96 % и в 2015 году составила 11,61 %.

Рентабельность собственного капитала увеличилась на 8,79 % и на 1 рубль собственного капитала приходилось 32 коп. чистой прибыли. Рентабельность персонала также возросла на 81,7 %, и если в 2013 г. на 1 работника приходилось 159,1 тысяч рублей прибыли от продаж, то в 2015 г. – 240,80 тысяч рублей.. Выручка от продаж на 1 работника увеличилась на 570,87 тысяч рублей и в 2015 г. составила 3535,97 тысяч рублей на 1 работника.

Таким образом, произошло увеличение показателей рентабельности предприятия.

### **2.3 Организация бухгалтерского учета в ООО «АГРО-С.Е.В.»**

Под организацией бухгалтерского учета в общем виде понимается комплекс элементов учетного процесса, обеспечивающих сохранность

имущества собственников, действенный контроль для целей эффективного управления предприятием и правильность исчисления финансовых результатов.

Организация бухгалтерского учета в ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляется через неукоснительное выполнение всеми работниками, подразделениями и службами Общества, имеющими отношение к учету, требований действующего законодательства, указаний бухгалтерии и порядка оформления и представления для учета документов и сведений.

Бухгалтерский учет в ООО «АГРО-С.Е.В.» ведется бухгалтерской службой как отдельным структурным подразделением, возглавляемым главным бухгалтером. Структура бухгалтерии представлена на рисунке 4.

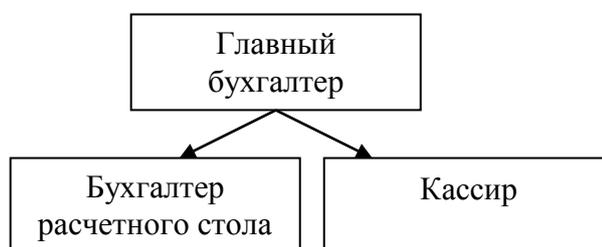


Рисунок 4 – Структура бухгалтерии ООО «АГРО-С.Е.В.»

В бухгалтерии ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляется ведение всего синтетического, аналитического и налогового учета на основе первичных и сводных документов, поступающих из отдельных подразделений (участков, отделов). В самих подразделениях осуществляют первичную регистрацию хозяйственных операций.

Обязанности каждого работника бухгалтерии ООО «АГРО-С.Е.В.» описаны в Должностных инструкциях, разработанных административно-управленческим персоналом, заверенных директором предприятия.

Главный бухгалтер общества действует в соответствии с нормативными документами, утверждаемыми в установленном порядке, несет персональную ответственность за соблюдение содержащихся в них методологических принципов бухгалтерского учета, за ведение бухгалтерского учета,

своевременное предоставление полной и достоверной статистической и бухгалтерской отчетности.

Главный бухгалтер ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляет ведение бухгалтерского учета в части основных средств, начисления амортизации, формирует финансовые результаты и рассчитывает налог на прибыль.

Бухгалтер расчетного стола ведет расчеты с рабочими и служащими по оплате труда и социальному страхованию, составляет отчетность по труду и заработной плате.

Бухгалтер-кассир осуществляет операции с денежными средствами и ценными бумагами. На него возлагается ведение кассовой книги и составлением кассовой отчетности. Бухгалтер-кассир непосредственно работает с банком, а именно отправляет платежные поручения на перечисление денежных средств, а также получает наличность в банке.

В целом, работники бухгалтерии при ведении учета руководствуются учетной политикой организации, разрабатываемой ежегодно.

Учетная политика - это совокупность способов ведения учета: первичного наблюдения и оформления хозяйственных операций, их стоимостного измерения, группировки и итогового обобщения.

Учетная политика составляется в соответствии с требованиями бухгалтерского и налогового законодательства с целью соблюдения в организации единой методики ведения бухгалтерского и налогового учета.

Руководитель организации создает необходимые условия для правильного ведения бухгалтерского учета, обеспечивая неукоснительное выполнение всеми подразделениями, службами и работниками, имеющими отношение к учету, требований главного бухгалтера в части оформления и представления для учета необходимых документов.

Руководитель и главный бухгалтер утверждают приказом: положение об учетной политике организации, которое определяет способы и методы бухгалтерского учета, являющиеся элементами учетной политики организации; формы первичных учетных документов, которые не предусмотрены типовой

системой учетной первичной документации; порядок проведения инвентаризации; правила документооборота и технологии обработки учетной информации; другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

В организационно-техническом отношении учетная политика Общества строится согласно «Рабочему плану счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности ООО «АГРО-С.Е.В.». В «Рабочем плане» предусматривается непротиворечивая реализация схемы отражения, регистрации и группировки однородных фактов хозяйственной деятельности на счетах бухгалтерского учета согласно наименованиям и кодам синтетических счетов (счетов первого порядка) и субсчетов (счетов второго порядка). Единый рабочий план счетов является обязательным к применению всеми работниками Общества.

Налоговый учет в ООО «АГРО-С.Е.В.» ведется бухгалтерией на основании учетной политики для целей налогообложения, входящей в систему его внутреннего нормативного регулирования.

В ООО «АГРО-С.Е.В.» применяется журнально-ордерная форма учета с применением автоматизированной обработки данных на основе типовой конфигурации программы «1С:Бухгалтерия 8.2». По всем участкам бухгалтерского учета отработка первичных учетных документов производится с использованием средств вычислительной техники. Регистры бухгалтерского учета хранятся как на машинных носителях, так и на бумажных.

Все хозяйственные операции, проводимые ООО «АГРО-С.Е.В.», оформляются оправдательными (первичными) учетными документами. На их основании ведется бухгалтерский учет. Первичный учетный документ составляется в момент совершения хозяйственной операции, а если это не представляется возможным – непосредственно по окончании операции. Для оформления хозяйственных операций используются:

- унифицированные типовые формы первичной учетной документации, утвержденные Госкомстатом РФ;

- отраслевые формы специализированной первичной учетной документации, разработанные на основе типовых, или самостоятельно утвержденные в установленном порядке отраслевыми министерствами;

- формы, разработанные и утвержденные в ООО «АГРО-С.Е.В.» в соответствии с требованиями Закона РФ № 402-ФЗ и Положением № 34н.

К учету первичные документы принимаются в том случае, если они оформлены в соответствии с требованиями Закона №402-ФЗ (ст. 9).

Движение первичных учетных документов в бухгалтерском учете (создание или получение от других организаций, принятие к учету, обработка, передача в архив – документооборот) регламентируются графиком в соответствии с п. 5.1 Положения о документах и документообороте от 29.07.93 №105. График документооборота, разрабатываемый на основании организационной структуры организации, Положений об отделах, должностных инструкций работников, иных локальных внутренних актов, затрагивающих вопросы документооборота, и в соответствии с Положением № 105, составляется главным бухгалтером и утверждается генеральным директором.

Контроль за соблюдением исполнителями графика документооборота по предприятию осуществляет главный бухгалтер.

Для каждого документа в бухгалтерском учете существует свой путь движения, т. е. свой документооборот. Однако для всех документов обязательными являются пять основных этапов:

- 1) составление документа в момент совершения хозяйственной операции в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению документов;
- 2) передача документа в бухгалтерию, где контролируют своевременность и полноту сдачи его для учетной обработки;
- 3) проверка принятых документов бухгалтером. Проверка осуществляется по форме, содержанию и арифметическая проверка;
- 4) обработка документа в бухгалтерии;
- 5) сдача документов в архив на хранение после составления по ним учетных регистров.

При исследовании организации учета и учетной политики было обнаружено, что на предприятии не составлен график документооборота.

### 3 БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ВЫРАЩИВАНИИ И ОТКОРМЕ СВИНЕЙ НА ПРИМЕРЕ ООО «АГРО-С.Е.В.»

#### 3.1 Бухгалтерский учет затрат на оплату труда в ООО «АГРО-С.Е.В.»

Производство свинины в ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляется по принципу крупногруппового содержания животных с размещением их на территории в соответствии с существующими зооигиеническими требованиями. С учетом их сооружены соответствующие помещения, позволяющие применять прогрессивную технологию производства. В ООО «АГРО-С.Е.В.» применяется раздельно-цеховая организация производства по следующей схеме.



Рисунок 5 – Раздельно-цеховая организация производства

При раздельно-цеховой форме организации труда работники специализируются на обслуживании отдельных половозрастных групп животных.

Основная обязанность работников цеха маточного поголовья свиней заключается в том, чтобы получить наибольшее количество здорового

молодняка в течение всего года для проведения непрерывного откорма и ремонта собственного стада. Успех их работы зависит от точного соблюдения строго разработанного плана случек и опоросов, отбора и подбора производителей (маток и хряков), их породной и хозяйственной ценности, качества кормления и содержания животных.

При организации учета труда и его оплаты в ООО «АГРО-С.Е.В.» обеспечивается решение следующих задач:

- 1) учет расчетов по оплате труда с каждым работником организации;
- 2) учет затрат на оплату труда как элемента себестоимости продукции.

Порядок обработки первичной документации по заработной плате при решении данных задач показан на рисунке 5.

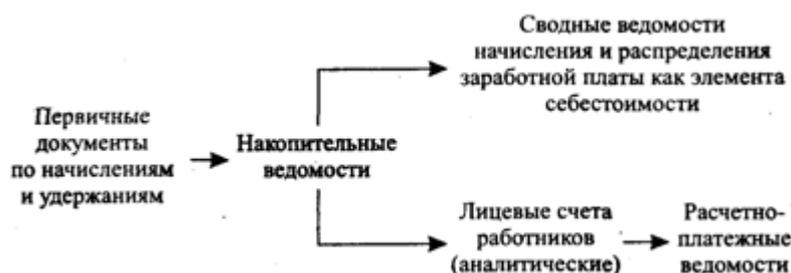


Рисунок 6 - Обработка информации по учету заработной платы в ООО «АГРО-С.Е.В.»

Основными направлениями движения рабочей силы на предприятии являются: прием на работу, перевод с должности на должность, перевод из отдела в отдел, уход в отпуск, увольнение. Каждый из этих случаев оформляется соответствующими документами.

При приеме на работу составляются приказы о принятии на работу (форма № Т-1). На основании приказа заводится личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет и налоговая карточка учета совокупного годового дохода физического лица. На вновь принятых работников на предприятии заводится и хранится трудовая книжка. Заполненная и

оформленная подписями, штампами и печатями, трудовая книжка является бланком строгой отчетности.

Каждому работнику ООО «АГРО-С.Е.В.», принятому на постоянную или временную работу, присваивается табельный номер, который является шифром аналитического учета и проставляется во всех документах по учету расчетов с персоналом.

Все первичные документы, связанные с движением личного состава, поступают в бухгалтерию предприятия и служат основанием для начала или прекращения начисления заработной платы.

Кроме показателей состава и движения личного состава предприятия большое значение имеет правильно организованный учет количества затраченного труда. Это количество может быть измерено при помощи показателя рабочего времени.

Основой для начисления зарплаты служит табельный учет, результатом которого является составление табеля по форме №Т-13 "Табель учета рабочего времени".

Основанием для составления табеля служат листки временной нетрудоспособности, приказы о служебных командировках совместно с командировочными удостоверениями. Учет выходных и праздничных дней осуществляется в табеле на основании графика и режима работы предприятия.

Для ведения табельного учета используют унифицированные обозначения видов затрат рабочего времени. Все виды затрат рабочего времени делятся на 4 типа:

- отработанное время;
- неотработанное время;
- неотработанное неоплачиваемое время;
- праздничные и выходные дни.

При повременной оплате труда табель является основным документом для определения причитающейся каждому работнику заработной платы. Для работников, оплачиваемых повременно, она определяется на основании данных

табельного учета о фактически отработанном за месяц времени и установленных окладов.

Расчеты заработной платы и удержаний производятся в расчетных ведомостях, разработанных методическим отделом фирмы 1С. Для учета выплачиваемой заработной платы ежемесячно формируют платежную ведомость унифицированной формы №Т-53 Аналитический учет невыданной заработной платы ведется в книге учета депонированной заработной платы.

Книга по форме № 8-а открывается на год. Первыми записями в ней отражаются остатки депонированной заработной платы на начало года. Затем в хронологическом порядке отражаются все последующие депонирования и выдачи ранее депонированной заработной платы. Запись сумм выданной заработной платы осуществляется позиционным способом с указанием номера расходного ордера. Суммы, оставшиеся на конец года неоплаченными, переносятся в новую книгу, открываемую на следующий год.

Реестр по форме № РТ-11 является первичным документом и одновременно учетным регистром. Он ведется порядком, схожим с книгой учета депонированной заработной платы, с той лишь разницей, что заполняется отдельно за каждый период депонирования зарплаты. При его первом заполнении записываются табельный номер, фамилия, имя и отчество и депонированная сумма. Для отметок об оплате, которые делаются работником бухгалтерии, предусмотрена специальная графа. В конце реестра показывается итоговая сумма произведенных выплат, относящаяся к данному месяцу. По истечении квартала или года невыплаченные суммы переносятся в открываемые в бухгалтерии новые реестры.

Первичными документами для начисления налога на доходы физических лиц являются лицевые счета работников формы № Т-54. В них указываются все необходимые сведения о данном работнике, все виды начислений и удержаний из его заработной платы за каждый месяц в течение года.

ООО «АГРО-С.Е.В.» применяет автоматизированную систему по учету заработной платы с использованием программы "1С:Бухгалтерия: Зарплата и

кадры", которая позволяет не только автоматизировать расчет заработной платы, но и организовать учет сотрудников, получать статистические справки по кадровому составу.

Каждый месяц из программы «1С: Зарплата и кадры» происходит выгрузка данных в «1С: Бухгалтерия». При этом вся необходимая отчетность формируется в «1С:Зарплата и кадры».

Программа "1С: Зарплата и Кадры" позволяет создавать следующие документы:

1) кадровые документы:

- Приказ о приеме (форма Т-1);
- Приказ об увольнении (форма Т-8);
- регламентные документы:
- начисление зарплаты;
- начисление налогов;
- документы, регистрирующие оплату за неотработанное время:
- больничный лист;
- начисление отпуска (форма Т-6).

2) создание отчетов:

- табель отработанного времени (форма Т-13);
- расчетные листки;
- расчетные и расчетно-платежные ведомости (формы Т-49, Т-51);
- свод по заработной плате;
- отчет по расходам за счет средств ФСС;
- свод по исполнительным листам;
- среднесписочная численность;
- отчеты по штатному расписанию;

3) кроме того, имеется следующая налоговая отчетность:

- справка о доходах физического лица (форма 2-НДФЛ);
- налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц (форма 1-НДФЛ);

- отчеты для персонифицированного учета в ПФР (анкета формы АДВ-1 и индивидуальные сведения о застрахованном лице формы СЗВ-3);
- индивидуальная карточка по начисленным взносам в фонды.

Основным документом по учету затрат труда работников свиноводства в ООО «АГРО-С.Е.В.» является «Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства» (форма №69-АПК), с учетом отработанного времени и объема выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки. В документе каждому работнику указывается должность, профессия, категория, табельный номер, отработанное время, объем выполненной работы. Исходя из установленных расценок, делается начисление оплаты труда. В последней графе каждому работнику выводят итоги отработанного времени и начисленной оплаты труда. Документ подписывается главным зоотехником, бригадиром и бухгалтером. Источником заполнения документа (в части начисления оплаты труда за полученную продукцию) являются документы на оприходование продукции свиноводства. Итоговые данные из документа переносят платежную ведомость.

Учет отработанного времени работниками свиноводства ведется в «Табеле учета рабочего времени» (форма №54) бригадирами. В таблице записывают весь состав работников по фамилии, имени, отчеству, указывают ежедневный выход на работу, количество отработанных часов, неявки отображают условными обозначениями. В конце месяца в таблице подводят итоги об отработанном времени, дни неявок на работу, а затем за подписью главного зоотехника отдается в бухгалтерию. В бухгалтерии для начисления заработной платы используют лицевой счет, где указываются фамилии работников по категориям, суммы начисления и удержания заработной платы и итоговые суммы, причитающиеся к выплате.

Оплата труда работников ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляется на основе штатного расписания. Лицам, принимаемым на работу, устанавливается оклад согласно штатного расписания, доплаты и надбавки.

В организации установлены следующие доплаты и надбавки компенсирующего характера, которые представлены на рисунке 6.

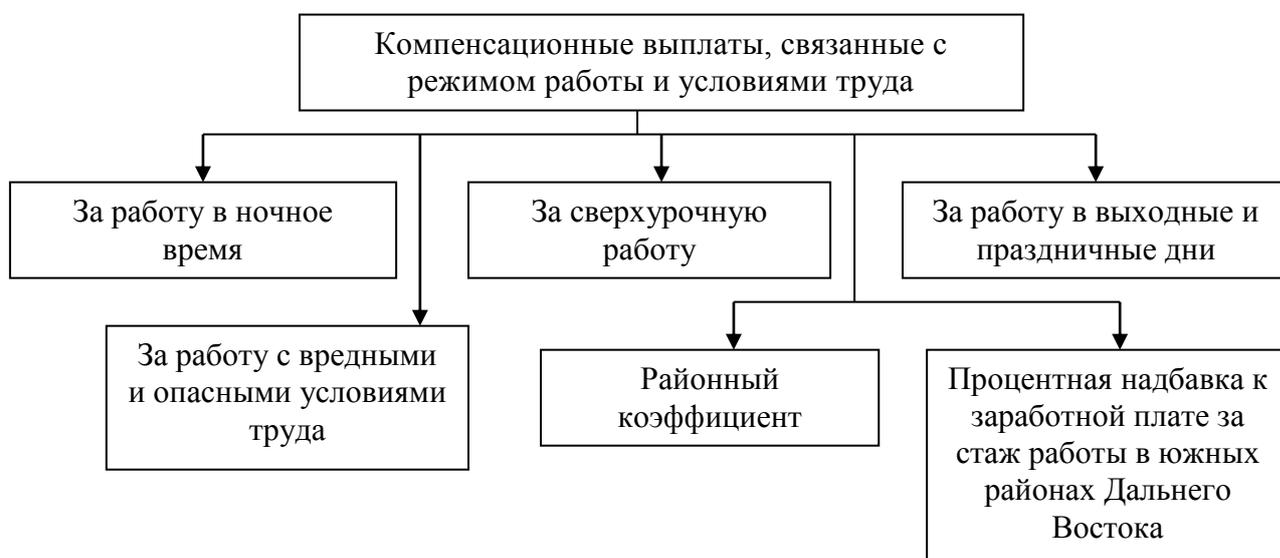


Рисунок 7 - Доплаты и надбавки компенсирующего характера работникам ООО «АГРО-С.Е.В.»

Работникам предприятия, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты в размере 12% от должностного оклада.

Например, в соответствии со штатным расписанием оператору цеха откорма Семенюк Е.В. установлен должностной оклад в размере 5833 руб. Работнице установлена надбавка за работу с вредными условиями труда в размере 12 %. Июнь 2015 года работником отработан полностью. Размер доплаты за вредные условия труда составил:

$$5833 \text{ руб.} \times 12 \% = 699,96 \text{ руб.}$$

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Минимальный размер доплаты – 40 % оклада за час работы работника.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Сумма доплаты за работу в ночное время определяется путем умножения

часовой ставки на количество часов, отработанных ночью, и на размер доплаты.

Например, водитель Маслов А.Н. в марте 2015 года отработал в ночное время 64 часа. Должностной оклад работника установлен в размере 5833 руб. Среднемесячная норма рабочего времени в 2015 году составляет 165,1 час. Сумма доплаты за работу в ночное время за март 2015 года составит:

$$5833 \text{ руб.} : 165,1 \text{ час.} \times 64 \text{ час.} \times 40 \% = 904,45 \text{ руб.}$$

Фактический выход работника на работу в выходные и нерабочие праздничные дни подтверждается табелем учета использования рабочего времени. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад,- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Например, зоотехник Шубина А.М. 9 мая 2015 года привлекалась к работе в связи с производственной необходимостью в течение 8 часов. Отгул не предоставлялся. Должностной оклад работницы составляет 7409,52 руб.

Определим сумму доплаты за нерабочий день:

$$7409,52 \text{ руб.} : 165,1 \text{ час} \times 8 \text{ час} \times 2 = 718,06 \text{ руб.}$$

В том случае, если бы работнице был предоставлен день отдыха, доплата была бы произведена в одинарном размере.

Федеральным законом от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в состав заработной платы введены такие виды выплат, как районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы до достижения 30 % заработка.

Кроме того, согласно ст.11 вышеназванного Закона лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

Районный коэффициент установлен в размере 20 % от заработка.

Коллективным договором ООО «АГРО-С.Е.В.» установлены следующие стимулирующие выплаты, которые представлены на рисунке 7.

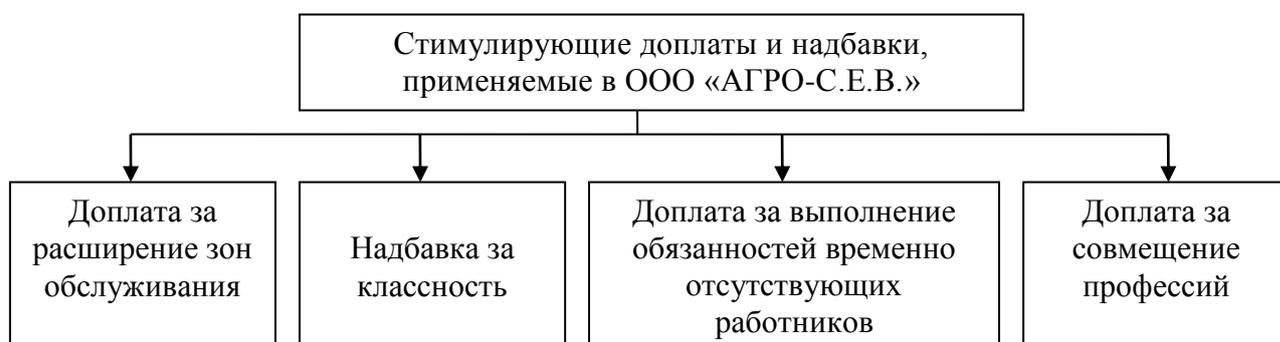


Рисунок 8 - Стимулирующие выплаты, установленные в ООО «АГРО-С.Е.В.»

Надбавка за классность составляет: 1 класс – 25 %, 2 класс – 10 % тарифной ставки (должностного оклада). Выплата осуществляется за время работы в качестве водителя (за время ремонта надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на автомобиле).

Доплата за совмещение профессий (должностей) -до 30 % в зависимости

от объема выполняемых работ по совмещаемой профессии.

Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ установлена в размере до 30 %.

Стимулирующие доплаты и надбавки начисляются на месячный оклад или часовую, дневную тарифную ставку и выплачиваются ежемесячно.

Суммарный размер доплат и надбавок (за исключением надбавки за классность водителям) не может превышать 70 % установленного должностного оклада работника.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и производительности труда в ООО «АГРО-С.Е.В.» введены системы премирования.

В соответствии с Положением о премировании, премирование работников предприятия осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и предусматривает:

1) ежемесячное премирование работников за результаты работы из фонда оплаты труда.

Текущая премия по итогам работы за месяц устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом доплат и надбавок за фактически отработанное время;

2) единовременное премирование работников по итогам работы за квартал.

Единовременное премирование работников производится за выполнение плановых мероприятий. Размер премии (в процентах к должностному окладу, либо - фиксированная сумма) утверждается директором в зависимости от сложности и важности выполненного задания.

Обществом предусмотрена выплата вознаграждения за выслугу лет.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается работникам предприятия в зависимости от непрерывного стажа работы:

от 1 года до 3 лет – 5 %;

от 3 до 5 лет – 10 %;

- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет - 30 %.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Рассмотрим на примере расчет заработной платы при повременной - премиальной системе оплаты труда работника ООО «АГРО-С.Е.В.».

В соответствии со штатным расписанием должностной оклад Миронова А.А., работающего оператором в цехе маточного поголовья, составляет 7800 руб. Март месяц 2015 г. отработан полностью. 9 мая 2015 года работник привлекался к работе в связи с производственной необходимостью в течение 8 часов. Отгул не предоставлялся. В соответствии с коллективным договором, Миронову А.А. установлены следующие надбавки и доплаты:

- надбавка за классность – 25 %;
- надбавка за выслугу лет в размере 5 %;
- ежемесячная премия в размере 10 %;
- районный коэффициент – 20 %;
- дальневосточная надбавка – 30 %.

За март месяц 2015 г. Миронову А.А. начислено:

- 1) за отработанные дни – 7800 руб.;
- 2) за работу в праздничный день:  
 $7800 \text{ руб.} : 165,1 \text{ час} \times 8 \text{ час} \times 2 = 755,90 \text{ руб.};$
- 3) надбавка за классность:  
 $7800 \text{ руб.} \times 25 \% = 1950 \text{ руб.};$
- 4) ежемесячная премия:  
 $(7800 \text{ руб.} + 755,90 \text{ руб.} + 1950 \text{ руб.}) \times 10 \% = 1050,59 \text{ руб.};$
- 5) надбавка за выслугу лет:  
 $7800 \text{ руб.} \times 5 \% = 390 \text{ руб.};$
- 6) районный коэффициент:  
 $(7800 + 755,90 + 1950 + 1050,59 + 390) \times 20 \% = 2389,30 \text{ руб.};$

7) процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока:

$$(7800 + 755,90 + 1950 + 1050,59 + 390) \times 30 \% = 3583,95 \text{ руб.}$$

Сумма начисленной заработной платы Миронову А.А. за март 2012 г. составила:

$$7800 + 755,90 + 1950 + 1050,59 + 390 + 2389,30 + 3583,95 = 17919,74 \text{ руб.}$$

Основой для начисления зарплаты служит табельный учет, результатом которого является составление табеля по форме № Т-13 «Табель учета рабочего времени» (Приложение Б). Включение работника в табель или исключение из него производится на основании первичных документов по учету движения рабочей силы (приказов о принятии на работу). Кроме того, основанием для составления табеля служат листки временной нетрудоспособности, приказы о служебных командировках совместно с командировочными удостоверениями. Учет выходных и праздничных дней осуществляется в табеле на основании графика и режима работы предприятия.

В основе для расчета некоторых видов дополнительной оплаты труда лежит средний заработок, рассчитанный за определенный предшествующий период.

Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков на предприятии производится согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.11.2009 г. № 916).

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний заработок для расчета отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3). В случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

В соответствии со ст.114 Трудового кодекса РФ всем работникам ООО «АГРО-С.Е.В.» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, независимо от продолжительности рабочей недели с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Сверх ежегодного основного отпуска предоставляются установленные действующим законодательством дополнительные отпуска, в том числе за работу в южных районах Дальнего Востока.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в южных районах Дальнего Востока установлена в количестве 8 календарных дней. Таким образом, продолжительность ежегодного отпуска для работников торгового предприятия составляет 36 календарных дней.

Для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников ООО «АГРО-С.Е.В.» на календарный год

применяется график отпусков (форма № Т-7). График составляют в начале каждого года. В нем указывают время предоставления очередного ежегодного отпуска каждому работнику предприятия. На основании графика отпусков кадровая служба оформляет приказ о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6). В личной карточке работника делают соответствующие отметки (вид отпуска, его продолжительность, даты начала и окончания отпуска).

Для расчета среднего заработка и исчисления сумм оплаты за отпуск применяется записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях (форма № Т-60). Сведения о виде отпуска, дате начала и конца отпуска, его продолжительности, периоде, за который предоставляется отпуск, заполняются на основании приказа. Номер записки-расчета соответствует номеру приказа, являющемуся основанием для предоставления отпуска. Таблица «Заработная плата по месяцам» записки-расчета заполняется на основании лицевого счета. В записке указывается сумма начислений за отпуск, удержаний и причитающаяся на руки работнику.

Рассмотрим на примере порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты очередного отпуска работнику ООО «АГРО-С.Е.В.». Согласно приказу директора предприятия свиноводу предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 3 мая 2015 года на 36 календарных дней. Расчетный период (12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода работника в отпуск) отработан полностью.

В расчетный период для расчета среднедневного заработка для оплаты отпускных берется заработная плата за 12 предшествующих месяцев: с 1 мая 2014 г. по 30 апреля 2015 г. Исходные данные для расчета отпускных представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Исходные данные для расчета отпускных свиноводу за март 2015 г.

Месяц расчетного периода	Количество календарных дней	Количество фактически отработанных календарных дней	Количество дней для отпуска, включаемых в среднюю зарплату	Заработная плата, руб.
Март 2014г.	31	19	29,3	17515
Июнь 2014 г.	30	21	29,3	18300
Июль 2014 г.	31	22	29,3	17800
Август 2014 г.	31	22	29,3	17800
Сентябрь 2014 г.	30	22	29,3	17800
Октябрь 2014 г.	31	21	29,3	17800
Ноябрь 2014 г.	30	3	2,93 (29,3 : 30 x 3)	2543
Декабрь 2014 г.	31	23	29,3	18750
Январь 2015 г.	31	15	29,3	18100
Февраль 2015 г.	28	14	14,7 (29,3 : 28 x 14)	13336
Март 2015 г.	31	22	29,3	18450
Апрель 2015 г.	30	21	29,3	18100
ИТОГО	365	225	337	196294

Расчет отпускных (среднего заработка, сохраняемого за работником за время нахождения в отпуске) осуществляется в следующем порядке:

1) определим среднедневной заработок для оплаты отпуска, предоставленного в календарных днях:

$$196294 \text{ руб.} : [2,93 \text{ дн.} + 14,7 \text{ дн.} + (29,3 \text{ дн.} \times 10 \text{ мес.})] = 629,87 \text{ руб.};$$

2) размер оплаты отпуска:

$$629,87 \text{ руб.} \times 36 \text{ дн.} = 22675,32 \text{ руб.}$$

Количество дней отпуска Агафоновой С.А., приходящихся на март 2014 г. составит 29 дней, на июнь 2015 г. - 7 календарных дней. Размер отпускных, приходящихся на март 2012 года, составит:

$$29 \text{ дн.} \times 629,87 \text{ руб.} = 18266,23 \text{ руб.}$$

Сумма отпускных за июнь 2012 года равна:

$$7 \text{ дн.} \times 629,87 \text{ руб.} = 4409,09 \text{ руб.}$$

Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В качестве гарантии за период временной нетрудоспособности

работникам ООО «АГРО-С.Е.В.» Трудовым кодексом РФ предусмотрена выплата пособия по временной нетрудоспособности.

С 1 января 2012 года исчисление средней заработной платы для выплаты пособий по временной нетрудоспособности производится в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. Федерального закона РФ от 25.02.2012 г. № 21-ФЗ).

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

Основанием для выплаты пособий являются больничные листы, выдаваемые лечебными учреждениями. С 1 января 2012 года действуют прежние требования по страховому стажу работника для начисления ему пособия по временной нетрудоспособности:

а) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 % среднего заработка;

б) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 % среднего заработка;

в) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 % среднего заработка.

Средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, не может превышать средний дневной заработок, рассчитываемый путем деления предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС России, установленной Законом № 212-ФЗ на день наступления страхового случая, на 730.

В соответствии с Постановлением правительства РФ от 27 ноября 2010 г. № 933 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2012 г.» база для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица установлена в

сумме, не превышающей 463 000 руб. нарастающим итогом с начала расчетного периода. Таким образом, средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, в 2015 году не может превышать 1268,49 рублей (463000 руб. x 2 : 730 дн.).

Рассмотрим на примере расчет пособия по временной нетрудоспособности работнику ООО «АГРО-С.Е.В.». Так, оператор-свиновод Игнатьева М.С. болела в период с 18 мая 2015 г. по 27 мая 2015 г., в подтверждение чего она представила больничный лист. Работает Игнатьева М.С. в обществе с 10 февраля 2009 года. Страховой стаж на 1 мая 2012 г. составляет 6 лет 2 месяца 19 дней.

Расчетный период с 1 мая 2014 года по 30 апреля 2015 года отработан полностью, сумма начисленной заработной платы за данный период составила 319584 руб.

Размер среднедневного заработка Игнатьевой М.С. составляет:

$$319584 \text{ руб.} : 730 \text{ дн.} = 437,79 \text{ руб.}$$

Поскольку страховой стаж работницы составляет 6 лет 2 месяца 19 дней (80 % среднего заработка), размер дневного пособия будет равен:

$$437,79 \text{ руб.} \times 80 \% = 350,23 \text{ руб.}$$

В 2014 году страховые взносы не уплачивались с базы, превышающей 415 000 руб. За период до 1 января 2014 года, предельная величина базы также составляет 415 000 рублей (ст. 2 Федерального закона № 343-ФЗ). Следовательно, средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности в данном примере не может превышать 1136,99 руб. (415000 x 2 : 730).

Средний дневной заработок Игнатьевой М.С., из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, не превышает установленный законодательством 1136,99 руб. Таким образом, размер пособия по временной нетрудоспособности Игнатьевой М.С. составит:

$$350,23 \text{ руб.} \times 10 \text{ кал.дн.} = 3502,30 \text{ руб.}$$

Пособие за первые три дня выплачивается за счет средств предприятия:

350,23 руб. x 3 дн. = 1050,69 руб.

За счет Фонда социального страхования РФ размер пособия составит:

350,23 руб. x 7 дн. = 2451,61 руб.

Выплата пособий осуществляется ООО «АГРО-С.Е.В.» в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Сумма начисленной заработной платы не выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания. В соответствии с действующим законодательством посредником в расчетах между государственными органами, юридическими и физическими лицами с одной стороны и своими работниками - с другой стороны обязано выступать предприятие. В связи с этим бухгалтерия ООО «АГРО-С.Е.В.» производит расчет и перечисление по назначению всех удержаний и вычетов.

Во всех случаях удержания осуществляются в строго установленной действующим законодательством последовательности. В первую очередь производятся обязательные удержания. Среди обязательных удержаний первыми удерживаются суммы налога на доходы физических лиц.

Основным нормативным документом, регулирующим порядок налогообложения физических лиц, является Налоговый кодекс Российской Федерации, глава 23 «Налог на доходы физических лиц».

Налог на доходы физических лиц исчисляется на предприятии по каждому работнику - физическому лицу. Доходы работников общества облагаются по ставке 13 %.

Исчисление НДФЛ на предприятии производится в следующем порядке:

1) по итогам каждого месяца определяется налоговая база нарастающим итогом с начала года. Налоговая база рассчитывается исходя из всех доходов, начисленных за этот период и облагаемых по ставке 13 %, за минусом налоговых вычетов, на которые работник имеет право и которые могут быть предоставлены налоговым агентом.

Налоговый вычет - это твердая денежная сумма, уменьшающая доход работника при исчислении налога. Вычеты бывают: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные. Предприятие может уменьшить доход работника на стандартные налоговые вычеты. Также, по согласованию с налоговыми органами, организация имеет право предоставлять социальные и имущественные налоговые вычеты. Вычеты уменьшают только сумму дохода, облагаемую налогом по ставке 13 %.

Вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих его право на них.

Условно все стандартные налоговые вычеты делятся на две группы: вычеты на налогоплательщика и вычеты на детей.

Если доход работника меньше, чем предоставленный ему налоговый вычет, то налог на доходы физических лиц с него не удерживается. Если работник имеет право на несколько стандартных вычетов, размер которых составляет 3000 и 1000 руб., ему предоставляется максимальный из них.

Стандартный налоговый вычет в размере 1000 руб. за каждый месяц налогового периода предоставляется каждому родителю на каждого ребенка в одинарном размере до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысил 280 000 руб. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 280 000 руб., данный налоговый вычет не предоставляется.

Вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет у родителей или супругов родителей, опекунов или попечителей, приемных родителей;

2) рассчитывается сумма налога, приходящаяся на исчисленную с начала года налоговую базу, по формуле 26:

$$\sum_{\text{ндфл}} = \text{НБ} \times \text{С}_{\text{ндфл}}, \quad (26)$$

где  $\Sigma_{\text{НДФЛ}}$  – сумма налога на доходы физических лиц;

НБ – налоговая база по НДФЛ;

$\text{Ст}_{\text{НДФЛ}}$  – ставка налога.

3) рассчитывается сумма налога, которую нужно удержать и уплатить в соответствующем месяце. Эта сумма определяется путем уменьшения налога, исчисленного с начала года, на сумму налога, удержанного у физического лица в предыдущие месяцы.

Например, с начала 2015 г. начальнику участка Пименову С.И. ежемесячно начисляется заработная плата в размере 14200 руб. В марте 2015 г. по итогам работы за I квартал работнице была выплачена премия в размере 2000 руб. В марте 2015 г. работник получил материальную помощь в размере 2000 руб. Пименова С.И. имеет одного ребенка в возрасте 10 лет. Работник написал заявление о предоставлении ему стандартного вычета на ребенка.

Определим сумму НДФЛ за март 2015 г.:

1) в размер налогооблагаемого дохода работницы за период январь – март 2015 г. в целях расчета налоговой базы включается:

- заработная плата нарастающим итогом с января по март 2015 г. в размере 71000 руб. (14200 руб. x 5 мес.);

- премия по итогам работы за I квартал 2015 г. в сумме 2000 руб.;

Сумма материальной помощи, выплачиваемая работнице, не подлежит налогообложению в пределах 4000 руб. (абз. 4 п. 28 ст. 217 Налогового кодекса РФ);

2) определим размер вычетов, которые будут предоставлены Пименовой С.И. В соответствии со ст. 218 Налогового кодекса РФ работница имеет право получить стандартный налоговый вычет на ребенка в размере 1400 руб. Такие вычеты предоставляются предприятием в каждом месяце, доход в котором не превысит соответственно 40 000 и 280 000 руб. (нарастающим итогом с начала года).

Поскольку доход Пименова С.И. в марте 2015 г. превысил 40 000 руб., налоговый вычет на себя представлен только в январе - феврале 2015 г.

Стандартный налоговый вычет на ребенка предоставлен за январь – март 2015 г.;

3) определим размер налоговой базы нарастающим итогом с начала 2015 г. по март включительно:

$$\text{НБ (январь-май)} = (14200 \text{ руб.} \times 5 \text{ мес.}) + 2000 \text{ руб.} - (1400 \text{ руб.} \times 5 \text{ мес.}) = 66000 \text{ руб.};$$

4) рассчитаем сумму налога, которая приходится на всю исчисленную налоговую базу:

$$68000 \text{ руб.} \times 13 \% = 8840 \text{ руб.}$$

Рассчитаем сумму налога, которая удержана с января по апрель 2015 г., и сумму налога, которую нужно удержать у работницы в марте 2015 г.:

$$\text{НБ (январь – апрель)} = (14200 \text{ руб.} \times 4 \text{ мес.}) + 2000 \text{ руб.} - (1400 \text{ руб.} \times 4 \text{ мес.}) = 53200 \text{ руб.}$$

$$\text{НДФЛ (январь - апрель)} = 53200 \text{ руб.} \times 13 \% = 6916 \text{ руб.}$$

$$\text{НДФЛ (май)} = 8580 \text{ руб.} - 6916 \text{ руб.} = 1924 \text{ руб.}$$

Расчет налоговой базы и налога на доходы физических лиц с доходов Пименовой С.И. за январь – март 2015 г. представлен в таблице 8.

Таблица 8 - Расчет налоговой базы и налога на доходы физических лиц с доходов Пименову С.И. за январь – март 2015 г.

в рублях

Наименование показателя	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Итого
Заработная плата	14200	14200	14200	14200	14200	71000
Премии	-	-	2000	-	-	2000
Материальная помощь	-	-	-	-	4000	4000
Необлагаемые суммы дохода	-	-	-	-	4000	4000
Стандартные налоговые вычеты	1400	1400	1400	1400	1400	7000
Налоговая база с начала года (Доходы – Необлагаемые доходы - Вычеты)	12800	12800	14800	12800	12800	66000
Налог, исчисленный с начала года (НБ x 13 %)	1664	3328	5252	6916	8580	8580
Налог, удерживаемый ежемесячно	1664	1664	1924	1664	1664	8580

Таким образом, НДФЛ за март 2015 г. составил 1924 руб. Эту сумму предприятие должно удержать у работницы и перечислить в бюджет.

Первичными документами для начисления налога на доходы физических лиц являются лицевые счета работников формы № Т-54. В них указываются все необходимые сведения о данном работнике, все виды начислений и удержаний из его заработной платы за каждый месяц в течение года.

Суммы удержанного налога на доходы физических лиц в лицевой карточке соответствуют данным налоговой карточки (форма № 1-НДФЛ). Общая сумма удержаний из заработной платы работника в текущем месяце заносится в соответствующую графу.

ООО «АГРО-С.Е.В.» в течение четырех лет обеспечивает сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога на доходы физических лиц.

Вслед за налогом на доходы физических лиц производятся удержания из заработной платы по исполнительным документам, а затем - по инициативе администрации.

После того как исполнительный лист поступает на предприятие, он регистрируется и передается под расписку в бухгалтерию. В бухгалтерии все исполнительные документы регистрируются в специальном журнале и хранятся как бланки строгой отчетности. Размер суммы, которую необходимо удержать по исполнительным документам, не может превышать 50 % заработка работника, уменьшенного на сумму налога на доходы физических лиц.

Удержания алиментов производятся до достижения ребенком совершеннолетия (18 лет).

Алименты могут удерживаться в процентах (долях) от дохода работника или в фиксированной денежной сумме.

Алименты удерживаются в следующем размере:

- на содержание одного ребенка - 1/4 дохода работника;
- на содержание двоих детей - 1/3 дохода работника;
- на содержание троих и более детей - 1/2 дохода работника.

В соответствии со ст. 99 Семейного кодекса РФ от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (в ред. Федерального закона РФ от 30.06.2008 г. № 106-ФЗ), по желанию работника алименты могут удерживаться в твердой денежной сумме или в долях к заработку, определенных в Соглашении об уплате алиментов, которое заключается между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем.

Например, сумма заработной платы за март 2015 г. в пользу работника Аксенова М.И. составляет 17910 руб. С работника удерживаются алименты на содержание несовершеннолетнего ребенка, не проживающего с ним, в размере 1/4 от начисленной суммы заработной платы.

Удержания из заработной платы за отчетный месяц произведены в следующем порядке:

1) сумма налога на доходы физических лиц составит:

$17910 \text{ руб.} \times 13 \% = 2328 \text{ руб.};$

2) сумма алиментов:

$(17910 \text{ руб.} - 2328 \text{ руб.}) \times 1 : 4 = 3896 \text{ руб.}$

В соответствии с предоставленным соглашением алименты перечисляются бывшей жене Аксенова М.И. на пластиковую карту в ОАО «АКБ «Росбанк».

Рассчитаем сумму, которая причитается к выплате Аксенову М.И.:

$17910 - 2328 - 3896 = 11686 \text{ руб.}$

Работник предприятия в процессе своей трудовой деятельности может нанести материальный ущерб организации. Ущерб может возникнуть в результате потери или порчи имущества предприятия. Порядок возмещения ущерба зависит от того, как оформлены отношения между предприятием и работником.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения ущерба третьим лицам. Трудовое законодательство предусматривает:

- ограниченную материальную ответственность;

- полную материальную ответственность.

Материальная ответственность работника исключается, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

При ограниченной материальной ответственности работник должен возместить прямой ущерб в пределах своего среднего месячного заработка.

При полной материальной ответственности работник должен возместить всю сумму расходов предприятия на восстановление поврежденного или приобретение нового имущества. Сумма ущерба, которая не превышает среднемесячный заработок работника, удерживается из его заработной платы. Сумма ущерба, которая превышает среднемесячный заработок работника, взыскивается только в судебном порядке. Если сумма причиненного ущерба не превышает среднемесячный заработок работника, взыскание производится на основании приказа руководителя.

Например, сумма заработной платы, начисленной в пользу водителя Шеремет И.В. за март 2015 года, составила 14820 руб. Из заработной платы работника по приказу директора ООО «АГРО-С.Е.В.» удерживается сумма в возмещение ущерба, причиненного предприятию, в размере 3000 руб.

На содержании Шеремет И.В. находится несовершеннолетний ребенок, а совокупный налогооблагаемый доход работника с начала года по отчетный месяц включительно превысил 40 000 руб., в связи, с чем стандартные налоговые вычеты на самого работника не предоставляются.

Удержания из заработной платы за март 2015 года были произведены в следующем порядке:

1) налог на доходы физических лиц:

$(14820 \text{ руб.} - 1000 \text{ руб.}) \times 13 \% = 1797 \text{ руб.};$

2) ограничение в 20 %:

$(14820 \text{ руб.} - 1797 \text{ руб.}) \times 20 \% = 2604,60 \text{ руб.}$

Таким образом, сумма в возмещение ущерба, причиненного предприятию, будет удержана с работника в неполном объеме – 2604,60 руб. Оставшаяся часть суммы в возмещение ущерба будет удержана в июне 2015 г. (3000 руб. – 2604,60 руб. = 395,40 руб.).

Всего удержаний: 4401,60 руб. (1797 руб. + 2604,60 руб.).

К выдаче на руки: 14820 руб. – 4401,60 руб. = 10418,40 руб.

Ответственность за законность, полноту и своевременность всех видов удержаний из заработной платы, а также за своевременное и правильное перечисление удержанных сумм по принадлежности возлагается на директора ООО «АГРО-С.Е.В.» и главного бухгалтера.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «АГРО-С.Е.В.» осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисленная заработная плата относится на себестоимость продукции, то есть на счеа учета затрат на производство. Пособия по временной нетрудоспособности относятся на уменьшение фонда социального страхования.

По кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (20 "Основное производство", 26 "Общехозяйственные расходы");

- начисленных пособий по социальному страхованию - в корреспонденции со счетом 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, а также суммы удержанных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по

оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам").

Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Операции по начислению и распределению оплаты труда, включаемой в расходы по обычным видам деятельности, оформляются следующими бухгалтерскими записями:

Дебет счета 20 "Основное производство" - оплата труда производственных рабочих;

Дебет счета 26 "Общехозяйственные расходы" - оплата труда управленческого персонала организации;

Кредит счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - на всю сумму начисленной оплаты труда.

Например, за март 2015 года работникам ООО «АГРО-С.Е.В.» начислена заработная плата в сумме 1 098 921 руб., в том числе производственным рабочим – 995 443 руб., управленческому персоналу - 103 478 руб. В бухгалтерском учете были сделаны следующие записи:

Дебет 20 «Основное производство» субсчет 2 «Животноводство» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 995 443 руб. – начислена заработная плата производственным рабочим;

Дебет 26 «Общехозяйственные расходы» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 103 478 руб. – начислена заработная плата управленческому персоналу.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражаются по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" и кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Например, в марте 2015 года в ООО «АГРО-С.Е.В.» было начислено пособие по временной нетрудоспособности в размере 13 600 руб., из них за

первые два дня нетрудоспособности (за счет средств работодателя) – 1 325 руб., за счет Фонда социального страхования РФ – 12 275 руб.

В учете были составлены следующие записи:

Дебет 20 «Основное производство» субсчет 2 «Животноводство» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 1 325 руб. – начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые два дня болезни за счет средств ООО «АГРО-С.Е.В.»;

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 12 275 руб. – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ.

Суммы средней заработной платы, сохраняемой на период отпуска, включаются в фонд оплаты труда и отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Затраты на оплату отпусков относятся в дебет счетов затрат на производство, то есть счетов 20 "Основное производство", 26 "Общехозяйственные расходы".

Отпускные в бухгалтерском учете признаются расходами по обычным видам деятельности. Если весь отпуск укладывается в один календарный месяц, сумма отпускных списывается на затраты в том же месяце. Это оформляется следующей проводкой:

Дебет 20 "Основное производство" субсчет 2 «Животноводство», 26 "Общехозяйственные расходы" Кредит 70 - начислены отпускные.

Если же отпуск работника приходится на несколько месяцев, то в расходы каждого месяца пропорционально включается сумма отпускных, приходящихся на этот месяц. Тогда часть отпускных, которая относится к следующему месяцу, отражается на счете 97 "Расходы будущих периодов". А когда этот месяц наступит, данная сумма включается в себестоимость. В бухгалтерском учете это отражается проводками:

Дебет 20 "Основное производство" субсчет 2 «Животноводство», 26 "Общехозяйственные расходы" Кредит 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - начислены отпускные за текущий месяц;

Дебет 97 "Расходы будущих периодов" Кредит 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - начислены отпускные за следующий месяц;

Дебет 20 "Основное производство" субсчет 2 «Животноводство», 26 "Общехозяйственные расходы" Кредит 97 "Расходы будущих периодов" - списаны отпускные, учтенные ранее в составе расходов будущих периодов.

Например, сторожу Арсентьеву М.К. предоставлен очередной отпуск в количестве 36 календарных дней с 4 декабря 2015 года. Сумма отпускных, приходящихся на декабрь 2015 г. составляет 6 926 руб., на январь 2016 г. – 1979 руб.

В бухгалтерском учете сделаны следующие записи:

Дебет 20 "Основное производство" Кредит 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – 6 926 руб. - начислена сумма отпускных за декабрь 2015 г.;

Дебет 97 "Расходы будущих периодов" Кредит 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – 1 979 руб. - начислена сумма отпускных за январь 2016 года;

Дебет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит 68/1 "Расчеты по НДФЛ" - 1158 руб. - удержана с работника сумма НДФЛ;

Дебет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит 50 "Касса" – 6025,62 руб. - получена сумма отпускных работником из кассы организации.

В ноябре 2015 года, согласно бухгалтерской справке, сумма отпускных, причитающихся на декабрь 2015 года, была отнесена на расходы организации:

Дебет 20 "Основное производство" Кредит 97 "Расходы будущих периодов" – 1 979 руб.

Удержания из начисленной заработной платы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счетов:

- 68 "Расчеты по налогам и сборам" - на сумму налога на доходы физических лиц;

- 71 "Расчеты с подотчетными лицами" - на суммы удержанных подотчетных сумм;

- 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" - на суммы, взысканные в возмещение недостач;

- 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" - на суммы по исполнительным документам.

Например, в декабре 2015 года из заработной платы работников ООО «АГРО-С.Е.В.» удержан налог на доходы физических лиц в сумме 124 177 руб. В бухгалтерском учете данная операция была оформлена следующей записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 68/1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 124 177 руб. – удержан НДФЛ с работников организации.

Дебет 68/1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» Кредит 51 «Расчетный счет» - 124 177 руб. – перечислен в бюджет налог на доходы физических лиц за декабрь 2015 года.

Для учета обязательных удержаний к счету 76 открыт субсчет "Расчеты по исполнительным документам". При удержании сумм по исполнительным документам в учете делается запись:

Дебет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит 76/5 "Расчеты по исполнительным документам" - удержаны денежные средства по исполнительному документу из заработной платы работника.

При выплате удержанных средств взыскателю из кассы составляется проводка:

Дебет 76/6 "Расчеты по исполнительным документам" Кредит 50 - удержанная сумма выдана получателю из кассы.

При перечислении удержанных средств на банковский счет взыскателя делается запись:

Дебет 76/6 "Расчеты по исполнительным документам" Кредит 51 "Расчетный счет" - удержанная сумма перечислена на банковский счет взыскателя.

Исходя из приведенного примера, рассмотрим порядок отражения данных операций на счетах бухгалтерского учета ООО «АГРО-С.Е.В.»:

Дебет 20 «Основное производство» Субсчет 2 «Животноводство» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 995443 руб. - начислена

заработная плата за декабрь 2015 г.;

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 68/1 "Расчеты по налогу на доходы физических лиц" – 124 177 руб. - удержан налог на доходы физических лиц;

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76/6 "Расчеты по исполнительным листам" - 1781,73 руб. (1619,75 руб. + 161,98 руб.) - удержаны алименты с работника с учетом почтовых расходов на их отправку;

Дебет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» Кредит 50 «Касса» - 1781,73 руб. - выданы денежные средства из кассы подотчетному лицу для отправки алиментов почтовым переводом;

Дебет 76/6 "Расчеты по исполнительным листам" Кредит 71 «Расчеты с подотчетными лицами» - 1619,75 руб. - перечислены алименты получателю;

Дебет 76/6 "Расчеты по исполнительным листам" Кредит 71 «Расчеты с подотчетными лицами» - 161,98 руб. - уплачен почтовый сбор.

Учет расчетов по возмещению материального ущерба осуществляется на счете 73/2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

В дебет счета 73/2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» относятся суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, с кредита счетов 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" (на балансовую стоимость недостающих и испорченных ценностей), 98 "Доходы будущих периодов" (на разницу между балансовой стоимостью указанных ценностей и суммой, взыскиваемой с виновных лиц, - рыночной стоимостью).

По кредиту счета 73/2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» отражается погашение сумм материального ущерба в корреспонденции со счетами:

- 50 "Касса", 51 "Расчетный счет" - на сумму внесенных платежей;
- 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" - на сумму удержаний из заработной платы;
- 26 "Общехозяйственные расходы" - на суммы, которые по решению суда не могут быть взысканы с виновного лица.

Например, в ходе проведенной инвентаризации материальных ценностей ООО «АГРО-С.Е.В.» в декабре 2015 года была выявлена недостача материалов на сумму 350 рублей. Сумма материального ущерба в полном объеме была отнесена на виновное лицо (кладовщика). По письменному заявлению виновного лица сумма недостачи удержана из заработной платы работника в декабре 2015 года.

В бухгалтерском учете были составлены следующие записи:

Дебет 94 «Недостачи и потери от порчи материальных ценностей»  
Кредит 10 «Материалы» - 350 руб. – обнаружена недостача материалов на складе;

Дебет 73/2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» Кредит 94 «Недостачи и потери от порчи материальных ценностей» - 350 руб. – сумма недостачи отнесена на виновное лицо;

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 73/2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» - 350 руб. – удержана из заработной платы работника сумма материального ущерба.

Сумма подотчетных средств, не возвращенная работником в установленный срок, может удерживаться из его заработной платы, основанием чему будет являться письменное заявление-согласие работника.

Например, в декабре 2015 года из заработной платы работника Иваненко И.В. была удержана подотчетная сумма, не возвращенная в кассу организации в установленные сроки в размере 500 руб.

Бухгалтерией организации на удержанную сумму была сделана бухгалтерская проводка:

Дебет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит 71 "Расчеты с подотчетными лицами" - 500 руб. - удержана из заработной платы невозвращенная в срок подотчетная сумма.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания.

В бухгалтерском и налоговом учете создается резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, оговоренных в утвержденной смете расходов на отчетный год.

Отчисления в резерв рассчитываются исходя из зарплаты свиноводческой бригады за месяц и начисленных на нее страховых взносов;

- зарплата новых работников и выплаты уволившимся в месяце работников исключаются из расчета суммы отчислений в резерв;

- за каждый месяц работы (в т. ч. если в течение этого месяца работник был на больничном и т. д.) сотрудник накапливает 2,33 дня ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при расчете величины ежемесячных отчислений в резерв нужно исходить из того, что ФОТ с учетом страховых взносов за месяц равен сумме отпускных с учетом страховых взносов за год;

- чтобы учесть повышения и понижения зарплаты при резервировании сумм отпускных, сумма отчислений в резерв определяется ежемесячно на последнее число исходя из ФОТ с учетом страховых взносов по подразделению;

- при расчете размера отчислений используется формула:

Сумма отчисления в резерв = (ФОТ + страховые взносы за месяц) : 28 x 2,33.

Бухгалтер ежемесячно рассчитывает сумму отчислений в резерв по подразделениям.

В учете сделаны записи на последний день марта 2015 года:

Дебет 26 Кредит 70, 69 – 241 000 руб. — начислена зарплата работникам администрации и страховые взносы;

Дебет 20/2 Кредит 70, 69 – 134 200 руб. — начислена зарплата работникам свиноводческой бригады и страховые взносы;

Дебет 26 Кредит 96 – 20 055 руб. — начислен резерв на оплату отпусков работникам администрации;

Дебет 20/2 Кредит 96 – 11 167 руб. — в марте 2015 года начислен резерв на оплату отпусков работникам свиноводческой бригады.

В ООО «АГРО-С.Е.В.» применяют расчетные ведомости формы № Т-51 и платежные ведомости формы № Т-53. В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. Заработная плата выдается из кассы организации в течение трех дней. По истечении этого срока кассир напротив фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку "Депонировано", составляет реестр невыданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы.

Суммы не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней сдаются в банк на расчетный счет. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер формы № КО-2, номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Журнал регистрации платежных ведомостей формы № Т-53а применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации. Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные), производятся по расходным кассовым ордерам.

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют в учете следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит счета 50 "Касса".

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" Кредит счета 76/4 "Расчеты по депонированным суммам".

Остатки не выданной в срок заработной платы по истечении трех дней сдаются в банк на расчетный счет. При этом составляется следующая бухгалтерская запись:

Дебет 51 "Расчетные счета" Кредит 50 "Касса".

Последующая выплата депонированной заработной платы осуществляется по расходному кассовому ордеру и отражается в учете следующей записью:

Дебет 76/4 «Расчеты по депонированным суммам» Кредит 50 «Касса».

Таблица 9 - Хозяйственные операции по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за декабрь 2015 года

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
	Дебет	Кредит	
Выплачена из кассы заработная плата за декабрь 2015 г.	70	50	1725354
Выплачены из кассы организации отпускные за ноябрь 2015 года	70	50	6926
Удержан из заработной платы налог на доходы физических лиц за декабрь 2015г.	70	68/1	125335 (1158 + 124177)
Удержана из заработной платы невозвращенная в срок подотчетная сумма	70	71	500
Удержаны из заработной платы алименты по исполнительным листам	70	76/6	1781,73
Удержана из заработной платы сумма недостачи материалов	70	73/2	350
Выдан аванс за первую половину декабря 2015 года	70	50	824588
Оборот по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»			2 684834,73

Таблица 10 - Хозяйственные операции по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за декабрь 2015 года

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
	Дебет	Кредит	
1	2	3	4

## Продолжение таблицы 10

1	2	3	4
Начислена заработная плата работникам основного производства за декабрь 2015 года	20/2	70	995 443
Начислена заработная плата за декабрь 2015 года управленческому персоналу	26	70	103 478
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые два дня болезни за счет средств работодателя	20/2	70	1325
Сумма отпускных, начисленных за декабрь 2015 года	20/2	70	6926
Оборот по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»			1 107172

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

Расчет заработной платы в ООО «АГРО-С.Е.В.» ведется автоматизированным способом, поэтому вся информация о работниках хранится в соответствующей информационной базе и программное обеспечение позволяет выдавать результаты расчета заработной платы в виде любой из этих форм.

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на предприятии по физическим лицам по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам и удержаниям. Необходимые данные для этой цели накапливаются на лицевых счетах формы № Т-54а, которая содержит только условно-постоянные реквизиты работника, сведения по расчету зарплаты ежемесячно вкладываются в лицевой счет.

### **3.2 Анализ затрат на оплату труда в ООО «АГРО-С.Е.В.» и оценка эффективности их использования на предприятии**

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Сведения об

использовании средств, направляемых на потребление, представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Анализ состава и динамики фонда оплаты труда

Показатель	2013, в тыс. руб.	Структура, в %	2014, в тыс. руб.	Структура, в %	2015, в тыс. руб.	Структура, в %
1	2	3	4	5	6	7
1 Фонд оплаты труда, всего	1978	100	8677	100	13604	100
1.1 По тарифным ставкам и окладам	1331	67,3	5708	65,8	9074	66,7
1.2 Премии за производ. результаты	384	19,4	1845	21,3	2886	21,2
1.3 Доплата за проф. мастерство	46	2,3	242	2,8	369	2,7
1.4 Доплата за руководство сменой	5	0,3	20	0,2	35	0,3
1.5 Доплата за вредные условия труда	79	4,0	304	3,	479	3,52
1.6 Доплата за сверхурочные часы	1	0,1	7	0,1	19	0,1
1.7 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	128	6,5	539	6,2	721	5,3
1.8 Оплата труда совместителей	2	0,1	8	0,1	12	0,1
2 Выплаты за счёт чистой прибыли	66	100	86	100	132	100
2.1 Материальная помощь	60	90,9	80	93,0	124	93,9
2.2 Выплата дивидендов	6	9,1	6	7,0	8	6,1
3 Выплаты социального характера	124	100	191	100	225	100
3.1 Пособия по временной нетрудоспособности	124	100	191	100	225	100
Итого средств, направленных на потребление	2168		8954		13961	
Доля в общей сумме, %						
фонда оплаты труда,	91,2		96,9		97,4	
выплат из чистой прибыли	3,0		1,0		1,0	
выплат за счёт фонда социальной защиты	5,7		2,1		1,6	

В ООО «АГРО-С.Е.В.» суммы на оплату ежегодных и дополнительных отпусков составляют от 0,05 до 0,14 % от общего фонда оплаты труда.

При определении состава фонда оплаты труда указывается в деталях, что входит в фонд заработной платы. В 2015-м году включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

а) оплата за отработанное время.

В нее включаются:

Зарплата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время. В ООО «АГРО-С.Е.В.» – это наибольшая часть фонда оплаты, что вполне обосновано.

Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплат составляют 21,21 % в 2015 году.

Как очевидно, это практически все выплаты, которые делаются бухгалтерией ООО «АГРО-С.Е.В.» при оплате труда работников всех профессий и категорий.

Наибольший удельный вес в составе фонда оплаты труда занимает та часть средств, которая включается в себестоимость и возмещается в выручке за реализованную продукцию.

Представим таблицу с исходными данными о средствах на оплату труда в составе себестоимости. Для заполнения таблицы послужили данные отчета по труду, данные отчета о затратах на производство продукции (ф. №5-з), данные бухгалтерского учета.

Таблица 12 - Исходные данные для анализа средств на оплату труда в составе себестоимости работ

Виды оплат	Оплата труда, тыс. руб				
	2013 год	2014 год	Отклоне ние	2015 год	Отклонение
1	2	3	4	5	6
Рабочие					
1 Переменная часть оплаты труда рабочих без оплаты отпусков	453,4	1888,5	1435,1	3305,7	1417,2
1.1 Сдельные расценки	312,8	1208,64	895,84	1818,1 3	609,49
1.2 Премии за произв. результаты	140,6	679,86	539,26	1487,5 7	807,71
2 Постоянная часть оплаты труда	623,9	3895,3	3271,4	6997	3101,7
2.1 Оплата по тарифным ставкам	391	1053,95	662,95	3471,0 3	2417,08
2.2 Все виды доплат и надбавки из них	143	926,5	783,5	2265,1 7	1338,67

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5	6
2.3 Прочие виды доплат	89,9	1446,85	1356,95	1046,8	-400,05
2.3.1 Оплата простоев	0	471	471	214	-257
3 Всего оплата рабочих без отпускных	1077,3	5783,8	4706,5	10302,7	4518,9
4 Удельный вес переменной части, %	42,1	32,7	-9,4	32,1	-0,6
5 Отпускные промышленно-производственного персонала	148,2	308,2	160	716,4	408,2
5.1 Относящиеся к переменной части	62,39	100,78	38,39	229,96	129,18
5.2 Относящиеся к постоянной части	85,81	207,42	121,61	486,44	279,02
6 Итого оплата труда рабочих с отпусками	1225,5	6092	4866,5	11019,1	4927,1
6.1 Переменная часть	515,79	1989,28	1473,49	3535,66	1546,38
6.2 Постоянная часть	709,71	4102,72	3393,01	7483,44	3380,72
Служащие					
7 Оплата труда служащих	752,5	2585	1832,5	2584,9	-0,1
7.1 Оплата по окладам, включая оплату отпусков	534,27	1255,45	721,18	1069,3	-186,15
7.2 Премии	178,4	874	695,6	879,1	5,1
7.3 Доплаты и надбавки	39,83	401,55	361,72	547	145,45
8 Всего расходов на оплату труда	1978	8677	6699	13604	4927

Из таблицы можно сделать следующие выводы.

За три года наблюдается рост фонда оплаты труда по всем видам оплат, кроме оплат по окладам, включая оплату отпусков. Самый высокий темп роста наблюдается по оплатам по тарифным ставкам работником основного производства и оплаты работы по отпускам. Постоянная часть фонда оплаты выше, чем переменная, а ее увеличение в большей степени влияет на увеличение всего фонда оплаты труда. В 2015 году снизился уровень прочих видов доплат. Всего расходы на оплату труда за три года увеличились, но только темп роста в 2015 году стал ниже, чем в 2014 году.

Далее произведем расчет факторов изменения расходов на оплату труда. Для этого заполним аналитическую таблицу 13. Из таблицы видно, что размеры различных видов премий и доплат, а также надбавок превышают тарифную

часть заработка работников, что, естественно, и не могло не сказаться на общем состоянии мотивированности персонала к более производительному труду.

Таблица 13 - Анализ расходов на оплату труда в составе себестоимости работ

Факторы	2014 год			2015 год	
	Расчет	Результат влияния, тыс. руб.	Структура факторов, %	Результат влияния, тыс. руб.	Структура факторов, %
1. Оплата труда рабочих	6092 - 1225,5	4866,5	72,65	4927,1	100,00
В переменной части за счет изменения:					
Объема произв. работ	515,79x5,17-515,61	2151,02	32,11	716,14	14,54
Итого	1989,28-15,79	1473,49	22,00	1546,38	31,39
В постоянной части за счет изменения:					
Оплаты по тарифным ставкам	1053,95-391	662,95	9,90	2417,08	49,06
Оплаты отпусков	207,42-85,81	121,61	1,82	279,02	5,66
Оплаты простоев	471-0	471	7,03	-257	-5,22
Прочих видов доплат	1446,85-89,9	1356,95	20,26	-400,05	-8,12
Итого	4102,72-709,71	3393,01	50,65	2296,05	46,6
2 Оплата труда служащих	2585-752,5	1832,5	27,35	-0,1	
2.1 Численность служащих	(29-13) x 57,89	926,24	13,83	-178,28	-3,62
2.2 Средней оплаты труда служащих	(89,14-57,89) x 29	906,25	13,53	354	7,18
Всего расходов по оплате труда на предприятии	8677-1978	6699	100,00	4927	100,00

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо сравнить темпы роста фонда оплаты труда с темпами роста производительности труда.

Таблица 14 – Оценка темпов роста фонда оплаты труда и производительности труда

Показатель	2013 год	2014 год	2015 год	Темп роста	
				2014 год к 2013 году	2015 год к 2014 году
Выручка, тыс. руб.	91918	114462	123759	124,53	108,12
Среднесписочная численность работников, чел.	31	34	35	109,68	102,94
Производительность труда	2965,10	3366,53	3535,97	113,54	105,03
Фонд заработной платы, тыс. руб.	1978	8677	13604	В 4 раза	156,78

Так, темпы роста производительности труда ниже темпов роста фонда заработной платы, что свидетельствует о неэффективной системе оплаты труда.

Работники ООО «АГРО-С.Е.В.» наряду с фиксированной заработной платой в форме оклада получают и фиксированные размеры премий, которые в основной своей массе не зависят напрямую с производственной деятельностью и объемом произведенных работ. В результате можно наблюдать, что мотивация к труду через установление неизменных нормативов премирования неэффективна, так как не носит стимулирующего характера. В этом случае работник воспринимает очередную премию не как результат его личного участия и роста производительности, а как нечто само собой разумеющееся.

### **3.3 Совершенствование бухгалтерского учёта затрат на оплату труда в ООО «АГРО-С.Е.В.»**

«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Если заработная плата выплачивается работникам один раз в месяц, то происходит нарушение сроков выплаты заработной платы, и, следовательно, заработная плата должна выплачиваться с начислением денежной компенсации».<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

Начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактической выплаты включительно следует начислять проценты на сумму, причитающуюся каждому работнику.

Размер компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором, но не может быть ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. Выплата процентов производится одновременно с погашением задолженности перед работниками.

В случае отказа работодателя от выплаты процентов они могут быть истребованы работником в судебном порядке.

«Такие выплаты признаются внереализационными расходами и отражаются в учете по дебету счета 91 "Прочие доходы и расходы", субсчет 2 "Прочие расходы" и кредиту счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям".<sup>48</sup>

Срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца организацией установлен 10-го числа следующего месяца.

Установлена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в размере  $1/300$  ставки рефинансирования Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый календарный день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно.

Для целей налогообложения прибыли расходы на выплату процентов за несвоевременную выдачу заработной платы не учитываются, поскольку не являются экономически обоснованными.

«Сумма компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы признается постоянной разницей. В том отчетном периоде, в котором возникает постоянная разница, признается постоянное налоговое обязательство - сумма

---

<sup>48</sup> Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебное пособие – М.: ИНФРА, 2013 – с.245

налога, которая приводит к увеличению налоговых платежей по налогу на прибыль в отчетном периоде».<sup>49</sup>

«Взносы на обязательное страхование не начисляются на выплаты, производимые работодателями в пользу физических лиц по трудовым договорам, если эти выплаты не отнесены налогоплательщиком к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций в текущем отчетном (налоговом) периоде. Поскольку компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы не учитываются для целей налогообложения прибыли, взнос на их суммы не начисляется».<sup>50</sup>

«Компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, не облагаются налогом на доходы физических лиц. Проценты как компенсация за несвоевременную выплату заработной платы предусмотрены Трудовым кодексом РФ».<sup>51</sup> Однако в закрытый перечень компенсационных выплат, не облагаемых НДФЛ, содержащийся в п. 3 ст. 217 НК РФ, эта выплата не включена. Поэтому организации-работодателю следует удерживать налог с сумм, начисленных в пользу работников.

Причинами несвоевременных выплат заработной платы за 2015 год в ООО «АГРО-С.Е.В.» являлись:

- несвоевременное перечисление денежных средств на счет в банк;
- сбои в банковской системе;
- отсутствие денежных средств для выплаты заработной платы;
- сбои в работе бухгалтерской программы «1С:Зарплата и кадры».

Причины и суммы компенсаций за 2015 год представлены в таблице 15.

---

<sup>49</sup> Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 18/02)".

<sup>50</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 08.03.2015).

<sup>51</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015).

Таблице 15 - Компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и их причины за 2015 год

в рублях

Месяц	Несвоевременное перечисление денежных средств на счет	Сбои в банковской системе	Отсутствие денежных средств на предприятии	Сбои в работе программы «1С:Зарплата и Кадры»
Февраль	2350			
Апрель		1210		
Июнь			11241	
Август	3421			9759
Сентябрь			16785	
Октябрь			3234	
Итого	5771	1210	31260	9759
Итого	48 000			

Так, в результате несвоевременного перечисления денежных средств на специальный счет в банке за 2015 год ООО «АГРО-С.Е.В.» понесло убытков на 5771 рублей. В феврале причиной несвоевременного перечисления средств на специальный счет стала несвоевременная подача заявки в банк по вине бухгалтера, при этом руководством не было наложено на бухгалтера мер материальной ответственности. В августе причина несвоевременного перечисления средств не известна.

В апреле 2015 года в результате сбоя в работе банковской системы произошла несвоевременная выплата заработной платы, в результате чего была начислена компенсация работникам в размере 1210 рублей. При этом всю материальную ответственность банк взял на себя.

В августе произошла задержка выплаты заработной платы в результате сбоя программы «1С:Зарплата и кадры». Виновное лицо установлено не было. ООО «АГРО-С.Е.В.» понесло убытки в сумме 9795 рублей.

В результате отсутствия денежных средств на счетах наблюдается высокий уровень компенсаций в 2015 году за несвоевременную выплату заработной платы в ООО «АГРО-С.Е.В.».

Таким образом, администрации ООО «АГРО-С.Е.В.» следует обратить внимание, что возможности по своевременной выплате заработной платы

работникам устанавливаются с помощью анализа ежедневного движения денежных средств на счетах в банке и кассе.

Оценка сложившейся ситуации и финансового состояния позволяют сделать вывод, что основным условием устранения несвоевременных выплат заработной платы является повышение ликвидности средств ООО «АГРО-С.Е.В.». В сложившихся условиях необходимо устранить высокий уровень дебиторской задолженности или повысить уровень доходов предприятия. В результате увеличения ликвидности средств ООО «АГРО-С.Е.В.» будут снижены компенсационные выплаты.

При исследовании организации учета и учетной политики было обнаружено, что на предприятии не составлен график документооборота. в ходе исследования постановки бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «АГРО-С.Е.В.» были выявлены некоторые недостатки:

1) На предприятии используются нетиповые формы документов, например, расчетная ведомость. Зачастую они не приспособлены для полного и точного отражения хозяйственных операций по оплате труда.

2) На первичных документах (расчетная ведомость, платежная ведомость) отсутствуют необходимые подписи руководителя и главного бухгалтера, которые подтверждают достоверность документа. Такие документы и совершаемые на их основании операции могут быть признаны недействительными.

3) Не всегда в документах заполняются строки и графы, которые предусмотрены бланками документов, например, номера документов, коды структурных подразделений, коды аналитического учета. Это может привести к отсутствию полной информации о хозяйственных операциях, что приведет к искажению данных при их учете.

4) В анализируемом предприятии отсутствует график документооборота. Первичные документы поступают в бухгалтерию с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их, а значит, происходит задержка

выплаты заработной платы, что оказывает психологическое воздействие на работников, снижает их производительность труда.

5) Уровень учётной политики, применяемой на предприятии, характеризуется как неудовлетворительный. В ней не отражены изменения в законодательстве.

В целях устранения недостатков и совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда можно предложить:

- в первую очередь вывести на должный уровень первичный учет, а именно: строгое и обязательное заполнение всех реквизитов; если некоторые реквизиты не заполняются, то в соответствующем месте делать прочерк;

- применять унифицированные формы первичных учетных документов и учетных регистров;

- необходимо совершенствовать учётную политику предприятия;

- рационально организовать ведение бухгалтерского учета на предприятии, в том числе и по учету заработной платы. Основными предпосылками рациональной организации бухгалтерского учета являются: изучение организацией законоположений и инструкций и других документов по учету и отчетности; определение характера и объема бухгалтерской информации; рациональное распределение труда между работниками учетного аппарата. Все эти аспекты оказывают существенное влияние на организацию и построение учетного процесса, в частности, на выбор рабочего плана счетов, других организационных, методических и технических аспектов бухгалтерского учета при разработке и принятии учетной политики организации;

- разработать план документации и документооборота; план организации труда и повышения квалификации работников бухгалтерии;

- рассчитать резерв на оплату отпусков.

Согласно учетной политики на 2017 год, ООО «АГРО-С.Е.В.» может создать резерв на оплату отпусков как в бухгалтерском, так и в налоговом учете. В учетной политике ООО «АГРО-С.Е.В.» должно быть прописано

следующее: «Сумма планируемых годовых расходов на оплату отпуска определяется как сумма планируемых отпускных по каждому сотруднику организации, определенная исходя из средней заработной платы сотрудника и количества дней отпуска, которые могут быть предоставлены сотруднику за текущий год».

В состав планируемых расходов на оплату отпуска включается сумма страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования). Ежемесячный процент отчислений определяется как отношение предполагаемой годовой суммы расходов на оплату отпусков к предполагаемому годовому размеру расходов на оплату труда (в состав каждого показателя включаются суммы исчисленных страховых взносов в государственные внебюджетные фонды).

Для определения указанных показателей составляется специальный расчет, в котором отражается расчет размера отчислений.

«Сумма отчислений на резерв = (фактические расходы на оплату труда за соответствующий месяц с учетом страховых взносов) x % отчислений на резерв отпусков.

Начисление оценочного обязательства осуществляется ежемесячно. Сумма ежемесячных отчислений в оценочное обязательство определяется как произведение суммы фактически начисленных расходов на оплату труда по организации (с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) и ежемесячного процента отчислений в оценочное обязательство на оплату отпусков.

На конец отчетного года проводится инвентаризация оценочного обязательства. Сумма оценочного обязательства уточняется исходя из количества дней неиспользованного отпуска по каждому работнику, среднедневной суммы расходов на оплату труда по каждому работнику

(включая суммы страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, подлежащие начислению на сумму расходов на оплату труда)».<sup>52</sup>

«Для соблюдения принципа сопоставимости отчетных данных текущего и прошлого периодов при соблюдении условий, предусмотренных п. 15 ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утв. Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. №106н, производится корректировка данных, включенных в бухгалтерскую отчетность, за прошедший отчетный год. Корректировки отражаются только в бухгалтерской отчетности, и никакие записи в бухгалтерском учете не формируются».<sup>53</sup>

В ООО «АГРО-С.Е.В.» по состоянию на 1 января 2017 года численность работников составит 32 человека.

Таблица 16 – Планируемые численность работников и расходы на оплату труда ООО «АГРО-С.Е.В.» за 11 месяцев 2017 года

Должность	Количество работников, ед.	Месячный оклад с учетом премии, надбавок, в рублях		Расходы на оплату труда за 11 мес., в рублях
		Работника	Итого	
1	2	3	4	5
Генеральный директор	1	80 000	80 000	880 000
Главный бухгалтер	1	40 000	40 000	440 000
Главный инженер	1	50 000	50 000	550 000
Технолог	1	35 000	35 000	385 000
Заместитель главного бухгалтера	1	25 000	25 000	275 000
Бухгалтер	2	15 000	30 000	330 000
Ведущий инженер	1	20 000	20 000	220 000
Техник - электрик	2	12 000	24 000	264 000
Слесарь	1	11 000	11 000	121 000
Старший менеджер	5	20 000	100 000	1 100 000
Менеджер	4	15 000	60 000	660 000

<sup>52</sup> Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности. М., 2012. - С. 385

<sup>53</sup> Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 106н (ред. от 06.10.2008) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 1/2008)".

1	2	3	4	5
Кладовщик	3	10 000	30 000	330 000
Продавец	6	10 000	60 000	660 000
Грузчик	3	10 000	30 000	330 000
ИТОГО	32	353 000	595 000	6 545 000

Работники ООО «АГРО-С.Е.В.» имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В течение 2017 года зарплата генерального директора достигнет предельного уровня 624 тыс. рублей (размер утвержден Постановлением Правительства РФ от 30.11.2013 г. №1101), с суммы превышения которой взносы на обязательное пенсионное страхование начисляются по ставке 10%. Страховые взносы в ФФОМС РФ и ФСС РФ с суммы превышения не начисляются (ст.58.2 Федерального закона №212-ФЗ от 24.07.2009 г.).

Таким образом, при расчете резерва на оплату отпусков зарплату генерального директора (с учетом суммы начисленных на нее страховых взносов) нужно учитывать обособленно.

Поскольку фактически работники отработывают 11 месяцев в году (один месяц - отпуск), предполагаемая годовая сумма расходов на оплату труда рассчитывается следующим образом:

– расходы на оплату труда генерального директора:

80 000 руб./мес. × 11 мес. = 880 000 рублей;

– расходы на оплату труда остальных работников:

515 000 руб./мес. × 11 мес. = 5 665 000 рублей.

На доходы остальных сотрудников страховые взносы в течение всего года начисляются в общем порядке. Взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний в течение года начисляются по тарифу 0,2 процента с доходов всех сотрудников.

Сумма взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование с предполагаемой суммы расходов на оплату труда составляет:

Таблица 17 – Планируемый размер отчислений на обязательное страхование работников

Категория работников	Сумма взносов на обязательное страхование, в рублях	Расчет
Генеральный директор	212 800	1) 624 000 руб. x 30% = 187 200 руб.; 2) (880 000 руб. - 624 000 руб.) x 10% = 25 600 руб.; 3) 187 200 руб. + 25 600 руб. = 212 800 руб.
Прочие	1 699 500	5 665 000 руб. x 30% = 1 699 500 руб.
ИТОГО:	1 912 300	

Таким образом, сумма взносов на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний с предполагаемой суммы расходов на оплату труда по всем сотрудникам:

$$(6\,545\,000 \text{ рублей} \times 0,2\%) = 13\,090 \text{ рублей.}$$

Предполагаемая сумма расходов на оплату труда на 2017 год с учетом всех страховых взносов составляет:

$$6\,545\,000 \text{ рублей} + 1\,912\,300 \text{ рублей} + 13\,090 \text{ рублей} = 8\,470\,390 \text{ рублей.}$$

Как уже было отмечено выше, расчетным периодом для расчета отпускных работников ООО «АГРО-С.Е.В.» являются 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску. Сумма предполагаемого заработка за расчетный период, принимаемого при расчете отпускных, равна:

$$((7\,140\,000 \text{ рублей} : 12) : 29,3) \times 28 \text{ дней} = 566\,666,67 \text{ рублей, где:}$$

$$595\,000 \text{ рублей} \times 12 \text{ мес.} = 7\,140\,000 \text{ рублей} - \text{годовой ФОТ работников.}$$

Сумма взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование с предполагаемой годовой суммы отпускных равна:

$$566\,666,67 \text{ рублей} \times 30\% = 170\,000 \text{ рублей.}$$

Сумма взносов на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний с предполагаемой годовой суммы отпускных по всем сотрудникам составит:

$(566\,666,67 \times 0,2\%) = 1\,133,33$  рубля.

Предполагаемый размер отпускных на 2017 год с учетом всех страховых взносов составит:

$566\,666,67$  рублей +  $170\,000$  рублей +  $1\,133,33$  рубля. =  $737\,800$  рублей.

Ежемесячный процент отчислений в резерв на оплату отпусков равен:

$737\,800$  рублей :  $8\,470\,390$  рублей  $\times 100\% = 8,71\%$ .

Предположим, что в январе 2017 года сумма расходов на оплату труда (без отпускных) с учетом всех страховых взносов составила  $580\,000$  рублей.

За январь 2017 года сумма отчислений в резерв составила:

$580\,000$  рублей  $\times 8,71\% = 50\,518$  рублей.

Хозяйственные операции по учету резервов в 2017 году представлены в таблице 18:

Таблица 18 – Хозяйственные операции по учету предполагаемых резервов на оплату отпусков в 2017 году

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
	Дебет	Кредит	
Январь 2017 года	20,26	96 «Резерв на оплату отпусков»	50518
Произведены отчисления в резерв на предстоящую оплату отпусков			
Начислены отпускные за счет резерва на оплату отпусков;	96 «Резерв на оплату отпусков»	70	35000
начислены страховые взносы за счет резерва на оплату отпусков.	96 «Резерв на оплату отпусков»	69	10570

По данным бухгалтерского учета ООО «АГРО-С.Е.В.» остаток резерва (кредитовое сальдо по счету 96 субсчет «Резерв на оплату отпусков») на конец отчетного периода составит  $50\,212$  рублей. По состоянию на 31.12.2017 г. организацией будет рассчитан среднедневной заработок по каждому работнику (с учетом страховых взносов) и определено количество неиспользованных (переиспользованных) дней отпуска.

При этом возможны следующие варианты:

Таблица 19 – Варианты списания недоиспользования или переиспользования резерва на оплату отпусков

Результаты инвентаризации	Бухгалтерские записи 31 декабря 2017 г.
Сумма уточненного резерва больше числящегося остатка в учете	Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44...) Кредит 96 субсчет «Резерв на оплату отпусков» - доначисляется недостающая сумма резерва (затратные счета используются в зависимости от категории работника - производственный, управленческий персонал).
Сумма уточненного резерва меньше числящегося остатка в учете	Дебет 20 (23, 25, 26, 29, 44...) Кредит 96 субсчет «Резерв на оплату отпусков» - сторнируется излишне начисленная сумма резерва (затратные счета используются в зависимости от категории работника - производственный, управленческий персонал).

Таким образом, обязательность создания отпускных резервов является предметом споров, так как очевидно, что целью создания таких резервов является равномерное распределение расходов на оплату отпусков в течение года. Можно выделить два случая, когда нахождение работников в отпусках может значительно повлиять на сумму ФОТ:

- если на предприятии практикуется начисление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих сотрудников,

- если должностные оклады (тарифные ставки) работников за последние 12 месяцев значительно повышались, но предприятие, в силу своих финансовых возможностей, не корректировало заработную плату на коэффициент повышения при расчете средней зарплаты для оплаты отпусков.

В первом случае ФОТ изменится в большую сторону, во втором — в меньшую.

В других случаях изменения в общем показателе суммы ФОТ будут не столь значительными, просто вместо заработной платы, рассчитанной исходя из утвержденного оклада за отработанное время, работник получит среднюю зарплату за период пребывания в отпуске.

В то же время, при увольнении работника предприятие обязано выплатить ему, помимо заработной платы за отработанное время, компенсацию за все дни неиспользованного отпуска. Если на предприятии не создан резервный фонд для оплаты отпусков, то выплата компенсации может

существенно увеличить расходы на оплату труда в месяце расторжения трудового договора, особенно если увольняется несколько работников в одном месяце.

В плане документации перечисляют документы, необходимые для организации учета хозяйственных операций и составляют расчет потребностей в бланках. Определяют в плане также перечень документов, формы которых разрабатываются самостоятельно. Далее разрабатывается график документооборота.

Понятие документооборота включает в себя составление графика прохождения документов, правильность оформления документов и соответствующим отражением операции по счетам бухгалтерского учета. Оптимизация документооборота позволяет установить количество необходимых документов и число работающих с данными документами.

При составлении графика должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учетные документы, принимаемые бухгалтерией, должны иметь все обязательные реквизиты;
- при приемке документов должна проверяться правильность арифметических вычислений;
- документы должны оформляться в соответствии с требованиями законодательных и нормативных актов;
- все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;
- по любой сделке должны быть представлены все необходимые документы (договор и дополнения к нему, накладная или акт о выполнении, счет-фактура, платежное поручение).

После составления графика каждому лицу, участвующему в документообороте, вручается соответствующая выписка и определяется ответственность за невыполнение требований документооборота.

Рациональная организация документооборота, ускоряет сроки составления бухгалтерской отчетности, повышает оперативность бухгалтерского учета, необходимую при управлении предприятием. Такого графика документооборота на предприятии нет. Можно предложить вести учет, согласно разработанному графику документооборота. Фрагмент графика документооборота представлен в приложении В.

В плане организации труда и повышения классификации работников бухгалтерии определяют штат работников и структуру бухгалтерии, разрабатывают должностную характеристику для каждого работника, намечают мероприятия по повышению их квалификации, составляют график учетных работ и посещение учебных занятий отдельных работников бухгалтерии.

В настоящее время для ведения бухгалтерского учета многие предприятия используют практичные и надежные программные продукты по учету заработной платы.

В целях дальнейшего совершенствования можно также рекомендовать применять новую версию «1С: Бухгалтерия-8.2».

В новой версии «1С: Бухгалтерия-8.2»:

- улучшен пользовательский интерфейс для работы с такими часто используемыми формами как банковская выписка и платёжное поручение;

- упрощена процедура загрузки курсов валют и адресных классификаторов, ввода начальных остатков основных средств, сведений о счёте в банке;

- разработана процедура контроля ввода вида операции – одного из определяющих реквизитов документа. Теперь выбор операции запрашивается сразу при вводе нового документа. (Эта возможность может быть отключена в настройках пользователя);

- любой документ открывается на первой заполненной закладке.

Для контроля и анализа расходов на оплату труда в рамках программы 1С, мы предлагаем формировать отчет Анализ расходов на оплату труда. Отчет предназначен для получения сведений о расходах на оплату труда и

отчислениях на социальные нужды. Он позволяет контролировать расходы по зарплате и налогам по каждому подразделению и номенклатурной группе (по всем счетам затрат).

В рамках программы «1С: Бухгалтерии-8.2» формируются Новые отчёты по закрытию месяца. Данные отчеты обеспечивают прозрачность завершающих операций и повышают оперативность, точность и наглядность учета. Все промежуточные расчёты могут быть проанализированы с помощью специальных отчетов – справок-расчётов, которые можно формировать с различной степенью детализации, в различных разрезах. В результате пользователь видит связь введенных им данных с результатами расчётов.

Новая версия 1С позволяет использовать Режим проверки соотношений показателей налоговых деклараций, предназначен для выявления методических и арифметических ошибок, допущенных пользователем при составлении отчётов. Контролируется взаимная увязка данных как между разделами одной отчётной формы, так и между различными формами отчётности. При этом пользователь сразу видит, по каким показателям выявлены расхождения, ведущие к ошибкам в отчётности.

В целях совершенствования автоматизации бухгалтерского учета необходимо использовать специальный механизм «Экспресс-проверка ведения учета». «Экспресс-проверка ведения учета» - это инструмент «1С:Бухгалтерии 8.2», который обеспечивает анализ данных информационной базы на соответствие законодательству и заложенной в программе методологии учета, помогает бухгалтеру в любой момент времени получить как сводную, так и достаточно детальную информацию о состоянии данных его информационной базы, своевременно выявить ошибки в ведении учета до того, как будет сформирована бухгалтерская и налоговая отчетность.

Устранение выявленных недостатков и внедрение предложенных мероприятий будут способствовать оперативности, наглядности учета и контроля, созданию экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате; производить точную и своевременную оплату труда

работников организации, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка, устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных потерь рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной бакалаврской работе был рассмотрен бухгалтерский учет и анализ оплаты труда на примере ООО «АГРО-С.Е.В.».

В целом в течение рассмотренного периода наблюдается тенденция ухудшения показателей производственно-финансовой деятельности предприятия. Следует отметить, что предприятие отличается относительно высоким уровнем заемных средств. Требуется принять дополнительные управленческие решения по поводу регулирования доходности внешних финансовых ресурсов. Особое внимание следует обратить на возможность погашения задолженностей, дебиторской и кредиторской, величина которых велика и снижает платежеспособность предприятия. При решении этой проблемы, возможно, Обществу потребовалось бы меньше дополнительных средств, что повлекло бы снижение расходов.

В отношении ведения бухгалтерского учета следует отметить, что в целом бухгалтерский учет организован в соответствии с Положением по ведению бухгалтерского учета, особых нарушений нет. Ежегодно проводится выборочная аудиторская проверка ведения бухгалтерского учета, где выявляются общие ошибки и даются рекомендации по их исправлению. Также проводятся ежеквартальные проверки кассовых документов сотрудником банка, где ООО «АГРО-С.Е.В.» обслуживается, и составляется акт о результатах проверки в двух экземплярах. До данного момента все проверки имели положительный результат.

Бухгалтерский учет в ООО «АГРО-С.Е.В.» автоматизирован – используется бухгалтерская программа «1С:Бухгалтерия», что позволяет быстро и своевременно обрабатывать текущую информацию, просматривать отчетность по каждому виду операций, сокращает время по ведению бух. учета, обеспечивает наглядность бухгалтерских документов и отчетов, а также позволяет своевременно выявить ошибки и исправить их.

В третьей главе дипломной работы был проведен анализ эффективности использования средств на оплату труда. В результате анализа были определены основные недостатки работы предприятия: снижение уровня производства, увеличение среднегодовой заработной платы в которой имеются выплаты за простои, снижение производительности труда в результате снижения общего фонда рабочего времени из-за невыходов рабочих.

Комплексная проблема повышения оплаты труда наряду со специфическими задачами социально-трудовой сферы (организации и оплаты труда, развития рынка труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений) требует рассмотрения широко спектра общеэкономических проблем, косвенно влияющих на зарплату (промышленная, финансовая и кредитная политика). В то же время сегодня проблема оплаты труда переросла рамки трудовой сферы: от того, как и когда изменится положение с зарплатой, зависит очень многое – от макроэкономических пропорций до атмосферы в обществе и настроения конкретного человека.

Устранение выявленных недостатков и внедрение предложенных мероприятий будут способствовать оперативности, наглядности учета и контроля, созданию экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате; производить точную и своевременную оплату труда работников организации, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка, устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных потерь рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Акимов, П. В.. Управление приростом размера фонда оплаты труда с учетом территориальной дифференциации / П. В. Акимов. - М. : Компания Спутник+, 2015. - 106 с.
- 2 Алпатова, Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда : [учебное пособие для вузов по экономическим и управленческим специальностям] / Н. Г. Алпатова, Н. Ю. Шорникова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 (М.). – 85 с.
- 3 Алпатова, Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда : [учебное пособие для вузов по экономическим и управленческим специальностям] / Н. Г. Алпатова, Н. Ю. Шорникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011 (Москва). – 85 с.
- 4 Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник: [по специальностям "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Финансы и кредит"] /И. В. Анциферова. - М.: 2014.- 552 с.
- 5 Баканов, М.И., Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа. – М.: 2013.- 325 с.
- 6 Башарина, А.В. Бухгалтерский и налоговый учет на малых предприятиях: учебное пособие /А. В. Башарина, А. Ф. Черненко. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. - 317 с.
- 7 Баянова, О.В. Управленческий анализ затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О. В. Баянова ; Перм. гос. с.-х. акад. им. Д. Н. Прянишникова. - Пермь : Пермская ГСХА, 2012. - 114 с.
- 8 Баянова, О.В. Формирование учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда / О. В. Баянова ; М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации, Перм. гос. с.-х. акад. им. Д. Н. Прянишникова. - Пермь : Пермская ГСХА, 2014. - 312 с.
- 9 Беликова, Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова, Л. Н. Минаева. - 2-е изд., обновл. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2014. - 272 с.
- 10 Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: 2013. – 218 с.

11 Бодяко, А. В. Развитие методики учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда / А. В. Бодяко ; под ред. М. Ф. Овсийчук ; Гос. ун-т упр. - Москва : Дашков и Ко, 2015. - 136 с

12 Бодяко, А.В. Развитие методики учета и внутреннего контроля расчетов по оплате труда / А. В. Бодяко ; под ред. М. Ф. Овсийчук ; Гос. ун-т упр. - Москва : Дашков и Ко, 2011. - 136 с.

13 Вахрушина, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник: [по экономическим специальностям] /М. А. Вахрушина. - 9-е изд., стер.. - Москва: Омега-Л, 2015.- 569 с.

14 Вершкова, Т.М. Бухгалтерский управленческий учет: учеб. пособие /Т. М. Вершкова, Н. Л. Долотова; С.-Петерб. гос. политехн. ун-т. - СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014.- 99 с.

15 Гартвич, А.В. Бухгалтерский учет в 1С: Бухгалтерии 8.3 / Андрей Гартвич. - Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2015. - 288 с. : ил.

16 Гейтс, И.В. Отпуск. Предоставление и оплата : методическое пособие / И. В. Гейц. - Москва : Дело и сервис, 2012. - 255 с.

17 Гомола, А.И. Бухгалтерский учет: учебник: [по специальности "Экономика и бухгалтер. учет" (по отраслям)] /А. И. Гомола и др.. - 6-е изд., испр. и доп.. - М., 2014.- 412 с.

18 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2015)

19 Грянина, Е. А. Секреты профессиональной работы с "1С:Зарплата и управление персоналом 8". Расчеты по оплате труда / Е. А. Грянина, С. А. Харитонов. - Изд. 2-е. - Москва : 1С-Паблишинг, 2013. - 645 с. : ил.

20 Зарплата, 2015 : справочник. - Москва : Акцион-Медиа, 2015. - 879 с.

21 Карагода, В. С. Аудит, налоги и бухгалтерский учет: (основы, теория и практика): X международная научно-практическая конференция, 22-23 апр. 2014 г.: сборник статей /[под ред. В. С. Карагода, А. Р. Лубкова]. - Пенза: ПДЗ, 2014.- 150 с.

22 Касьянова, Г.Ю. Учет-2015: бухгалтерский и налоговый : изд. подготовлено с учетом последних изменений законодательства, указаний Минфина России и требований налоговых органов / Г. Ю. Касьянова. - Москва : АБАК, 2015. – 952 с.

23 Касьяновой, Г. Ю.. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера / Ассоц. бухгалтеров, аудиторов и консультантов ; под ред. Г. Ю. Касьяновой. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : АБАК, 2015. – 718 с.

24 Климов, М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником / М. А. Климова. - Москва : Библиотечка "Российской газеты", 2014. - 190 с.

25 Командировки: новые правила оформления и оплаты / Ассоц. бухгалтеров, аудиторов и консультантов. - Москва : АБАК, 2015. – 116 с.

26 Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет: учебник /Н. П. Кондраков. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва: Проспект, 2015.- 502 с.

27 Лытневой, Н.А. Стратегические аспекты современного учета в системе развития национальных стандартов и адаптации к МСФО : международная научно-практическая конференция (Орел, 29 октября 2014 г.): материалы конференции / под общ. ред. Н. А. Лытневой. - Орел : ОрелГИЭТ, 2015. - 179 с.

28 Натеева, Т.Я. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие: [по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит"] /Т. Я. Натеева, О. В. Трубицына. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва: Дашков и Ко, 2014.- 291 с.

29 Николаев-Полыновский, А. А.. Оптимизация зарплатных налогов: комбинации, анализ, решения: информ. отчет, 2014-2014 / А. А. Николаев-Полыновский. - [Б. м.] : Правовые механизмы, 2015. – 478 с.

30 Пантелеев, А. С. Заработная плата: начисление, выплаты, налоги : практическое руководство / А. С. Пантелеев, А. Л. Звездин. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Омега-Л, 2013. - 250 с.

31 Подольский, В.И. Основы аудита: учеб. пособие по программе подготовки и аттестации проф. бухгалтеров /В. И. Подольский и др.. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: БИНФА, 2014. - 188 с.

32 Подольский, В.И. Федеральный закон "Об аудиторской деятельности: постатейный комментарий" /В. И. Подольский. - Москва; Москва: Магистр; ИНФРА-М, 2014. - 172 с.

33 Приказ Минфина России [Электронный ресурс] от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522)Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)" ) //СПС- «Консультант плюс».

34 Приказ Минфина РФ [Электронный ресурс] от 20.05.2010 N 46н "Об утверждении федеральных стандартов аудиторской деятельности" (вместе с "Федеральным стандартом аудиторской деятельности (ФСАД 1/2010). Аудиторское заключение о бухгалтерской (финансовой) отчетности и формирование мнения о ее достоверности", "Федеральным стандартом аудиторской деятельности (ФСАД 2/2010). Модифицированное мнение в аудиторском заключении", "Федеральным стандартом аудиторской деятельности (ФСАД 3/2010). Дополнительная информация в аудиторском заключении") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.07.2010 N 17736) // СПС - «Консультант плюс».

35 Приказ Минфина РФ [Электронный ресурс] от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 N 1598) // СПС - «Консультант плюс».

36 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : учеб. / Г. В. Савицкая. — 2-е изд., испр. и доп. — Минск: РИГТО, 2012. — 367 с.

37 Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет: учебник для вузов по специальности "Менеджмент организации" /Н. Г. Сапожникова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: КноРус, 2015.- 470 с.

38 Середа, К. Н.. Новый расчет заработной платы : с изм. и доп. в соотв.с норматив. и законодат. актами / К. Н. Середа. - Изд. 7-е, изм. и доп. - Ростов н/Д : [б. и.], 2014. - 395 с.

39 Соколов, Я. В. План счетов бухгалтерского учета: комментарии к применению /Я. В. Соколов, В. В. Патров, Г. В. Соболева, Н. Н. Карзаева. - СПб. и др.: Лидер, 2015.- 262 с.

40 Соловьева, Д. В. Типичные ошибки при расчете зарплаты, командировочных и больничных / Д. В. Соловьева. - Москва : ГроссМедиа, 2014. - 254 с.

41 Суйц В.П. Аудит: учеб. пособие по специальностям "Экономика и бухгалт. учет" и "Налоги и налогообложение" / В. П. Суйц, В. А. Ситникова. - 2-е изд., стер.. - М.: КноРус, 2015.- 167 с.

42 Торопова, И. В. Методические и практические аспекты бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) : учеб. пособие / И. В. Торопова. - Екатеринбург : АМБ, 2015. - 298 с.

43 Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 02.05.2015) // Справочная правовая система «Консультант плюс».

44 Учет и отчетность в соответствии с МСФО : учебное пособие / О. А. Шавандина, И. А. Марусенко, О. В. Харинова [и др.] ; Алт. акад. экономики и права (ин-т). - Барнаул : ААЭП, 2015. – 207 с.

45 Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" // Справочная правовая система «Консультант плюс».

46 Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об аудиторской деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2015) // Справочная правовая система «Консультант плюс».

47 Феоктистов, И. А. Заработная плата: бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты : практическое пособие / И. А. Феоктистов. - Москва : Моск. финансово-промышленная академия, 2015. - 198 с.

48 Харитонов С.А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в "1С: Зарплата и управление персоналом 8" : практическое пособие / С. А. Харитонов. - 8-е изд. - Москва : 1С-Публишинг : Фирма "1С", 2013. - 609 с.

49 Харитонов, С. А.. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в "1С:Зарплата и управление персоналом 8" : практическое пособие / С. А. Харитонов. - 6-е изд. - Москва : 1С-Публишинг, 2015. - 592 с.

50 Юрганова, Е.В. Управленческий труд: оценка, мотивация, стимулирование. Повышение квалификации персонала – оценка эффективности / Е.В. Юрганова, Ж.Л. Тычинская// Человек и труд. – 2011. -№ 2.- С. 73-77.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Формы бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах

## Бухгалтерский баланс

на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Форма по ОКУД \_\_\_\_\_  
Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_

Организация \_\_\_\_\_ ООО «АГРО-С.Е.В.» \_\_\_\_\_ по ОКПО \_\_\_\_\_  
Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН \_\_\_\_\_  
Вид экономической деятельности \_\_\_\_\_ Производство мяса и мясопродуктов \_\_\_\_\_ по ОКВЭД \_\_\_\_\_  
Организационно-правовая форма/форма собственности \_\_\_\_\_ Сачтная собственность \_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС \_\_\_\_\_

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) \_\_\_\_\_ по ОКЕИ \_\_\_\_\_  
Местонахождение (адрес) 675000, г. Благовещенск, ул. Шимановского, д. 49, кв. 4 \_\_\_\_\_

Коды		
0710001		
31	12	15
61408672		
2801151735		
384 (385)		

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	На _____ 20__15__ г. <sup>3</sup>	На 31 декабря 20__14__ г. <sup>4</sup>	На 31 декабря 20__13__ г. <sup>5</sup>
	<b>АКТИВ</b>			
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	1912	1180	688
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	1912	1180	688
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
	Запасы	20378	16877	11740
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	-
	Дебиторская задолженность	152	316	262
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	2568	1039	2726
	Прочие оборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу II	23098	18232	14728
	<b>БАЛАНС</b>	<b>25010</b>	<b>19412</b>	<b>15416</b>

Пояснения 1	Наименование показателя 2	На _____	На 31 декабря	На 31 декабря
		20 15 г.3	20 14 г.4	20 13 г.5
	<b>ПАССИВ</b>			
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ 6</b>			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	( - )7	( - )	( - )
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	15866	12770	9782
	Итого по разделу III	15876	12780	9792
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
	Заемные средства	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	-	-	-
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
	Заемные средства	1687	706	575
	Кредиторская задолженность	7447	5926	5049
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	9134	6632	5624
	<b>БАЛАНС</b>	<b>25010</b>	<b>19412</b>	<b>15416</b>

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” марта 20 16 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.  
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

3. Указывается отчетная дата отчетного периода.

4. Указывается предыдущий год.

5. Указывается год, предшествующий предыдущему.

6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).

7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

## Отчет о финансовых результатах

за \_\_\_\_\_ 20 14 г.

Форма по ОКУД  
Дата (число, месяц, год)

Организация \_\_\_\_\_ ООО «АГРО-С.Е.В.» \_\_\_\_\_ по ОКПО  
Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН  
Вид экономической \_\_\_\_\_ по  
деятельности \_\_\_\_\_ Производство мяса и мясопродуктов \_\_\_\_\_ ОКВЭД  
Организационно-правовая форма/форма собственности \_\_\_\_\_ Частная собственность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС  
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) \_\_\_\_\_ по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	14
61408672		
2801151735		
384 (385)		

Пояснения 1	Наименование показателя 2	За _____	За _____
		20 14 г. 3	20 13 г. 4
	Выручка 5	114462	91918
	Себестоимость продаж	68886	56993
	Валовая прибыль (убыток)	45576	34925
	Коммерческие расходы		
	Управленческие расходы		
	Прибыль (убыток) от продаж	45576	34925
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	15645	9846
	Прочие доходы	547	641
	Прочие расходы	25493	22867
	Прибыль (убыток) до налогообложения	4985	2853
	Текущий налог на прибыль	997	571
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	3988	2282

Пояснения 1	Наименование показателя <sup>2</sup>	За _____	За _____
		20 14 г. <sup>3</sup>	20 13 г. <sup>4</sup>
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Совокупный финансовый результат периода <sup>6</sup>		
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” \_\_\_\_\_ марта 20 15 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

## Отчет о финансовых результатах

за \_\_\_\_\_ 20 15 г.

Форма по ОКУД  
Дата (число, месяц, год)

Организация \_\_\_\_\_ ООО «АГРО-С.Е.В.» \_\_\_\_\_ по ОКПО  
Идентификационный номер налогоплательщика \_\_\_\_\_ ИНН  
Вид экономической \_\_\_\_\_ по  
деятельности \_\_\_\_\_ Производство мяса и мясoproдуктов \_\_\_\_\_ ОКВЭД  
Организационно-правовая форма/форма собственности \_\_\_\_\_ Частная собственность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ по ОКОПФ/ОКФС  
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) \_\_\_\_\_ по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	15
61408672		
2801151735		
384 (385)		

Пояснения 1	Наименование показателя 2	За _____ 20 15 г.3	За _____ 20 14 г.4
	Выручка 5	123759	114462
	Себестоимость продаж	72584	68886
	Валовая прибыль (убыток)	51175	45576
	Коммерческие расходы		
	Управленческие расходы		
	Прибыль (убыток) от продаж	51175	45576
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению		
	Проценты к уплате	10241	15645
	Прочие доходы	2541	547
	Прочие расходы	37105	25493
	Прибыль (убыток) до налогообложения	6370	4985
	Текущий налог на прибыль в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	1274	997
	Изменение отложенных налоговых обязательств		
	Изменение отложенных налоговых активов		
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	5096	3988

Пояснения 1	Наименование показателя <sup>2</sup>	За _____	За _____
		20 15 г. <sup>3</sup>	20 14 г. <sup>4</sup>
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода		
	Совокупный финансовый результат периода <sup>6</sup>		
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию		

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

“ 31 ” \_\_\_\_\_ марта 20 16 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".



## ПРИЛОЖЕНИЕ В

График документооборота по учету затрат на оплату труда

**График документооборота по учету затрат на оплату труда**

Первичный документ	Составление документа				Представление и проверка			Отражение в регистрах		Кор-респонденции счетов	Срок и сдачи в архив	Примечание
	Кто составляет	Количество экземпляров	Когда составляется	Кто подписывает, утверждает	Когда представляется в бухгалтерию	Кому представляется	Кто проверяет (Ф.И.О.)	Кто отражает в регистрах (Ф.И.О.)	В каких документах, регистрах обобщаются			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<a href="#">Табель учета рабочего времени (форма N Т-13)</a>	Табельщик, руководитель структурного подразделения	1	В течение месяца	руководитель структурного подразделения, работник отдела кадров	1 числа следующего месяца	бухгалтер по учету расчетов	ФИО бухгалтера	ФИО бухгалтера	<a href="#">Расчетная ведомость (форма N Т-51), расчетно-платежная ведомость (форма N Т-49)</a>	X	До 10 апреля следующего года	Применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду
<a href="#">Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору,</a>	Работником, ответственным за прием выполненных работ	1	на следующий день после	руководитель организации	1 числа следующего месяца	бухгалтер по заработной плате	ФИО бухгалтера	ФИО бухгалтера	<a href="#">Расчетно-платежная ведомость (форма N Т-49), расчетная ведомость</a>	Дебет 20, 23, 25, 26 и т.д. Кредит 70	До 10 апреля следующего	

<a href="#">ЗАКЛЮЧЕННОМУ НА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОЙ РАБОТЫ (ФОРМА N Т-73)</a>			ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ						<a href="#">(ФОРМА N Т-51)</a>		ГОДА	
<a href="#">ЗАПИСКА-РАСЧЕТ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА РАБОТНИКУ (ФОРМА N Т-60)</a>	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	1	ПОСЛЕ ПОДПИСАНИЯ ПРИКАЗА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА (ФОРМА N Т-6)	РАБОТНИК ОТДЕЛА КАДРОВ	НА СЛЕДУЮЩИЙ ДЕНЬ	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	<a href="#">ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-53)</a>	ДЕБЕТ 20, 23, 25, 26 И Т.Д. КРЕДИТ 70	ДО 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА (ОТПУСКНЫЕ) ВЫДАЮТСЯ ЗА 3 ДНЯ ДО ОТПУСКА РАБОТНИКА
<a href="#">РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-51)</a>	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	1	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	<a href="#">ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-53)</a>	ДЕБЕТ 20, 23, 25, 26 И Т.Д. КРЕДИТ 70	ДО 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	
<a href="#">ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-53)</a>	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	1	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	КАССИРУ ДЛЯ ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	X	ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 50	ДО 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	НА РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПЛАТЕЖНЫХ КАРТ, СОСТАВЛЯЕТСЯ ТОЛЬКО РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ, А РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ И ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТИ НЕ СОСТАВЛЯЮТСЯ
<a href="#">РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-49)</a>	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	1	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	ДО 5 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	КАССИРУ ДЛЯ ВЫДАЧИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	X	ДЕБЕТ 20, 23, 25, 26 И Т.Д. КРЕДИТ 70, ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 50	ДО 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ПРИ ПРИМЕНЕНИИ <a href="#">РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНОЙ ВЕДОМОСТИ ПО ФОРМЕ N Т-49</a> ДРУГИЕ РАСЧЕТНЫЕ И ПЛАТЕЖНЫЕ

												ДОКУМЕНТЫ ПО ФОРМАМ N Т-51 и Т-53 НЕ СОСТАВЛЯЮТСЯ
<u>УЧЕТНЫЙ ЛИСТ ТРУДА И ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ (ФОРМА N 410-АПК)</u>	БРИГАДИР	1	В ТЕЧЕНИИ МЕСЯЦА	БРИГАДИР, АГРОНОМ	1 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	<u>ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-53)</u>	ДЕБЕТ 20/1 КРЕДИТ 70	До 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ФОРМА ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ДЛЯ УЧЕТА РУЧНЫХ РАБОТ И С ПРИМЕНЕНИЕМ ГРУЗОВОГО ТРАНСПОРТА, ВЫПОЛНЕННЫХ ГРУППОЙ РАБОТНИКОВ (ЗВЕНО, БРИГАДА). ДОКУМЕНТ ВЕДУТ В ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО ДНЯ ИЛИ НЕСКОЛЬКИХ ДНЕЙ ПРИ ОГРАНИЧЕННОМ КОЛИЧЕСТВЕ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
<u>РАСЧЕТ НАЧИСЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ЖИВОТНОВОДСТВА (ФОРМА N 413-АПК)</u>	ЗАВЕДУЮЩИЙ ФЕРМОЙ ИЛИ БРИГАДИР	1	В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА	ЗАВЕДУЮЩИЙ ФЕРМОЙ И БРИГАДИР	1 ЧИСЛА СЛЕДУЮЩЕГО МЕСЯЦА	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	<u>РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-49), РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ (ФОРМА N Т-51)</u>	ДЕБЕТ 20/2 КРЕДИТ 70	До 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ДАННЫЕ ИЗ ДОКУМЕНТА ПЕРЕНОСЯТСЯ В РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНУЮ ВЕДОМОСТЬ И В НАКОПИТЕЛЬНУЮ ВЕДОМОСТЬ УЧЕТА ЗАТРАТ
<u>НАРЯД НА СДЕЛЬНУЮ РАБОТУ (ФОРМА N 414-АПК)</u>	ЗАВЕДУЮЩИЙ ФЕРМОЙ ИЛИ БРИГАДИР	1	В МОМЕНТ НАЧАЛА РАБОТ	РУКОВОДИТЕЛЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ	В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА, ПОСЛЕ ЗАКРЫТИЯ	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ	ДЕБЕТ 20/2 КРЕДИТ 70	До 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ДАННЫЕ ИЗ ДОКУМЕНТА ПЕРЕНОСЯТСЯ В РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНУЮ ВЕДОМОСТЬ И В НАКОПИТЕЛЬНУЮ ВЕДОМОСТЬ УЧЕТА ЗАТРАТ
<u>ВЕДОМОСТЬ ВЫДАЧИ НАТУРАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ (ФОРМА N 415-АПК)</u>	ЗАВЕДУЮЩИЙ ФЕРМОЙ, СКЛАДОМ (МЕСТОМ ХРАНЕНИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ)	1	1 ЧИСЛА ОТЧЕТНОГО МЕСЯЦА	РУКОВОДИТЕЛЬ	В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА	БУХГАЛТЕР ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГАЛТЕРА	РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ	ДЕБЕТ 70 КРЕДИТ 90/1	До 10 АПРЕЛЯ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА	ВЫПИСЫВАЕТСЯ ОДНО НАИМЕНОВАНИЕ ПРОДУКЦИИ
<u>ПРИКАЗ (РАСПОРЯ-</u>	ОТДЕЛ КАДРОВ	1	В МОМЕНТ	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	Х	БУХГАЛТЕР ПО УЧЕТУ	Х	Х	Х	Х	До 10 АПРЕ	

<u>ЖЕНИЕ) О НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В КОМАНДИРОВКУ (ФОРМА N Т-9А)</u>			Т ПРИНЯТ ИЯ РЕШЕНИ Я О НАПРАВ - ЛЕНИИ СОТРУД - НИКА В КОМАН- ДИРОВК У			РАСЧЕТОВ					ЛЯ СЛЕД УЮ- ЩЕГО ГОДА	
<u>КОМАНДИРОВОЧНОЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ (ФОРМА Т-10)</u>	ОТДЕЛ КАДРОВ	1	В МОМЕН Т ПРИНЯТ ИЯ РЕШЕНИ Я О НАПРАВ - ЛЕНИИ СОТРУД - НИКА В КОМАН- ДИРОВК У	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	ВМЕСТЕ С АВАНСО- ВЫМ ОТЧЕТОМ	БУХГАЛТЕР ПО УЧЕТУ РАСЧЕТОВ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГА ЛТЕРА	X	X	До 10 АПРЕ ЛЯ СЛЕД УЮ- ЩЕГО ГОДА	
<u>СЛУЖЕБНОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ В КОМАНДИРОВКУ И ОТЧЕТ О ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ (ФОРМА N Т-10А)</u>	Подотчетное лицо	1	ПОСЛЕ ОКОНЧА - НИЯ КОМАН ДИРОВК И	РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	ВМЕСТЕ С АВАНСО- ВЫМ ОТЧЕТОМ	БУХГАЛТЕР ПО УЧЕТУ РАСЧЕТОВ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГА ЛТЕРА	X	X	До 10 АПРЕ ЛЯ СЛЕД УЮ- ЩЕГО ГОДА	ПОДТВЕРЖДАЕТ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ОПРАВДАННОСТЬ РАСХОДОВ
<u>АВАНСОВЫЙ ОТЧЕТ (ФОРМА N АО-1)</u>	Подотчетное лицо	1	ПОСЛЕ ОКОНЧА - НИЯ КОМАН- ДИРОВК И И Т.Д.	ГЛ. БУХГАЛТЕР, РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	В ТЕЧЕНИЕ 3 ДНЕЙ	БУХГАЛТЕР ПО УЧЕТУ РАСЧЕТОВ	ФИО БУХГАЛТЕРА	ФИО БУХГА ЛТЕРА	<u>ЖУРНАЛ-ОРДЕР N 7-АПК</u>	Дебет 26, 25, 20, 10 и т.д. Кредит 71	До 10 АПРЕ ЛЯ СЛЕД УЮ- ЩЕГО ГОДА	

