

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

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ**

**Кафедра «Учет, анализ и аудит»**

**УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**Выпускная квалификационная работа  
(бакалаврская работа)**

**обучающегося заочной формы обучения  
направления подготовки 38.03.01 Экономика  
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
5 курса группы 06001362  
Коломыцевой Дарьи Александровны**

Научный руководитель  
к.э.н.  
Матвийчук Л.Н.

**БЕЛГОРОД, 2017**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	7
1.1. Заработная плата как экономическая категория.....	7
1.2. Формы и системы оплаты труда.....	16
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КРАСНОГВАРДЕЙСКИЕ САДЫ», КАК ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ .....	25
2. 1. Организационно - экономическая характеристика предприятия.....	25
2.2. Анализ финансового состояния ООО «Красногвардейские сады» .....	32
2.3. Оценка системы бухгалтерского учета в .....	41
ООО «Красногвардейские сады».....	41
3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «КРАСНОГВАРДЕЙСКИЕ САДЫ» И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ	45
3.1 Первичный учет труда и его оплаты в .....	45
ООО «Красногвардейские сады».....	45
3.2. Порядок начисления заработной платы в.....	52
ООО «Красногвардейские сады».....	52
3.3. Виды удержаний из заработной платы работников предприятия .....	64
3.4. Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красногвардейские сады».....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ	

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы, основывается на том, что в современных условиях в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников формирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за переработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Одним из главных направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия является учет заработной платы работников предприятия. Учет труда и заработной платы - один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих затрат.

Под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Актуальность темы подтверждает и то, что расчеты с персоналом по оплате труда, являются очень важной составной частью всего бухгалтерского учета. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются теоретические и методические аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования – общество с ограниченной ответственностью «Красногвардейские сады».

Целью выпускной квалификационной работы, является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда, на примере ООО «Красногвардейские сады».

Для реализации данной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать экономическую сущность понятия заработной платы;
- изучить действующие в России формы и системы оплаты труда;
- раскрыть организационно-экономические характеристики ООО «Красногвардейские сады», как объекта исследования;
- проанализировать финансовое состояние общества;
- дать оценку системе бухгалтерского учета ООО «Красногвардейские сады»;
- исследовать порядок организации первичного учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучить порядок начисления заработной платы работников и виды удержаний;
- разработать пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красногвардейские сады».

Информационной базой для исследования явились законодательные и нормативные акты, методические указания и инструкции, работы отечественных экономистов, таких как А.Е. Пашерстника, Л.П. Владимировой, Р.З. Лившица Н.М., Саликова и других. А также учебные и методические пособия по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, статьи из периодических изданий по бухгалтерскому учету.

Практической основой выпускной квалификационной работы являются данные годовых отчетов ООО «Красногвардейские сады» за 2013 - 2015 годы, первичная документация по учету расчетов с персоналом по оплате труда и сведения аналитического и синтетического учета заработной платы.

Изложенный материал имеет практическое значение, которое заключается в том, что все выводы и предложения, сделанные в работе, могут быть использованы при организации учетных процессов не только на исследуемом предприятии, но и на других предприятиях отрасли.

Выпускная квалификационная работа изложена на 75 страницах компьютерного текста, включает введение три главы, заключение, список литературы составляет 38 источников. К работе прилагается 53 документа, на основании которых, проводились исследования.

# 1. УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1. Заработная плата как экономическая категория

В самом общем аспекте заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику за его труд. При этом важно учитывать понятие заработной платы как экономической категории.

Плата за труд выступает в форме вознаграждения и поэтому отличается от других видов доходов как по экономическому содержанию, так и по правовой форме. В условиях рыночной экономики заработная плата — это цена труда или плата за рабочую силу. Другой вариант — заработная плата как часть издержек производства, одна из основных статей расхода в себестоимости производимой продукции, товаров и услуг.

Классическое экономическое понимание заработной платы изложено в «Капитале» К. Маркса. Он отмечал, что она представляет собой «цену рабочей силы» работника, которую он продает капиталисту. Цену рабочей силы К.Маркс определял через категорию «рабочее время». По мнению исследователя, собственно стоимость рабочей силы, входящая в ее цену, состоит из «оплаченной части рабочего дня», когда работник работает на себя, и «неоплачиваемых часов труда», когда работник создает прибыль для капиталиста [25, с. 480, 483].

Современные экономисты рассматривают заработную плату как величину, формирующуюся на рынке труда. Но при этом в основу анализа положены различные категории. Например, В.Д. Ракоти утверждает, что оплата труда является результатом продажи наемным работником своей способности к труду и покупки ее работодателем на формирующемся рынке труда. Условия данной купли-продажи закреплены в трудовом договоре [31, с. 14] .

С такой точкой зрения созвучно и мнения Н.А. Волгина, который предлагает рассматривать заработную плату как стоимость труда, стоимость рабочей силы, цену труда и цену рабочей силы [20, с. 310]. Критика здесь также основывается на том, что рабочая сила и труд не являются товаром и не могут продаваться на рынке труда.

Зарботную плату через издержки работодателя определяет Р. Барр. Он отмечает: «Как категория экономическая заработная плата для работодателя представляет собой издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг». В трактовке автора издержки на рабочую силу включают прямую заработную плату (зарплату в узком смысле), которая непосредственно связана с участием работника в производственном процессе, оплату отпуска, праздничных дней, дней нетрудоспособности; социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы, в-четвертых; социальные расходы» [16, с. 74]. Как представляется, рассматривать заработную плату как издержки работодателя неверно, так как такой подход является не полным (не затрагивает значения заработной платы для других субъектов трудового права) и не учитывает глубинную природу заработной платы.

Заслуживает внимание позиция В.А. Вайпана, он дает следующее доктринальное определение заработной платы: «Зарботная плата (индивидуальный доход) – это часть (доля) фонда оплаты труда, которую предприятие (учреждение, организация, организация арендаторов, кооператив) обязано выдать рабочему или служащему за его труд по утвержденным общим собранием трудового коллектива (организации арендаторов, кооператива) юридическим нормам количества и критериям качества труда, но не ниже установленного законом союзной республики минимального размера» [18, с.7]. Отличительной чертой данного определения является возможность рассмотрения заработной платы через родовый признак «индивидуальный доход».

П.Б. Цехмистер предлагает следующее определение понятия «заработная плата»: «это вознаграждение за труд (оплата труда) рабочих и служащих, выплачиваемое в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности, за выполненный в течение установленного рабочего времени труд по заранее установленным правилам, которое не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и должно выплачиваться в заранее установленные сроки» [35, с. 73].

Н.М. Саликова формулирует следующее определение: «заработная плата – это вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за его труд в соответствии с квалификацией, количеством, качеством, условиями и результатами труда в размерах, установленных по соглашению сторон, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами» [32, с. 89].

В современной литературе рассматриваются четыре видовых признаков заработной платы. Первым из них является отражение в заработной плате категорий «количество труда», «качество труда», «качество рабочей силы». Еще в советское время учеными заработная плата определялась путем анализа экстенсивной и интенсивной сторон труда. Так, О.К. Пестова отмечала, что в обществе действует принцип оплаты труда по количеству и качеству. Только труд, его количество и качество, учитывается обществом при определении размеров заработной платы. По мнению О.К. Пестовой «заработная плата – это выраженная в денежной форме доля рабочего или служащего в той части общественного продукта, которая возмещает затраты общественно-необходимого труда в соответствии с его количеством и качеством при выполнении конкретной работы» [27, с. 78].

Все три составляющие находятся во взаимодействии. Деловые качества работника определяют качество и количество его труда. При этом под количеством труда следует понимать количество общественно необходимых

затрат жизненной энергии в единицу времени. Под качеством труда следует понимать «качество проделанной работы, при определении степени интенсивности и сложности затраченного труда». Стоит отметить, что в литературе присутствуют и иные мнения относительно сущности категории «количество труда»: как меры труда, как количество выработанной работником продукции и др.

Вторым видовым признаком является связь заработной платы с рабочим временем. Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит отмечают: «Пожалуй, наилучшим показателем уровня жизни является то, сколько работники получают за свой труд в час» [36, с. 42].

В современной экономике труда рабочее время как измеритель заработной платы анализируется через специальные экономические категории: производительность труда, его интенсивность и эффективность. В силу своих физиологических особенностей, субъективных качеств, а также объективных причин (технологический уровень производства у конкретного работодателя и др.) работник выполняет свою трудовую функцию, затрачивая на нее разное количество времени.

В науке трудового права сложились разные точки зрения по вопросу, какая часть рабочего времени подлежит оплате: время непосредственного труда или все рабочее время. По мнению А.Е. Пашерстника, заработной платой оплачивается не все рабочее время, а только то, во время которого работник непосредственно выполнял свою трудовую функцию. Фактическое же рабочее время включает как работу, так и «неработу», а оплате подлежит только работа [26, с. 178].

Противоположной точки зрения придерживался Р.З. Лившиц, который утверждал, что «если подчинить правовое регулирование идее о том, что только живой труд подлежит оплате, а всякие перерывы в труде по общему правилу оплате не подлежат, то ответственность за любое отступление от нормального использования рабочего времени окажется возложенной только на работника. Это было бы неверно. Правильное использование рабочего

времени составляет обоюдную обязанность сторон трудового правоотношения: как работника, так и предприятия».

С позиций Р.З. Лившица, «заработная плата – это вознаграждение, которое предприятие (учреждение, организация) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее установленным нормам и расценкам» [23, с. 22, 27]. Определение Р.З. Лившица в свете данной дискуссии представляется более верным. Ведь именно работодатель в соответствии с трудовым законодательством ответственен за организацию рабочего процесса. Он должен так организовать рабочий процесс, чтобы рабочее время тратилось работником производительно и рационально. В соответствии с ТК РФ работодатель: имеет право вводить и пересматривать нормы труда (ст. 162); обязан обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предоставить работникам оборудование, инструменты, техническую документацию и иные средства, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей [2]. Для этого надо использовать все возможные позитивные и негативные стимулы.

Третьим видовым признаком является вхождение заработной платы в состав имущественного элемента трудового правоотношения.

А.Е. Пашерстник утверждал, что юридическая природа заработной платы и содержание вознаграждения за труд могут быть понятны лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения. В трудовом правоотношении, возникшем на основе трудового договора или фактического юридического состава, наряду с правом на труд реализуется право на оплату. Именно право работника на оплату труда делает заработную плату элементом трудового правоотношения.

По мнению А.Е. Пашерстника, взаимные права и обязанности, в том числе и по вознаграждению, возникают в трудовом правоотношении уже в самом процессе труда и право на вознаграждение не обусловлено

обязательным достижением законченного результата в виде определенного продукта [26, с. 160].

Четвертым видовым признаком является наличие минимума зарплаты, гарантированного государством.

Суммируя изложенные выше суждения, можно предложить следующее определение: «заработная плата – это являющийся имущественным элементом трудового правоотношения трудовой доход работника от выполнения им своей трудовой функции, выплачиваемый ему работодателем в зависимости от качества рабочей силы работника, количества и качества его труда, минимальный размер которого устанавливается государством, а максимальный – ничем не ограничивается».

Заработная плата выступает в качестве многогранного явления, она выполняет множество функций. В ряду функций заработной платы в литературе выделяют социальную, регулирующую, воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), распределительную, ресурсно-разместительную, статусную функции, а также функцию формирования платежеспособного спроса населения.

Н.М. Саликова отмечает: «Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к неверным теоретическим и практическим выводам. Каждая функция есть часть единого целого (заработной платы), предполагающая не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов» [32, с. 58–59].

Социальная функция заработной платы, в основном, заключается в обеспечении реализации принципа социальной справедливости при установлении условий оплаты труда.

Регулирующая функция заработной платы заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. С.П. Станишевская и Д.А. Губенко, в частности, пишут: «Зарплата выступает рычагом регулирования трудового отношения работник – работодатель (соответственно отношения между индивидуальными способностями работника и потребностями работодателей)» [33, с. 72].

Воспроизводственная функция заработной платы с позиции экономики труда реализует экономические интересы работника, который заинтересован в том, чтобы хотя бы часть его заработной платы носила постоянный характер, гарантируя регулярный приток денежных средств, обеспечивающих не только удовлетворение основных, базисных, потребностей работника и членов его семьи, но и поддержание уровня жизни, считающегося в данном обществе минимально приемлемым.

Стимулирующая (мотивационная) функция заработной платы – это ее свойство направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада.

Между рассмотренными функциями возможны противоречия. Одним из важнейших противоречий здесь видится противоречие между регулирующей и стимулирующей функциями заработной платы. Ведь регулирующая функция заработной платы позволяет добиваться сокращения в неравенстве доходов. Стимулирующая функция же, наоборот, порождает данное неравенство за счет материального поощрения работников, работающих наиболее качественно и производительно. Данное противоречие должно быть устранено государством, которое при регулировании вопросов заработной платы должно стремиться обеспечивать реальное содержание заработной платы. В частности, надо установить величину минимального размера оплаты труда, соотносимую с реальной стоимостью потребительской

корзины в данной местности, а также проводить разумную налоговую политику, чтобы работодатель и работник были заинтересованы соответственно в начислении и получении выплат стимулирующего характера при минимальном их налогообложении.

Функции заработной платы в конечном итоге обуславливают ее структуру. Как правило, и ученые-экономисты и ученые-юристы выделяют две части: основную и дополнительную [17, с.25-31]. Однако, содержательное понимание этих частей в экономике труда и в трудовом праве не всегда совпадало. Так, Р.З. Лившиц считал, что выражение в заработной плате связи, с одной стороны, между работником и государством (обществом) и, с другой стороны, между работником и предприятием делает необходимым выделить две части заработной платы. Основная часть заработной платы определяется постоянными или длительными объективными факторами. К ним Р.З. Лившиц относит сложность труда, квалификацию работника и условия труда. Дополнительная часть заработной платы определяется переменными факторами: усердием работника, его отношением к труду и т.д. [23, с. 27–28].

По мнению Л.П. Владимировой, заработная плата делится на постоянную и переменную части. Постоянная часть определяется как произведение оклада за час работы (тарифной ставки) и проработанного времени. Она, в трактовке автора, включает и районный коэффициент. А переменная часть состоит из сдельного приработка, доплат и надбавок, а также премий [19, с. 167–168].

П.Б. Цехмистер отмечает деление заработной платы на основную и дополнительную в зависимости от воздействия различных факторов труда (более постоянные факторы определяют основную заработную плату, переменные факторы – дополнительную). Различие между основной и дополнительной заработной платой заключается прежде всего в следующем. Выполнение работником установленной для него меры труда является необходимым и достаточным условием для выплаты ему основной

заработной платы. В то время как для выплаты работнику дополнительной заработной платы одного факта выполнения установленной меры труда может быть недостаточно, поскольку работодателем в данном случае могут учитываться и иные факторы. [35, с. 88].

Отличия же между основной и дополнительной частями заработной платы, в трактовке Н.М. Саликовой, заключаются в следующем. Во-первых, основную часть работодатель не имеет права не устанавливать, а дополнительная часть, действительно, может не устанавливаться. Во-вторых, минимальные размеры составных частей дополнительной части в централизованном порядке не устанавливаются. В-третьих, основанием для получения дополнительной части заработной платы является выполнение или наличие дополнительных показателей, которые являются обязательными юридическими фактами. В - четвертых, на соотношение частей заработной платы влияет источник финансирования. Если организация финансируется из бюджета соответствующего уровня, то и основная часть и дополнительная регламентируются, как правило, в централизованном порядке [32, с. 100].

Современные экономисты по труду также выделяют в составе заработной платы переменную и постоянную части. В постоянную часть заработной платы они включают оплату по должностному окладу (окладу), тарифу (часовой или месячной ставки), сдельным расценкам, коэффициенту трудового участия, компенсационные выплаты, а в переменную – премии [24, с. 388–392].

Таким образом, заработная плата является доходом от выполнения работником своей трудовой функции, с экономической точки зрения данный доход является ценой этой трудовой функции. По структуре заработная плата, состоит из постоянной и переменной частей. Главными функциями заработной платы являются воспроизводственная и стимулирующая (мотивационная) функции.

## 1.2. Формы и системы оплаты труда

В соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Соответственно, у каждого работодателя должна быть предусмотрена собственная система оплаты труда работников. Базой для ее разработки будут являться положения Трудового кодекса и другие нормы действующего законодательства. Под системой оплаты труда подразумевается некая совокупность условий получения работником заработной платы - вознаграждения за свой труд.

В соответствии со ст.129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд, которое зависит от:

- квалификации работника,
- сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

При этом, к заработной плате относится не только вышеуказанное вознаграждение, но и:

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты).

В соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, системы оплаты труда, включая, размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Все эти документы должны быть составлены в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выборе и разработке внутрифирменных систем оплаты труда работников могут применяться различные системы:

- Тарифные системы оплаты труда.
- Бестарифные системы оплаты труда.
- Смешанные системы оплаты труда.

Ниже подробнее рассмотрим вышеуказанные системы оплаты труда, их особенности и отличия.

### **Тарифная система оплаты труда.**

Во многих компаниях применяются тарифные системы оплаты труда работников. Как следует из положений ст.143 ТК РФ, тарифные системы оплаты труда это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. При этом, необходимо учитывать, что только тарифные системы оплаты труда напрямую предусмотрены Трудовым кодексом.

Остальные виды систем Трудовым кодексом не установлены, однако в соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать у себя на предприятии любые системы оплаты труда, которые должны отвечать одному единственному условию - они не должны противоречить требованиям ТК РФ и других документов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с положениями ТК РФ, тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

- тарифные ставки,
- оклады (должностные оклады),
- тарифную сетку,
- тарифные коэффициенты.

Под тарифной сеткой понимается совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Довольно часто тарифная сетка оформляется в виде таблицы, в которой сведены разряды и коэффициенты – чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент. Для того, чтобы определить тарифный коэффициент каждого разряда нужно разделить тарифную ставку разряда на тарифную ставку первого разряда.

Тарифный разряд - это величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Квалификационный разряд - это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарификацией работ называют отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов [30].

Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002г. №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная.

Отличие между повременной и сдельной оплатой труда в том, что при повременной оплате труда оплата зависит от количества отработанного времени, а при сдельной – от количества произведенных единиц продукции, выполненных операций.

### **Повременная форма оплаты труда.**

Зарплата сотрудников при повременной оплате определяется исходя из их квалификации и количества отработанного ими времени.

Данная форма оплаты труда применяется тогда, когда труд сотрудника не подлежит нормированию или слишком тяжело организовать учет выполненных операций.

Обычно повременная система оплаты труда применяется при оплате труда административно – управленческого персонала, а так же сотрудников вспомогательного производства и обслуживающего хозяйства.

Кроме того, такая форма оплаты применяется при оплате труда совместителей.

При простой повременной форме оплаты труда заработная плата выплачивается за определенное количество отработанного времени и не зависит от количества выполненных операций.

Расчет осуществляется исходя из тарифной ставки или оклада и количество отработанного времени.

Сумма заработной платы определяется как произведение тарифной ставки (должностного оклада) на величину фактически отработанного времени.

В случае, если месяц отработан сотрудником не полностью, то заработная плата будет начислена сотруднику только за фактически отработанное время [29].

Если компания применяет почасовую или поденную системы оплаты труда, то зарплата сотрудника будет определяться исходя из часовой (дневной) ставки помноженной на число фактически отработанных часов или дней.

При повременно-премиальной форме оплаты труда при расчете зарплаты учитывается не только отработанное время, но и количество/качество работы, исходя из которых сотруднику начисляется премия.

Размер премии может устанавливаться в процентах от оклада (тарифной ставки) сотрудника, в соответствии с действующими в компании:

- положением о премировании,
- коллективным договором,
- приказом руководителя компании [37].

Таким образом, сумма заработка сотрудника будет определяться как произведение тарифной ставки на величину фактически отработанного времени плюс премия по итогам работы.

### **Сдельная форма оплаты труда.**

Заработная плата сотрудникам при применении сдельной оплаты труда рассчитывается исходя из конечных результатов их работы (с учетом количества и качества произведенной продукции, выполненных работ).

Сдельная форма оплаты труда стимулирует сотрудников к повышению производительности и качества выполняемых работ.

Размер заработной платы определяется на основании сдельных расценок, предусмотренных за выполнение каждой единицы продукции, операции.

Сдельная форма оплаты труда используется в организациях, которые имеют возможность четкой фиксации количества и качества производимой продукции, выполненных операций.

Сдельная форма оплаты труда, в свою очередь, разделяется, в зависимости от выбранного способа расчета заработной платы на следующие виды:

- Прямая сдельная оплата труда.
- Сдельно-премиальная оплата труда.
- Сдельно-прогрессивная оплата труда.

- Косвенно-сдельная оплата труда.
- Аккордная оплата труда [21].

Рассмотрим эти разновидности подробнее.

При использовании прямой сдельной формы оплаты труда, заработная плата сотрудников напрямую зависит от количества изготовленных единиц продукции и выполненных операций.

Расчет зарплаты осуществляется исходя из сдельных расценок. Количество изготовленных единиц продукции (выполненных операций) умножается на соответствующие сдельные расценки.

При сдельно-премиальной оплате труда, заработная плата сотрудников состоит из двух частей:

Первая часть рассчитывается исходя из выработки и сдельных расценок.

Вторая часть состоит из премии, рассчитываемой в % от суммы сдельного заработка.

При этом, порядок расчета премии, а так же перечень условий, от которых она зависит (например – выполнение и перевыполнение плана, уменьшение % брака, сокращение сроков выполнения работ) устанавливается в положении о премировании компании.

При использовании сдельно-прогрессивной формы оплаты труда, заработная плата сотрудников рассчитывается следующим образом:

За изготовление продукции/выполнение операций в пределах норм зарплата рассчитывается по твердым расценкам.

За изготовление продукции/выполнение операций сверх установленных норм зарплата рассчитывается по повышенным (прогрессивным) расценкам.

При этом, расценки на продукцию/работы сверх норм могут повышаться в зависимости от объемов перевыполнения в соответствии с утвержденной в компании таблицей расценок.

Использование косвенно-сдельной формы оплаты труда обычно осуществляется при расчетах по заработной плате с сотрудниками вспомогательных производств и обслуживающих хозяйств.

Размер заработной платы таких сотрудников зависит от выработки основного рабочего персонала и оплачивается по косвенно-сдельным расценкам за количество продукции/выполненных операций, произведенных компанией.

Так же заработок обслуживающих рабочих может устанавливаться в процентах от заработной платы основных рабочих [15].

При аккордной оплате труда заработная плата сотрудников не зависит от объема изготовленных единиц продукции/выполненных операций, а устанавливается за комплекс работ.

При этом, в зависимости от того, как на предприятии организован производственный процесс, аккордная оплата труда может быть индивидуально-сдельной и коллективно-сдельной.

В случае индивидуально-сдельной оплаты труда зарплата сотрудника рассчитывается исходя из количества произведенной им продукции и ее качества.

Сумма заработка рассчитывается исходя из сдельных расценок.

При коллективно-сдельной оплате труда зарплата сотрудников определяется в совокупности с учетом фактически произведенной продукции и выполненных работ, их сдельных расценок.

Зарплата каждого конкретного сотрудника рассчитывается исходя из объема произведенной всем подразделением (коллективом) продукции и количества (качества) его труда в общем объеме произведенных работ [12].

Таким образом, зарплата одного сотрудника при коллективно-сдельной оплате труда, зависит от общей выработки.

### **Бестарифная система оплаты труда.**

Бестарифная система оплаты труда характеризуется тесной связью уровня зарплаты сотрудника с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы трудового коллектива.

Каждому сотруднику устанавливается постоянный коэффициент квалификационного уровня.

При этом, при расчете заработка учитывается коэффициент трудового участия (КТУ) конкретного сотрудника в результатах деятельности компании.

При использовании бестарифной системы сотрудникам не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Заработок сотрудника при такой системе оплаты труда зависит от конечных результатов работы организации, структурного подразделения, а так же от объема денежных средств, направляемых компанией на пополнение фонда оплаты труда [30].

### **Смешанная система оплаты труда.**

Смешанная система оплаты труда интересна тем, что сочетает в себе как признаки тарифной системы, так и признаки бестарифной системы оплаты труда.

Система такого типа может применяться, например, в бюджетной организации, которая имеет право на осуществление предпринимательской деятельности в соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся:

- система «плавающих» окладов,
- комиссионная форма оплаты труда,
- дилерский механизм.

Применение системы «плавающих» окладов основывается на ежемесячном определении размера оклада работника в зависимости от результатов труда на обслуживаемом участке (роста или снижения

производительности труда, повышения или снижения качества продукции (работ, услуг), выполнения или невыполнения норм труда и др.).

Такая система может применяться для оплаты труда административно-управленческого персонала и специалистов.

Соответственно, размер зарплаты зависит от качества выполнения сотрудником его должностных обязанностей.

Применение комиссионной формы оплаты труда в настоящее время встречается довольно часто.

По такой системе оплачивается труд многих специалистов отделов продаж. Зарплата сотрудника за выполнение своих должностных обязанностей определяется в этом случае, как фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг.

Дилерский механизм начисления заработной платы. Данная система оплаты труда основывается на том, что сотрудник компании за свой счет приобретает товары компании, чтобы самостоятельно их реализовать.

Соответственно, размер заработка сотрудника в таком случае представляет собой разницу между ценой, по которой сотрудник закупил товары и ценой, по которой он их реализовал покупателям [29].

Таким образом, проведенные исследования показали наличие многообразных форм и систем оплаты труда. В частности, основными системами оплаты труда являются: тарифная, бестарифная и смешанная система. Каждая из них включает различные формы оплаты труда и имеет свои особенности. В настоящее время предприятия самостоятельно выбирают системы и формы оплаты труда в зависимости от вида деятельности и специфики работы. Выбранные предприятиями формы и системы оплаты труда отражаются в локальных документах предприятия, прежде всего в Положении об оплате труда.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КРАСНОГВАРДЕЙСКИЕ САДЫ», КАК ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **2. 1. Организационно - экономическая характеристика предприятия**

В 1961 году по распоряжению руководства Белгородской области от необъятных земель колхоза имени Ильича был отделен небольшой участок земли общей площадью пятьсот с небольшим гектаров. Это были земли в округе поселка Николаевский. Так образовался плодopитомнический совхоз «Красногвардейский». Первоначальной специализацией хозяйства было питомниководство. Выращивали саженцы яблони для себя и для продажи. Постепенно специализация хозяйства стала переходить от плодopитомнической к плодopодческой. Для переработки несортoвых яблок в совхозе был построен цех купажирования и отдыха соков. Производились спиртово-сброженные соки, как сырьё для винодельческих заводов.

В конце девяностых годов, после распада СССР совхоз «Красногвардейский» был переименован в предприятие ОАО «Красногвардейские сады» и выкуплен во владение частным лицом. В 2000 году яблоки начали отправлять не только на перерабатывающие предприятия, но и продавать товарными сортами. В это же время было построено фруктохранилище ёмкостью 300 тонн, которое действует и сейчас. В августе 2001 года предприятие ОАО «Красногвардейские сады» было переименовано в ООО «Красногвардейские сады», которое существует и развивается по сегодняшний день. В 2002 году здание сокоцеха было переоборудовано под фруктохранилище на 500 тонн, установлено современное холодильное оборудование. Это позволило увеличить объемы хранения и продлить сроки реализации продукции до шести-семи месяцев. В этом же году на территории предприятия было образовано пчеловодческое хозяйство для дополнительной прибыли.

Обработка садов и ягодников от вредителей и болезней всегда была самым трудоемким и затратным мероприятием. Поэтому, ещё в семидесятых годах в совхозе был построен растворный узел химобработки. Это стационарный пункт, где механизированным способом приготавливались рабочие растворы ядохимикатов и удобрений. В настоящее время растворный узел значительно усовершенствовался: вместо кирпичных емкостей установлены металлические, оборудован навес, заасфальтирована площадка, построен склад для хранения минеральных удобрений и ядохимикатов.

В хозяйстве постоянно ведется садооборот, а также замена помологических сортов яблок на более перспективные районированные сорта, и сорта, иммунные к болезням. При этом учитывается их потребительская и коммерческая ценность. Продукция предприятия продается на рынках области, а также за пределы области в Москву, Воронеж, Ростов и другие регионы. Несортное яблоко отправляется на предприятия по производству концентрированных соков и детского питания в города Губкин, Острогожск, Липецк.

По культуре агротехники садоводства ООО «Красногвардейские сады» постоянно занимает первые места среди аналогичных хозяйств области. На протяжении многих лет мы сотрудничаем с Мичуринским НИИ садоводства по вопросам систем защиты сада от вредителей и болезней, по вопросам обрезки и формирования деревьев.

Для того, чтобы не только не снижать, но и наращивать урожайность плодовых культур, необходимо вести садооборот. Для этого планируется ежегодно раскорчевывать и закладывать по 10-15 га сада.

Общество с Ограниченной Ответственностью «Красногвардейские сады» (далее Общество), создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 года с

изменениями и дополнениями от 21.03.2003 года и является юридическим лицом (Приложение 1).

Общество является коммерческой организацией, и его деятельность направлена на удовлетворение общественных потребностей и извлечение прибыли.

Общество осуществляет расчетные платежи без учета налога на добавленную стоимость (НДС).

Юридическое место нахождения Общества: 309923, Белгородская область, Красногвардейский район, п. Николаевский, ул. Народная, здание администрации.

Дата государственной регистрации: 14 августа 2001 года.

Учредителем общества является одно юридическое лицо ЗАО АПК «Славянское поле» (Приложение 1).

Уставный капитал составляет: 10 000 рублей.

Общество имеет обособленное имущество, имеет расчетный счет в банке, самостоятельный баланс, печать, штамп и бланки со своим наименованием.

Основным видом деятельности Общества по учредительным документам является:

- выращивание плодовых и ягодных культур таких как яблоки, алыча, вишня, слива, смородина, малина, земляника, рябина черноплодная;
- прочая розничная торговля в неспециализированных магазинах;
- переработка и консервирование фруктов и орехов.

Общество имеет право осуществлять иные виды деятельности, не запрещенные федеральными законами.

Продукция предприятия имеет широкий рынок сбыта: как по области, так и за её пределами. Основными партнерами предприятия являются такие общества как:

1. ОАО «Ливенский винзавод», город Бирюч
2. ООО «Фонд-Сервис», город Липецк

3. ООО «Продбаза», город Москва
4. ООО «СитиГрупп», город Москва
5. ООО Торгово-промышленная компания «Спецпродукт», город Белгород.

У общества есть как партнеры, так и конкуренты:

1. Закрытое акционерное общество «Чуевские сады»
2. Закрытое акционерное общество «Старооскольское»
3. Крестьянско-фермерское хозяйство «Вейделевское»

Поэтому основой работы общества в ближайшие годы должны стать постоянное повышение количества и качества выпускаемой продукции.

Организационная структура ООО «Красногвардейские сады» представлена в Приложении 2.

Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся заведующий фруктохранилищем, главный бухгалтер, главный экономист, секретарь генерального директора, программист, главный инженер, главный агроном, заведующий складом.

Каждый из главных специалистов отвечает за определенный участок работы предприятия и руководит соответствующими подразделениями.

В ООО «Красногвардейские сады» разработаны системные документы регламентирующие деятельность общества в том числе штатное расписание, Положение об оплате работников, Положение о премировании работников (Приложение 18, 19, 20).

Основными формами годовой финансовой отчетности общества являются [9]:

- Бухгалтерский баланс
- Отчет о финансовых результатах
- Отчет об изменениях капитала
- Отчет о движении денежных средств
- Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах (Приложение 3 - 12).

Данные формы являются источником информации для анализа основных показателей финансово-экономической деятельности ООО «Красногвардейские сады».

Основные экономические показатели работы предприятия за 2013-2015г.г. приведены в таблице 1, для заполнения которой использовались данные бухгалтерской финансовой отчетности (Приложение 3, 4, 7, 8, 9, 12, 13).

Анализ показателей деятельности ООО «Красногвардейские сады» свидетельствует о положительной динамике развития предприятия в исследуемом периоде. В частности, несмотря на незначительный спад выручки от продаж (менее одного процента) в 2015г., по сравнению с 2014г., общество сумело добиться уменьшения себестоимости продаж почти на 10,00% и благодаря этому увеличить прибыль от продаж на 141,0% или на 3 199 тыс. руб. Рентабельность продаж в 2015г. выросла на 142,00% и составила 15,0%, т.е. на каждый рубль выручки от продаж приходится 15 копеек прибыли, что является достаточно хорошим показателем.

Кроме этого, за счет роста прочих доходов и снижения прочих расходов, по итогам 2015г. ООО «Красногвардейские сады» чистая прибыль составила 4 590 тыс. руб., что на 549,0% выше данного показателя за 2014г.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом число сотрудников уменьшилось на 9 человек, это произошло в связи с сокращением штата.

Несмотря на сокращение численности в 2015г., на 9 человек, по сравнению с 2014г., производительность труда повысилась на 13%. Что свидетельствует о эффективном использовании трудовых ресурсов в ООО «Красногвардейские сады».

В тоже время, следует отметить снижение эффективности использования основных средств и материальных ресурсов.

Таблица 1

**Основные экономические показатели ООО «Красногвардейские сады»  
за 2013 – 2015гг.**

№ п./ п	Наименования показателей	Годы			Отклонение			
		2013г.	2014г.	2015г.	Абсолютное (+,-)		Относительное %	
					2014г от 2013г	2015г от 2014г	2014г от 2013г,	2015г от 2014г
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг тыс. руб.	26 080	36 914	36 749	10 834	-165	142%	100%
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	25 043	34 643	31 279	9 600	-3 364	138%	90%
3	Прибыль (убыток) от продаж тыс.руб.	1 037	2 271	5 470	1 234	3 199	219%	241%
4	Чистая прибыль (убыток) тыс.руб.	332	707	4 590	375	3 883	213%	649%
5	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб	11 508	12 505	13 253	997	748	109%	106%
6	Среднегодовая сумма дебиторской задолженности, тыс. руб.	2 112	2 167	3 607	55	1 440	103%	166%
7	Среднегодовая сумма кредиторской задолженности, тыс. руб.	10 837	10 538	10 719	-299	181	97%	102%
8	Среднесписочная численность работн., чел.	74	77	68	3	-9	104%	88%
9	Материальные затраты, тыс. руб.	9 398	10 503	15 386	1 105	4 883	112%	146%
10	Производительность труда тыс.руб.	352	479	540	127	61	136%	113%
11	Материалоотдача, руб.	2,8	3,5	2,4	0,7	-1,1	127%	68%
12	Материалоёмкость, руб.	0,36	0,28	0,42	-0,1	0,1	79%	147%
13	Фондоотдача, руб.	2,27	2,95	2,77	0,68	-0,18	130%	94%
14	Фондоёмкость, руб.	0,44	0,34	0,36	-0,10	0,02	77%	106%
15	Уровень рентабельности	1%	2%	15%	1%	13%	154%	719%
16	Рентабельность продаж	4%	6%	15%	2%	9%	155%	242%

Анализ показателей фондоотдачи показал его рост в 2014г. по сравнению с 2013г. на 30% и снижение в 2015г. по сравнению с 2014г. на 6%, т.е. на каждый рубль стоимости основных средств в 2015г. приходится на 18коп. меньше, чем в 2014г. Соответственно, наблюдается рост

фондоемкости, что оказывает отрицательное влияние на формирование себестоимости продукции.

Такая же ситуация наблюдается и в отношении коэффициентов материалоотдачи и материалоемкости. Отмечается снижение коэффициента материалоотдачи в 2015г. на 32% или на 1,10 руб. и рост коэффициента материалоемкости на 10 коп. Как результат, наблюдается рост материальных затрат в 2015г. по сравнению с предыдущими годами, в частности по сравнению с 2014г. рост составил 46%

Уровень рентабельности за период с 2013 до 2015 г. характеризуется большими изменениями. Показатель уровень рентабельности по исследуемым годам значительно увеличивается.

Проведенный анализ финансово хозяйственной деятельности ООО «Красногвардейские сады» показал, что в целом результаты деятельности предприятия достаточно положительные. Наблюдается устойчивая тенденция роста в исследуемом периоде, прибыли от продаж и чистой прибыли. Рентабельность продукции постоянно увеличивается, в 2015г. она достигла 15%, рост составил, по сравнению с 2013г. – 275%.

Тем не менее нельзя не отметить снижение эффективности использования основных средств и материальных ресурсов в 2015г. по сравнению с предыдущими годами, что привело к росту материальных затрат в себестоимости продукции. Учитывая при этом снижение себестоимости продукции в 2015г. на 10% по сравнению с 2014г., можно сделать вывод, что данное снижение произошло за счет эффективного использования трудовых ресурсов. Рост производительности труда, при сокращении численности подтверждает данный вывод.

В то же время обществу следует обратить внимание на пути повышения эффективности использования основных фондов и материальных ресурсов.

## 2.2. Анализ финансового состояния ООО «Красногвардейские сады»

Финансовое состояние предприятия можно оценивать с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспектив. В первом случае в качестве критериев оценки финансового состояния выступают ликвидность и платежеспособность.

Под ликвидностью предприятия понимается его способность покрыть свои краткосрочные обязательства активами, срок превращения которых в денежные средства соответствует сроку погашения обязательств.

Предприятие считают ликвидным, когда она может погасить собственную кредиторскую краткосрочную задолженность за счет реализации текущих (оборотных) активов.

Предприятие может быть ликвидным в меньшей или большей степени, так как оборотные активы включают в себя различные их типы, где есть труднореализуемые и легко реализуемые активы [14].

По уровню ликвидности оборотные активы возможно разделить условно на несколько групп. В таблице 2 представлена методика группировки активов по степени ликвидности.

Таблица 2

Методика группировки активов по степени ликвидности.

Показатели	Методика расчета	Статьи баланса
Наиболее ликвидные активы (А1)	денежные средства организации и краткосрочные финансовые вложения	1240+1250
Быстро реализуемые активы (А2)	товары отгруженные, дебиторская задолженность и прочие оборотные активы	1230+1260
Медленно реализуемые активы (А3)	запасы с налогом на добавленную стоимость, доходные вложения в материальные ценности, долгосрочные финансовые вложения за минусом товаров отгруженных и расходов будущих периодов	1210+1220
Труднореализуемые активы (А4)	Внеоборотные активы, за исключением доходных вложений в материальные ценности, долгосрочных финансовых вложений, плюс расходы будущих периодов и дебиторская задолженность долгосрочная	1100
Баланс		1600

В таблице 3 сгруппированы активы ООО «Красногвардейские сады», по степени их ликвидности (Приложение 3, 8).

Таблица 3

Группировка активов по степени ликвидности  
ООО «Красногвардейские сады» за 2013 – 2015гг.

Показатели	2013 г.	2014г.	2015г.	Абсолютное значение	
				2014 г. от 2013г.	2015г. от 2014г.
Наиболее ликвидные активы (А1)	1876	4719	2042	2843	-2677
Быстро реализуемые активы (А2)	1023	3310	3903	2287	593
Медленно реализуемые активы (А3)	7937	3820	6894	-4117	3074
Труднореализуемые активы (А4)	15464	15897	16961	433	1064
Баланс	26300	27746	29800	1446	2054

Пассивы предприятия группируются по сроку их погашения. В таблице 4 раскрыта методика группировки пассивов по степени срочности их погашения [14].

Таблица 4

Методика группировки пассивов по сроку погашения

Показатели	Методика расчета	Статьи баланса
Наиболее срочные обязательства (П1)	кредиторская задолженность и прочие краткосрочные обязательства	1520+1550
Краткосрочные пассивы (П2)	краткосрочные займы и кредиты	1510
Долгосрочные пассивы (П3)	долгосрочные заемные средства и прочие долгосрочные обязательства	1400+1540
Собственный капитал предприятия (П4)	собственный капитал	1300+1530
Баланс		1700

В таблице 5 пассивы ООО «Красногвардейские сады» сгруппированы по степени срочности погашения обязательств (Приложение 3, 8).

Таблица 5

Группировка пассивов по срочности погашения обязательств  
ООО «Красногвардейские сады» за 2013 – 2015гг.

Показатели	2013г.	2014г.	2015г.	Абсолютное значение	
				2014г.от 2013г.	2015г.от 2014г.
Наиболее срочные обязательства (П1)	10459	10616	10822	157	206
Краткосрочные пассивы (П2)	7885	4850	1350	-3035	-3500
Долгосрочные пассивы (П3)	2371	6156	6935	3785	779
Собственный капитал предприятия (П4)	5585	6124	10693	539	4569
Баланс	26300	27746	29800	1446	2054

Баланс абсолютно является ликвидным, когда исполняются все четыре неравенства:

$$A1 > П1$$

$$A2 > П2$$

$$A3 > П3$$

$$A4 < П4 \text{ (носит регулярный характер).}$$

В таблицах 6-8, проведен анализ ликвидности баланса за 2013– 2014 гг.

Таблица 6

## Анализ ликвидности баланса предприятия за 2013

Актив	Пассив	Условие	Излишек (недостаток) платежных средств, тыс.руб.
A1=1876	П1=10459	$\leq$	-8583
A2=1023	П2=7885	$\leq$	-6862
A3=7937	П3=2371	$\geq$	5566
A4=15464	П4=5585	$\geq$	9879

В анализируемом периоде у предприятия не достаточно денежных средств для погашения наиболее срочных обязательств (недостаток 8583 тыс.руб.). Выполненный расчет абсолютных величин по платежному излишку или недостатку показывает, что наиболее ликвидные активы покрывают лишь 17.9% обязательств ( $1876 / 10459 * 100\%$ ). В соответствии с принципами оптимальной структуры активов по степени ликвидности, краткосрочной дебиторской задолженности должно быть достаточно для покрытия среднесрочных обязательств (краткосрочной задолженности за минусом текущей кредиторской задолженности). В данном случае это соотношение не выполняется – у предприятия недостаточно краткосрочной дебиторской задолженности для погашения среднесрочных обязательств. Быстро реализуемые активы покрывают лишь 13% обязательств ( $1023 / 7885 * 100$ ). Медленно реализуемые активы покрывают долгосрочные пассивы (излишек 5566 тыс.руб.) Труднореализуемые активы больше постоянных пассивов, т.е. минимальное условие финансовой устойчивости не соблюдается. Из четырех соотношений характеризующих наличие ликвидных активов у организации за рассматриваемый период выполняется

только одно. Баланс организации в анализируемом периоде не является ликвидным.

Таблица 7

## Анализ ликвидности баланса предприятия за 2014г.

Актив	Пассив	Условие	Излишек (недостаток) платежных средств, тыс.руб.
A1=4719	П1=10616	$\leq$	-5897
A2=3310	П2=4850	$\leq$	-1540
A3=3820	П3=6156	$\leq$	-2336
A4=15897	П4=6124	$\geq$	9773

Данные таблицы 7, свидетельствуют, что в 2014г. в ООО «Красногвардейские сады» не достаточно денежных средств для погашения наиболее срочных обязательств (недостаток 5897 тыс.руб.). Выполненный расчет показывает, что наиболее ликвидные активы покрывают лишь 44.5% обязательств ( $4719 / 10616 * 100\%$ ). Также у предприятия недостаточно краткосрочной дебиторской задолженности для погашения среднесрочных обязательств. Быстро реализуемые активы покрывают лишь 68.2% обязательств ( $3310 / 4850 * 100$ ). Медленно реализуемые активы не покрывают долгосрочные пассивы (недостаток 2336 тыс.руб.) Они покрывают лишь 62.1% обязательств ( $3820 / 6156 * 100$ ). Труднореализуемые активы больше постоянных пассивов, т.е. минимальное условие финансовой устойчивости не соблюдается. Баланс организации в 2014г. тоже не является ликвидным.

Таблица 8

## Анализ ликвидности баланса предприятия за 2015г.

Актив	Пассив	Условие	Излишек (недостаток) платежных средств, тыс.руб.
A1=2042	П1=10822	$\leq$	-8780
A2=3903	П2=1350	$\geq$	2553
A3=6894	П3=6935	$\leq$	-41
A4=16961	П4=10693	$\geq$	6268

В 2015г., как видно с таблицы 8, ООО «Красногвардейские сады», как и в предыдущие годы испытывает недостаток денежных средств для

погашения наиболее срочных обязательств (недостаток 8780 тыс.руб.). Выполненный расчет показывает, что наиболее ликвидные активы покрывают лишь 18.9% обязательств ( $2042 / 10822 * 100\%$ ).

Однако, ситуация немного улучшилась, так как у предприятия достаточно краткосрочной дебиторской задолженности для погашения среднесрочных обязательств. Медленно реализуемые активы не покрывают долгосрочные пассивы (недостаток 41 тыс.руб.) Они покрывают лишь 99.4% обязательств ( $6894 / 6935 * 100$ ). Труднореализуемые активы больше постоянных пассивов, т.е. минимальное условие финансовой устойчивости не соблюдается. Из четырех соотношений характеризующих наличие ликвидных активов у организации за рассматриваемый период выполняется только одно. Баланс организации в анализируемом периоде не является ликвидным.

Вторая стадия анализа ликвидности предприятия — это расчет коэффициентов ликвидности.

Расчет коэффициентов ликвидности дает возможность определить степень обеспеченности ООО «Красногвардейские сады» ликвидными средствами, текущих обязательств (табл. 9).

Таблица 9

Анализ коэффициентов ликвидности ООО «Красногвардейские сады»  
за 2013 – 2015гг.

Показатели	Формула	Значение			Изменение		Нормативное ограничение
		2013г.	2014г.	2015г.	2014г. от 2013г.	2015г. от 2014г.	
Общий показатель ликвидности	$(A1+0.5A2+0.3A3)/(П1+0.5П2+0.3П3)$	0.4	0.6	0.4	0.2	-0.2	не менее 1
Коэффициент абсолютной ликвидности	$A1/(П1+П2)$	0.1	0.3	0.2	0.2	-0.1	0,2 и более. Допустимое значение 0,1
Коэффициент срочной ликвидности	$(A1+A2)/(П1+П2)$	0.2	0.5	0.5	0.3	0.0	не менее 1. Допустимое значение 0,7-0,8
Коэффициент текущей ликвидности	$(A1+A2+A3)/(П1+П2)$	0.6	0.8	1.0	0.2	0.2	не менее 2,0

Значение коэффициента абсолютной ликвидности оказалось ниже допустимого, что говорит о том, что предприятие не в полной мере обеспечено средствами для своевременного погашения наиболее срочных обязательств за счет наиболее ликвидных активов (организация может покрыть 10.0% своих обязательств). За рассматриваемый период коэффициент снизился на 0.1.

Значение коэффициента быстрой ликвидности оказалось ниже допустимого. Это говорит о недостатке у организации ликвидных активов, которыми можно погасить наиболее срочные обязательства.

Коэффициент текущей ликвидности в отчетном периоде находится ниже нормативного значения 2, что говорит о том, что предприятие не в полной мере обеспечено собственными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения срочных обязательств. Вместе с тем, показатель все же находится на уровне единицы, что указывает на то, что в течение операционного цикла организация имеет возможность погасить свои краткосрочные обязательства. За рассматриваемый период коэффициент вырос на 0.2.

Платежеспособность означает наличие в достаточном объеме денежных средств и их эквивалентов для расчетов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения. Отсюда основными индикаторами текущей платежеспособности является наличие достаточной суммы денежных средств и отсутствие у предприятия просроченных долговых обязательств [34].

Текущая платежеспособность считается нормальной, если соблюдается условие,  $A1 + A2 \geq П1 + П2$  и это свидетельствует о платежеспособности (неплатежеспособности) на ближайший к рассматриваемому моменту промежуток времени.

Текущая платежеспособность за 2013г.:

$$1876+1023 < 10459+7885$$

На конец анализируемого периода организация неплатежеспособна, платежный недостаток составил 15445 тыс.руб. (2899 - 18344), на конец периода обязательства превышают возможности организации в 6.3 раза.

Текущая платежеспособность за 2014г.:

$$4719+3310 < 10616+4850$$

На конец анализируемого периода организация неплатежеспособна, платежный недостаток составил 7437 тыс.руб. (8029 - 15466), на конец периода обязательства превышают возможности организации в 1.9 раза.

Текущая платежеспособность за 2015г.:

$$2042+3903 < 10822+1350$$

На конец анализируемого периода организация неплатежеспособна, платежный недостаток составил 6227 тыс.руб. (5945 - 12172), на конец периода обязательства превышают возможности организации в 2 раза.

Таким образом, расчеты свидетельствуют, что на протяжении всего исследуемого периода ООО «Красногвардейские сады» неплатежеспособно.

Финансовая устойчивость может быть оценена с помощью относительных показателей - коэффициентов, характеризующих степень независимости организации от внешних источников финансирования [22].

В таблице 10, представлена методика расчета и расчет коэффициентов финансовой устойчивости ООО «Красногвардейские сады» за 2013 – 2015гг. (Приложение 3, 8).

Полученные результаты позволяют увидеть, что ООО «Красногвардейские сады» характеризуется зависимостью от внешних источников финансирования, коэффициент автономии предприятия по состоянию на отчетную дату составил 0.32 (доля собственных средств в общей величине источников финансирования на конец отчетного периода составляет лишь 32.%). Полученное значение свидетельствует о неоптимальном балансе собственного и заемного капитала. Другими словами данный показатель свидетельствует о неудовлетворительном финансовом положении.

Таблица 10

Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Красногвардейские сады» за 2013 – 2015гг.

Показатели	Формула	Значение			Изменение		Норма
		2013г.	2014г.	2015г.	2014г. от 2013г.	2015г. от 2014г.	
1. Коэффициент обеспеченности запасов источниками СОС	$E_c/Z$	-1.10	-1.23	-0.06	-0.13	1.17	более 1
2. Коэффициент финансового левериджа	$ЗК/ИС$	3.70	3.53	1.79	-0.17	-1.74	меньше 1
3. Коэффициент автономии	$ИС/В$	0.16	0.18	0.32	0.02	0.14	0.5 и более
4. Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизов-х средств	$M/F$	0.70	0.75	0.76	0.05	0.01	1 и более
5. Коэффициент маневренности	$ЕС/ИС$	-1.57	-0.77	-0.04	0.80	0.73	0.2-0.5;
6. Индекс постоянного актива	$ФИММ/ИС$	2.77	2.60	1.59	-0.17	-1.01	менее 1
7. Коэффициент реальной стоимости имущества	$KP=(СОС+ЗС+ЗН)/В$	0.47	0.46	0.46	-0.01	0.00	-
8. Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств	$КД=КТ/(ИС+КТ)$	0.30	0.50	0.40	0.20	-0.10	-
9. Коэффициент финансовой устойчивости	$K_y=(ИС+КТ)/В$	0.30	0.44	0.60	0.14	0.16	0.8-0.9
10. Коэффициент концентрации заемного капитала,	$K_k=ЗК/В$	0.79	0.78	0.64	-0.01	-0.14	0.5 и менее
11. Коэффициент обеспеченности СОС	$K_{СОС}=ОС/В$	0.52	0.52	0.83	0.00	0.31	0.1 и более

В то же время, на конец, 2015г. коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами составил 0.83, т.е. 83.3% собственных средств организации направлено на пополнение оборотных активов.

Коэффициент обеспеченности запасов источниками собственных оборотных средств ниже нормативного значения, т.е. организация сильно зависит от заемных источников средств при формировании своих оборотных активов.

Коэффициент финансового левериджа равен 1.79. Это означает, что на каждый рубль собственных средств, вложенных в активы предприятия, приходится 1.79 руб. заемных средств. Спад показателя в динамике на 1.74 свидетельствует об ослаблении зависимости организации от внешних инвесторов и кредиторов, т.е. о некотором усилении финансовой устойчивости.

Коэффициент маневренности повысился с - 0.77 до - 0.04, что говорит о повышении мобильности собственных средств организации и повышении свободы в маневрировании этими средствами.

Значение коэффициента постоянного актива говорит о высокой доле основных средств и внеоборотных активов в источниках собственных средств. По состоянию на конец периода их стоимость покрывается за счет собственных средств на 159.0%. Следовательно, на конец анализируемого периода все долгосрочные активы финансируются за счет долгосрочных источников, что может обеспечить относительно высокий уровень платежеспособности в долгосрочном периоде. При этом сократились финансовые возможности предприятия финансировать свои внеоборотные активы за счет собственных средств.

Таким образом, анализ финансового состояния ООО «Красногвардейские сады» свидетельствует о неблагоприятной финансовой ситуации, сложившейся на предприятии в исследуемом периоде. Баланс предприятия, в течении 2013 – 2015гг. не является абсолютно ликвидным, при этом не соблюдается даже минимальное условие финансовой устойчивости. Значения большинства коэффициентов ликвидности ниже нормативных значений. Что свидетельствует о недостатке ликвидных средств для расчетов по наиболее срочным обязательствам.

В целом по всем рассматриваемым периодам предприятие в большей степени оказывалось не платежеспособным.

Большинство коэффициентов финансовой устойчивости ниже нормативных значений, следовательно, за анализируемый период организация имеет низкую рыночную финансовую устойчивость. Тем не менее, положительная тенденция роста почти всех полученных коэффициентов свидетельствует о стремлении общества повысить финансовую устойчивость. Обществу необходимо проработать структуру баланса, и предпринять соответствующие мероприятия по изменению структуры баланса в сторону увеличения собственных источников финансирования. Что позволит укрепить ликвидность и платежеспособность и повысить финансовую устойчивость ООО «Красногвардейские сады».

### **2.3. Оценка системы бухгалтерского учета в ООО «Красногвардейские сады»**

Бухгалтерский учет в ООО «Красногвардейские сады» осуществляется отдельным структурным подразделением – Бухгалтерией. Возглавляет бухгалтерию главный бухгалтер, в его подчинении находится бухгалтер-финансист, бухгалтер расчетного стола по заработной плате, бухгалтер материального стола, бухгалтер-кассир. Структура бухгалтерии общества представлена в Приложении 14.

Следует отметить, что в ООО «Красногвардейские сады» не разработаны и не утверждены должностные инструкции работников бухгалтерии. Работники бухгалтерии выполняют свои обязанности по определенному участку работы. В частности бухгалтер рабочего стола по заработной плате выполняет следующие работы:

1. Проводит прием, контроль, анализ, обработку таблиц учета рабочего времени.

2. Принимает листы о временной нетрудоспособности, справки по уходу за больными и иные документы, подтверждающие право на отсутствие сотрудника на работе. Контролирует правильность их оформления, составлять установленную бухгалтерскую отчетность.

3. Осуществляет начисление заработной платы работникам предприятия, проводит контроль средств фонда оплаты труда.

4. Проводит регистрацию бухгалтерских операций и их занесение в надлежащие формы отчетности.

5. Производит:

- перечисления взносов в государственные страховые, социальные фонды;
- начисления заработных плат рабочих и служащих;
- отчисление средств на материальное стимулирование работников;
- иные платежи.

6. Подготавливает периодическую отчетность в установленные сроки, оформляет документы в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.

7. Реализует контроль соблюдения кассовой дисциплины, расчетов с подотчетными лицами.

8. Подготавливает информацию для составления баланса, отчетов о доходах и расходах денежных средств.

9. Выполняет поручения главного бухгалтера в рамках своей компетенции.

Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется способом двойной записи в соответствии с рабочим планом счетов бухгалтерского учета (Приложение 16), разработанным на основании Плана счетов, утвержденного Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н.

Бухгалтерский учет в ООО «Красногвардейские сады» организован по централизованной форме и охватывает финансовый и налоговый учет, ведется с использованием компьютерной технологии обработки информации

в производствах и подразделениях, используются программы «1С: Бухгалтерия» версии 7.7. ООО «Красногвардейские сады» применяет типовые формы первичных учетных документов, отраженные в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации.

Одним из основных документов, регулирующих порядок ведения бухгалтерского учета организации, является учетная политика [8].

В учетной политике ООО «Красногвардейские сады» установлен порядок ведения бухгалтерского и налогового учета (Приложение 15).

Учетная политика в ООО «Красногвардейские сады» осуществляется в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учете» №129-ФЗ от 21.11.1996 года, Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденного приказом МФ РФ №34 н от 29 июля 1998 года, Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации ПБУ 1\98, утвержденного Приказом МФ РФ от 09.12.1998 года, Планом счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности предприятий и инструкции по его применению, утвержденного Приказом министерства сельского хозяйства РФ от 13 июля 2001 года №654 «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций АПК и методических рекомендаций по его применению» [3, 6, 7, 8].

В учетной политике предприятия определяются принципы отражения в бухгалтерском учете всех фактов общей хозяйственной деятельности, их полноты и достоверности, анализа финансово - хозяйственного состояния организации, учета потерь\расходов\доходов, учета стоимости активов и достоверности их оценки по рыночной стоимости, а также способы группировки и оценки фактов хозяйственной деятельности, погашение стоимости актов, инвентаризации, способы применения счетов бухгалтерского учета, обработки информации [8].

В рамках учетной политики в ООО «Красногвардейские сады», разработан и утвержден рабочий план счетов, график документооборота (Приложение 15, 16, 17).

ООО «Красногвардейские сады», относится к сельскохозяйственным предприятиям, так как является производителем сельскохозяйственной продукции. Доход от продажи сельскохозяйственной продукции в обществе превышает 70%.

Поэтому, в соответствии с главой 23.1 Налогового кодекса РФ, ООО «Красногвардейские сады», является плательщиком единого сельскохозяйственного налога (ЕСХН).

Ставка налога составляет 6%. Объектом налогообложения по ЕСХН являются доходы уменьшенные на величину произведенных расходов.

Налоговой базой признается денежное выражение доходов, уменьшенных на величину расходов.

Доходы и расходы определяются нарастающим итогом с начала года

Налоговую базу можно уменьшить на сумму убытка, полученного в предыдущих годах

Кроме этого плательщики ЕСХН освобождаются от уплаты налога на прибыль, налога на имущество и налога на добавленную стоимость [1].

Изучение порядка организации и ведения бухгалтерского учета в ООО «Красногвардейские сады», показало, что в целом ведение бухгалтерского учета, соответствует законодательству РФ. В то же время, были выявлены, некоторые недостатки. Так в учетной политике общества не отражен способ отражения начисленных отпускных работникам, в случае если отпуск приходится на несколько отчетных периодов. В учетной политике, следует отразить порядок отнесения данных начислений либо на себестоимость продукции, либо на расходы будущих периодов, с использованием сч. 97 «Расходы будущих периодов».

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «КРАСНОГВАРДЕЙСКИЕ САДЫ» И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

#### **3.1 Первичный учет труда и его оплаты в ООО «Красногвардейские сады»**

В настоящее время каждая организация АПК, в том числе и ООО «Красногвардейские сады», представляет собой сложное хозяйство, в котором ежедневно совершаются различные по своему содержанию операции. Все отдельные хозяйственные операции отражаются в момент их свершения в особых документах лицами, ответственными за данный участок работы, то есть они имеют правовое значение.

Следовательно, первичный учет представляет собой регистрацию отдельных хозяйственных операций. Первичный учет - начальная стадия восприятия информации, используемой всеми видами учета. Первичный учет называют еще и производственным, так как значительная часть первичных документов составляется непосредственно на месте производства продукции - в поле, в садах, в подсобном предприятии [38].

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, которые утверждены Постановлением Госкомстата РФ.

Оформление первичной документации по движению работников общества осуществляет инспектор отдела кадров. В ООО «Красногвардейские сады», эту работу осуществляет делопроизводитель.

При приеме на работу между организацией и работником заключается трудовой договор. В трудовом договоре указаны, на какую должность принимается работник, на какой срок, права и обязанности сторон, социальное обеспечение. Трудовой договор составляется в двух экземплярах: первый находится у работодателя, второй у работника. В случае возникновения спора между сторонами он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров работника и работодателя (Приложение 21).

Возникновение трудовых отношений оформляется приказом о приеме на работу (ф. № Т-1), который составляется на основании заявления работника и с которым его знакомят под личную роспись. При оформлении приказа (распоряжения) и приеме на работу (форма № Т-1) указывается наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для выполнения определенной работы и др.) (Приложение 22).

**Пример 1.** На основании личного заявления Приходько М.А., генеральным директором ООО «Красногвардейские сады», был издан приказ № 259 от 01.11.2016 г. о приеме работника на должность кассира, в бухгалтерию с 01 ноября 2016г. С Приходько М.А., был заключен трудовой договор на неопределенный срок, работнику гарантируется оплата согласно штатному расписанию, отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также социальное страхование. В договоре указывается, что работник несет материальную ответственность за причиненный предприятию ущерб (Приложение 21, 22).

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер и открывается личная карточка (ф.№ Т-2), где содержатся общие сведения о работнике, сведения о воинском учете, назначения и перемещения, отметки о повышении квалификации, переподготовках, очередных отпусках, аттестациях и т.д.

В бухгалтерии открывается лицевой счет работника (карточка сотрудника). В ООО «Красногвардейские сады» на каждого работника на календарный год открывается карточка сотрудника, где указывается отработанное работником время, оклад (тариф), начисленная заработная плата по видам, удержания по видам и сумма к выдаче, за каждый месяц отдельно (Приложение 23).

В ООО «Красногвардейские сады» разработано и утверждено штатное расписание. Данный документ применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с Уставом. Штатное расписание содержит перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом генерального директора. Изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им лица. (Приложение 18).

К штатному расписанию ООО «Красногвардейские сады» прилагается перечень установленных тарифных ставок, окладов, с премией и без премии (Приложение 18).

Для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам составляется график отпусков. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работников.

График отпусков визируется кадровой службой, руководителями структурных подразделений, согласовывается с профсоюзным органом и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом. При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Также первичными документами по учету движения персонала являются:

- Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (ф. № Т-5) составляется в двух экземплярах при оформлении перевода работника из

одного подразделения в другое. Один экземпляр остается у инспектора, второй передается в бухгалтерию. Приказ визируется руководителями соответствующих структурных, подразделений и подписывается руководителем организации. Таким же приказом оформляется перевод работника с категории «иностранцы» в категорию работников, имеющих российское гражданство (Приложение 24).

**Пример 2.** Согласно приказа генерального директора ООО «Красногвардейские сады» от 01 ноября 2016г., рабочий Зацепин С.Ю., переведен с категории «иностранцы» в категорию работников имеющих российское гражданство, при этом должность остается такой же – подсобный рабочий (Приложение 24).

- Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (ф. № Т-6) применяется для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов. Содержит все необходимые сведения для расчета отпускных сумм и удержаний (Приложение 25).

**Пример 3.** В соответствии с графиком отпусков, был издан приказ генерального директора общества №97 от 11 ноября 2016г. о предоставлении рабочему Белоусову А.Т. ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительностью 17 календарных дней с 14 ноября 2013г. по 30 ноября 2016г. (Приложение 25).

- Приказ о прекращении трудового договора (контракта) (ф. № Т-8), который составляется в двух экземплярах и подписывается руководителем организации. В приказе указывают причину и основание увольнения.

**Пример 4.** Согласно приказа генерального директора ООО «Красногвардейские сады» №260 от 01 ноября 2016г., был прекращен трудовой договор с комендантом общежития Веретенниковой В.С., в связи с истечением срока трудового договора (Приложение 26).

В растениеводстве первичный учет труда представлен различными учетными листами, а именно:

- Учетный лист тракториста-машиниста (ф. № 133-АПК), который заполняют на каждого тракториста-машиниста. Учет ведут по мере выполнения по видам работ, указывая, под какие культуры они выполнялись, количество отработанных часов, норму выработки, расценку, объем выполненной работы в натуре и в переводе на условные эталонные гектары. Учетный лист ведет бригадир, подписывают его тракторист, бригадир и утверждает агроном, который делает отметку о качестве и сроках выполнения работ [28].

**Пример 5.** На тракториста-машиниста Беликова В.Н., за ноябрь месяц был заполнен учетный лист, в котором указано по датам виды работ, количество отработанных часов, норма выработки, расценка, коэффициент перевода, количество выполненных условных гектаров и прочие условия, в частности, 17 ноября работником была произведена вспашка огородов, продолжительность работы – 4 часа, норма выработки 0,9 га., фактически выполнено – 0,25 га., что с учетом коэффициента пересчета составляет 1,5 усл. га.  $((0,25 \times 5,1)/0,9)$ , с учетом расценки 459,00 руб., Беликову В.Н. за данную работу было начислено 127,00 руб. (Приложение 27).

- На транспортных работах для учета работы трактористов в хозяйстве ведут путевой лист трактора (ф. № 134-АПК), в котором записывают количество отработанных часов, дней, пробег всего и в том числе с грузом, количество перевезенных грузов, сделанных тонно-километров, выполненных условных эталонных гектаров работы, расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда.

- Для учета ручных работ и работ, выполненных с помощью живой тягловой силы, применяют учетный лист труда и выполненных работ ф. № 131-АПК, который предназначен для учета труда и работ, выполненных звеном, бригадой, а ф. № 132-АПК - для учета затрат труда и работ, выполненных отдельным членом бригады.

На вспомогательных производствах и при выполнении ремонтных или строительных работ работниками хозяйства для учета объема выполненных

работ, затрат труда и начисления заработной платы используют следующие первичные документы.

- Наряд на сдельную работу (для бригады) (ф. № 136-АПК) применяют с целью учета объема выполненных работ, затраченного времени и начисления заработной платы (оплаты труда) членам бригады. Наряд выписывают сроком до одного месяца в одном экземпляре. В течение месяца в нем отмечают выполненные работы и на обратной стороне наряда ведут таблицу, в которой ежедневно учитывают время, отработанное каждым членом бригады.

- Наряд на сдельную работу (индивидуальный) (ф. № 137-АПК) применяют для установления заданий и учета объема выполненных работ, затраченного времени и заработной платы (оплаты труда) на одного работника [28].

**Пример 6.** Согласно наряда на сдельную работу, Стуликов А.Л., в ноябре выполнял ремонтные работы, затраченное время составило 7 час., тарифная ставка за 1 час, равна 35,04 руб. итого работнику начислено 246,00 руб. Наряд подписан заведующим мастерской и нормировщиком (Приложение 29).

- Путевой лист грузового автомобиля, предназначен для учета работы грузового автотранспорта и служит основанием для начисления оплаты труда шоферам и грузчикам. Путевой лист выписывают на один день. В нем приводят данные о количестве перевезенного груза, расстоянии, расходе горючего и другие показатели.

- Путевой лист легкового автомобиля (ф. №3) предназначен для первичного учета работы легкового автотранспорта и начисления оплаты труда шоферам. Путевой лист выдается на день.

**Пример 7.** Водителю Богатыреву Д.А., был выдан путевой лист с 01 по 15 ноября 2016г. для выполнения работ в ООО «Красногвардейские сады», в путевом листе отмечены марка и госномер автомобиля – Ауди, Н 540 НО, показания спидометра в момент выезда на задание – 176785 км. и в момент

возвращение – 178629 км., расход бензина – 157,53 л. Перед выездом водитель проходит медицинское обследование, медсестра ставит штамп в листе о допуске водителя к работе, механик подтверждает исправность транспортного средства (Приложение 32).

Следует отметить, что выдача путевых листов в ООО «Красногвардейские сады», осуществляется с нарушением. Листы выдаются не ежедневно, а на первую и вторую половину месяца, что является грубым нарушением, так как водитель должен ежедневно проходить медицинское освидетельствование и в листе должен стоять штамп медработника о допуске к работе.

Для начисления заработной платы работникам с повременной формой оплаты труда в ООО «Красногвардейские сады» ведут таблицу учета рабочего времени (ф. №140-АПК или ф. № Т-13 по классификации Госкомстата РФ), который заполняется заведующим соответствующего подразделения хозяйства. В таблице учета рабочего времени записан весь личный состав подразделения в установленной последовательности с указанием табельных номеров. Здесь ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, неявки отражают в таблице условными обозначениями. В конце месяца в таблице подводят итоги об отработанном времени (часы, дни), днях неявки на работу и причинах неявки, затем таблицу сдают в бухгалтерию (Приложение 33). При использовании ф. № Т-13 оплату труда начисляют в лицевом счете (ф. №Т-54), он содержит все сведения о продвижении работника по службе (в том числе изменения оклада), а также все материалы о ежемесячных начислениях и удержаниях из заработной платы. В нем сосредоточены данные об отпусках, о больничных листах и т.п. (Приложение 23). Этот документ является главным источником цифр для расчетов пенсии работнику, поэтому по закону он должен храниться в архиве в течение 75 лет после увольнения работника.

В ООО «Красногвардейские сады» применяют табель ф. Т-13, при этом в таблице отмечают не только отработанные дни или неявки, но и начисленную заработную плату (Приложение 34, 35).

На основании вышеперечисленных документов бухгалтерия начисляет работникам основную и дополнительную заработную плату. Для начисления заработной платы в ООО «Красногвардейские сады» используется документ «Расчеты по зарплате», в котором по каждому работнику отражается должность, количество отработанных дней и часов, начисленная заработная плата по видам, удержание по видам и сумма к выдаче (Приложение 36).

Начисление заработной платы в ООО «Красногвардейские сады» производится ручным способом, затем данные переносятся в программу.

Непосредственная выдача заработной платы за месяц происходит с помощью платежной ведомости (ф. № Т-53), где указывают фамилии и инициалы работников, суммы начислений и разного рода доплат, сумму к выдаче и расписку в получении заработной платы (Приложение 37).

Изучения порядка первичного учета оформления трудовых отношений с работниками и начисления заработной платы показал, что первичный учет ведется в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативно-законодательными документами регулируемыми расчеты с персоналом по заработной плате. В ООО «Красногвардейские сады» применяются как типовые формы первичных документов, так и специализированные применяемые на предприятиях агропромышленного комплекса.

### **3.2. Порядок начисления заработной платы в ООО «Красногвардейские сады»**

Заработная плата в ООО «Красногвардейские сады» начисляется на основании первичных документов ручным способом и только после этого переносится в автоматизированную бухгалтерскую программу «1С: Бухгалтерия» версия 7.7.

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда Планом счетов предусмотрен пассивный, расчетный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [7].

По кредиту сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражается начисленная заработная плата работникам, включая выплаты в межрасчетный период, премии, вознаграждения по итогам года и прочее. Начисленная заработная плата включается в себестоимость продукции, таким образом по кредиту счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетами учета затрат, такими как счет 20 «Основное производство», счет 23 «Вспомогательное производство», счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», счет 25 «Общепроизводственные расходы», счет 26 «Общехозяйственные расходы» и другие. В случае, если выплаты носят непроизводственный характер, например премия ко дню рождения, то сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со сч. 91 «Прочие доходы и расходы».

По дебету сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются удержания из заработной платы, выдача и перечисление заработной платы работникам – Кт сч. 68 «Расчеты по налогам и сборам», Кт сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», Кт сч. 50 «Касса», Кт сч. 51 «Расчетный счет» и прочие [13].

Основным регистром синтетического учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красногвардейские сады», является Анализ сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В таблице 11 приведены типовые бухгалтерские проводки связанные с начислением заработной платы работникам, удержанием из заработной платы и ее выдачи или перечисления в ООО «Красногвардейские сады» за 2016г. Таблица составлена на основании Анализа сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (Приложение 39).

Таблица 11

Типовые проводки по учету расчетов с персоналом по оплате труда в  
ООО «Красногвардейские сады» за 2016г.

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
	Дт	Кт	
Начислена заработная плата работникам за монтаж оборудования	08	70	26 847,00
Начислена заработная плата работникам основного производства	20	70	8 854 442,55
Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства	23	70	1 691 176,38
Начислена заработная плата работникам обслуживающих производств	29	70	325 646,99
Начисление заработной платы работников общепроизводственного подразделения	25	70	698 917,36
Начисление заработной платы работников общехозяйственного подразделения	26	70	3 763 931,95
Выплата заработной платы по платежной ведомости из кассы	70	50	12 002 635,91
Перечисление заработной платы в банк по ведомости	70	51	2 037 129,20
Удержан НДФЛ из заработной платы работников	70	68	2 196 911,00
Удержание алиментов, профвзносов из начисленной заработной платы работников	70	76	425 050,54
Отражена продажа собственной продукции предприятия работникам в счет заработной платы	90	70	1 039 420,29
Начислены выплаты непроизводственного характера (за счет средств предприятия)	91	70	243 644,67

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в обществе ведется по каждому работнику, для чего используют один из регистров аналитического учета – лицевые счета работников (Приложение 23). На основе данных лицевых счетов ведется расчетная ведомость, в которой отражены расчеты по оплате труда с персоналом по подразделениям, которая в свою очередь является основой для заполнения платежной ведомости, служащей для выплаты заработной платы работникам (Приложение 36, 37).

Для сводного учета и контроля за состоянием расчетов по оплате труда ведут сводную ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников (Приложение 38).

Регистрами аналитического учета также являются карточка по сч. 70 и оборотно - сальдовая ведомость по сч. 70 (Приложение 40, 41).

В связи с этим в ООО «Красногвардейские сады» применяются несколько форм оплаты труда: сдельно - премиальная, повременно – премиальная (и её разновидность оклад плюс премия), которые применяются в различном сочетании на разных участках производства и в разных подразделениях, в зависимости от специфики работы. Иначе говоря, заработная плата одного работника может сочетать в себе сдельную и повременную оплату труда.

Начисления по всем формам оплаты труда ведутся в бухгалтерии хозяйства на основании первичных документов, заполняемых руководителями подразделений по определенным периодам времени. Рассмотрим отдельно каждую форму оплаты труда.

При сдельно-премиальной оплате труда размер заработка зависит от количества произведенной продукции или выполненной работы в соответствии с установленными расценками или ставками. Ставки утверждены генеральным директором общества и различны в зависимости от вида выполняемых работ. Основанием для начисления сдельной заработной платы являются первичные документы учета труда (наряды на сдельную работу, учетные листы трактористов-машинистов и т.п.). Ежедневно рассчитываемый заработок суммируется нарастающим итогом. В конце месяца данные по выработке продукции и отработанному времени сверяются с отчетными данными и табелем учета рабочего времени. В случае выявления ошибок производится корректировка того дня, в котором выявлена ошибка. Затем к полученной сумме заработной платы начисляется премия за перевыполнение установленных норм выработки, качество и срочность выполнения работ и прочие показатели. Размер премии устанавливается конкретно каждому работнику по итогам месяца.

**Пример 8.** Механизатор Стуликов А.Л., согласно наряду на сдельную работу 5 ноября осуществлял ремонт механической лопаты, согласно

учетному листу тракториста-машиниста 8 - 9 ноября вывозил яблоки из сада, по наряду на сдельную работу с 15 по 18 ноября выполнял ремонт тормозов автотранспорта, 25 ноября, согласно учетного листа тракториста – машиниста, осуществлял чистку снега на холодильнике. Итого в соответствии с табелем учета рабочего времени Стуликов А.Л. отработал в ноябре 7 дней или 49 часов (Приложение 18, 28, 29, 30, 31, 35).

В бухгалтерии на основании первичных документов была начислена заработная плата:

1. По наряду на сдельную работу от 5 ноября, Стуликов отработал 7 часов, согласно штатного расписания, часовая тарифная ставка механизатора второго разряда составляет – 35,04 руб., без премии. Итого было начислено:

$$7 \text{ час.} \times 35,04 \text{ руб.} = 246,00 \text{ руб.}$$

2. По учетному листу тракториста-машиниста от 8 ноября, работник отработал два дня, следует отметить, что при расчете оплаты по данному документу применяется коэффициент пересчета, в случае если работник не выполнил норму, в нашем случае работник выполнил норму, поэтому оплата производится исходя из отработанных часов и расценки при этом учитывается 20% надбавка за классность:

$$08 \text{ ноября: } (7 \text{ час.} \times 300,00 \text{ руб.}) \times 20\% = 360,00 \text{ руб.},$$

$$09 \text{ ноября: } (7,2 \text{ час.} \times 30,00 \text{ руб.}) \times 20\% = 259,00 \text{ руб.}$$

3. По наряду на сдельную работу от 18 ноября за ремонт тормозов:

$$28 \text{ час.} \times 35,04 = 982,00 \text{ руб.}$$

4. По учетному листу тракториста-машиниста, за чистку снега:

$$(7 \text{ час.} \times 300,00 \text{ руб.}) \times 20\% = 360,00 \text{ руб.}$$

5. Итого Стуликову было начислено:

$$246,00 \text{ руб.} + 360,00 \text{ руб.} + 259,00 \text{ руб.} + 982,00 \text{ руб.} + 360,00 \text{ руб.} = 2\,207 \text{ руб.}$$

6. Согласно штатному расписанию работнику начислена премия 50%:

$$2\,207 \text{ руб.} \times 50\% = 1\,104,00 \text{ руб.}$$

7. Всего с учетом премии:  $2\,207 \text{ руб.} + 1\,104,00 \text{ руб.} = 3\,311,00 \text{ руб.}$

8. Согласно данным бухгалтерии Стуликову А.Л. была начислена премия за качественное опрыскивание в размере – 25 347,00 руб.

Итого заработная плата Стуликова за отработанное время с учетом премии составила - 28 658,00 руб.

Бухгалтер ООО «Красногвардейские сады», данные расчеты переносит в табель учета рабочего времени, затем в расчетную ведомость, где производит остальные начисления работнику, удержания и определяет сумму к выдаче (35, 36, 43, 47).

Расчеты заработной платы работников выполняющих разные работы отражаются в накопительных ведомостях. Так выплаты, начисленные Стуликову А.Л. за работу по нарядам, отражаются в накопительной ведомости по нарядам за 01 – 30 ноября 2016г. (Приложение 46), а выплаты по учетным листам тракториста-машиниста – в накопительной ведомости работы тракторного парка (Приложение 45).

На счетах бухгалтерского учета начисленная заработная плата работнику отражается проводкой:

Дт сч. 23.3 «Тракторный парк»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»                    28 658,00 руб.

При повременно-премиальной форме оплаты труда заработок рабочего рассчитывается умножением количества проработанного времени (в часах) на тарифную ставку, которые также утверждены в хозяйстве по видам работ. Расчеты ведутся ежедневно и по окончании месяца они суммируются для определения месячного заработка работника. Основанием также служат первичные документы (табель учета рабочего времени и др.). Далее к рассчитанному месячному заработку прибавляется премия, размеры и условия выплаты которой оговорены в коллективном договоре.

**Пример 9.** Главный инженер ООО «Красногвардейские сады» Серов А.В., отработал в ноябре 21 день, рабочих дней в ноябре – 21 дн. (Приложение 34).

Согласно штатному расписанию, оклад главного инженера составляет 12 065,00 руб., в соответствии с Положением о премировании, руководящим работникам, специалистам и служащим начисляется премия в размере 50% должностного оклада (Приложение 18).

Таким образом, заработная плата Серова А.В. за ноябрь составила:

1. Оклад – 12 065,00 руб.
2. Премия –  $12\ 065,00 \times 50\% = 6\ 032,00$  руб.
3. Итого за отработанное время:  $12\ 065,00 + 6\ 032,00 = 18\ 097,00$  руб. (Приложение 36).

На счетах бухгалтерского учета, начисленная заработная плата отражена проводкой:

Дт сч. 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 18 097,00 руб.

Такая форма, как оклад плюс премия несколько отличается от повременно–премиальной. При оформлении приказа о приеме человека на работу в нем указывается оклад (постоянная ежемесячная сумма заработка) определяемый согласно должности, указанной в штатном расписании. Если месяц отработан не полностью, работник получает часть от оклада пропорционально отработанному времени. Премия при такой системе оплаты труда начисляется к сумме заработка, в процентах от оклада по итогам работы за месяц, квартал, год или по иным причинам и назначается по решению правления отдельно в соответствии с коллективным договором. Данная система применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

**Пример 10.** Бригадир Ломов Е.С. в согласно табеля учета рабочего времени отработал в ноябре 7 дней (рабочих дней в ноябре - 21) (Приложение 34). Оклад бригадира по штатному расписанию – 8 774,00 руб., премия 50% от должностного оклада в соответствии с Положением о премировании (Приложение 20).

Так как работник отработал не полностью месяц, то заработная плата и премия были начислены пропорционально отработанному времени:

1. Повременно, за отработанное время:

$$\frac{8774,00}{21} \times 7 = 2925,00 \text{ руб.}$$

2. Премия:  $2\,925,00 \times 50\% = 1\,463,00$  руб.

3. Итого за отработанное время:  $2\,925,00 + 1\,463,00 = 4\,388,00$  руб.

На счетах бухгалтерского учета была сделана запись:

Дт сч. 25 «Общепроизводственные расходы»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 4 388,00 руб.

(Приложение 36).

Кроме основной заработной платы работникам начисляется дополнительная заработная плата. Дополнительная заработная плата, это заработная плата за неотработанное на предприятии время, которое подлежит оплате в соответствии с Трудовым кодексом РФ. К таким видам оплаты, относится оплата за время нахождения в очередном, дополнительном, учебном отпусках, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, оплата компенсации за неиспользованный отпуск, оплата выходного пособия, в случаях предусмотренных законодательством и т.п.

Оплата всех видов дополнительной заработной платы производится исходя из среднего заработка работника в расчетном периоде. Размер выплаты определяется путем умножения среднедневного заработка на количество дней подлежащих оплате.

Среднедневной заработок для всех видов дополнительной заработной платы, за исключением отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск, определяется путем деления заработка в расчетном периоде на фактически отработанные дни в этом периоде, по режиму работы предприятия.

Расчетным периодом является 12 месяцев, предшествующих событию.

Среднедневной заработок для расчета отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск, определяется путем деления заработной платы в расчетном периоде на количество отработанных календарных дней в этом периоде [11].

$$C_{pd} = \frac{\text{Выплаты в расчетном периоде}}{K}$$

Где, К – количество отработанных календарных дней в расчетном периоде.

Если расчетный период отработан полностью, то

$$K = 12 \text{ мес.} \times 29,3 \text{ дн.}$$

Где, 29,3 – среднемесячное количество календарных дней.

Если расчетный период отработан не полностью, то производится пересчет отработанных дней в месяце на календарные отработанные дни: среднемесячное число календарных дней 29,3 делится на количество календарных дней в месяце, не полностью отработанным работником и умножается на число отработанных календарных дней.

**Пример 11.** В соответствии с графиком отпусков рабочему ООО «Красногвардейские сады» Белоусову А.Т. положен отпуск с 14 ноября. Генеральный директор издал приказ №97 от 11.11.2016г. о предоставлении Белоусову А.Т. очередного оплачиваемого отпуска, с 14 ноября по 30 ноября 2016г., продолжительность отпуска 17 календарных дней (Приложение 25).

Перед тем, как отправить работника Белоусова А.Т. в ежегодный оплачиваемый отпуск, бухгалтером был определен срок расчетного периода, вычислен средний доход и начислены отпускные сотруднику (Приложение 48).

Так как расчетный период был отработан полностью, то при расчете среднедневного заработка, бухгалтер использовал стандартное среднемесячное количество дней – 29,3.

Доход работника, принимаемый в расчет отпускных, составил – 173 127,01 руб.

Среднедневной заработок равен:

$$\frac{173127,01}{12 \times 29,3} = 564,37 \text{ руб.}$$

Размер отпускных составил: 17 дн.  $\times$  564,37 руб. = 9 594,29 руб.

Так как отпуск приходится только на ноябрь месяц, то вся сумма отпускных относится на затраты производства в ноябре.

Дт сч. 20.1 «Растениеводство»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 9 594,29 руб.

Следует отметить, что при уходе в отпуск, работнику начисляют не только отпускные, но и заработную плату за отработанное до отпуска время, то есть составляют разовый расчет.

Согласно табеля учета рабочего времени, Белоусов А.Т., отработал в ноябре 17 дней (Приложение 35).

За отработанное время ему начислен сдельный заработок – 6 028,00 руб., премия согласно Положению о премировании 50% - 3 014,00 руб. и премия за обрезку сада – 4 459,00 руб. (Приложение 20, 23, 42, 36).

Итого за отработанное время работнику начислено – 13 501,00 руб.

Таким образом, при уходе в отпуск Белоусову А.Т. начислено – 23 095,29 руб. (9 594,29 + 13 501,00).

Всем работникам ООО «Красногвардейские сады», работающим по трудовым договорам, выплачивается пособие за время нетрудоспособности в случае их болезни или при болезни несовершеннолетних детей и в других случаях.

Выплаты осуществляются за счет средств ФСС, однако часть перечислений может относиться к расходам непосредственно самих работодателей. Так, за их счет производится оплата первых 3-х дней болезни, если заболел сам работник.

Для того чтобы определить суммы выплат по листкам нетрудоспособности, необходимо учесть следующие факторы:

1. Условия получения больничного листа (заболевание, уход за больным родственником, отпуск по беременности и родам).

2. Средний заработок из расчета полученных доходов за два последних года.

3. Стаж работника.

Размер оплаты зависит от стажа сотрудника. В 100% размере листок нетрудоспособности компенсируется, если стаж составляет более 8 лет. 80% — при наличии трудовой деятельности от 5 лет, в случае, когда стаж меньше 5 лет пособие составляет – 60% заработка [15].

Расчет больничного листа зависит от заработка застрахованного лица за предыдущие два года. То есть если период нетрудоспособности наступил в 2017 году, потребуется взять данные о доходах работника за 2015 и 2016 годы. Берутся во внимание все поступления, облагаемые страховыми взносами. То есть не учитываются суммы пособий по болезни, периоды отпуска по уходу за детьми, беременности и родам.

Суммарный заработок делится на количество календарных дней в году - 730 дней. Из этого показателя также исключаются дни болезни и декретные отпуска. Если полученный средний заработок оказался ниже установленной величины МРОТ, то расчет пособия следует производить исходя из этого показателя.

Существует и верхний порог для определения среднего заработка. Доходы за 2015 год не должны превышать 670 000 рублей, за 2016г. – 718 000 рублей.

**Пример 12.** Стуликов А.Л. предоставил в бухгалтерию больничный лист 248 803 038 250 о временной нетрудоспособности в период с 09 ноября по 11 ноября 2016г. (Приложение 50).

Расчетным периодом будет 2014г. и 2015г.

Его заработок в 2014г. составил – 325 383,72 руб., в 2015г. – 298 724,56 руб.

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в 2014 году - 624 000 рублей, в 2015г. – 670 000 руб.

Как видно заработок работника не превышает предельную величину ни в 2014г., ни в 2015г. Поэтому для расчета среднедневного заработка принимается фактически начисленные работнику выплаты.

Стаж Стуликова А.Л. – 37 л. 8м. 11 дн., оплата пособия производится в размере 100% среднего заработка.

Среднедневной заработок работника равен:

$$(325\,383,72 + 298\,724,56) / 730 \text{ дн.} = 854,94 \text{ руб.}$$

Размер больничного за счет работодателя:

$$3 \text{ дн.} \times 854,94 \text{ руб.} = 2\,564,82 \text{ руб.}$$

Так как работник находился на больничном, всего три дня, то пособие было начислено только за счет средств работодателя (Приложение 49, 36).

На счетах бухгалтерского учета была сделана запись:

Дт сч. 23.3 «Тракторный парк»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» 2 564,82 руб.

Проведенные исследования показали, что в ООО «Красногвардейские сады», применяется как повременно-премиальная так и сдельно-премиальная система оплаты труда. Заработная плата начисляется на основании первичных документов и тарифов (окладов), оговоренных в Положении об оплате труда работников, премии начисляются согласно Положению о премировании работников.

Учет расчетов по оплате труда ведется на пассивном, расчетном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Регистрами синтетического и аналитического учета являются Анализ сч. 70, карточка сч. 70, оборотно-сальдовая ведомость по сч. 70, карточка работника и др. Заработная плата начисляется вручную в расчетно-платежной ведомости, также предварительный расчет осуществляется непосредственно в таблице рабочего времени за первую половину месяца и за вторую половину месяца и в целом за месяц. Начисленная вручную заработная плата загружается в программу 1-

С Бухгалтерия. Что, по сути, является двойным дублированием и снижает эффективность работы бухгалтера. Для более роста производительности труда работников бухгалтерии необходимо модифицировать имеющуюся программу под специфику деятельности ООО «Красногвардейские сады» и начислять заработную плату непосредственно в программе или приобрести бухгалтерскую программу соответствующую специфике деятельности общества.

Заработная плата выдается работникам из кассы по платежной ведомости и перечисляется на банковские пластиковые карточки.

### **3.3. Виды удержаний из заработной платы работников предприятия**

После начисления суммы заработной платы из нее в соответствии законодательством взимаются удержания и отчисления в бюджет и во внебюджетные фонды. В ООО «Красногвардейские сады» они представлены следующими удержаниями:

1. Налог на доходы физических лиц, для исчисления которого открывается налоговая карточка на каждого работника (Приложение 51).

Каждый человек с полученного дохода в соответствии с 23 гл. Налогового кодекса РФ, должен уплатить налог на доходы физических лиц. Если человек получает доход в виде заработной платы, работая по трудовому договору у работодателя, то удерживать НДФЛ из дохода и уплачивать его в бюджет будет работодатель.

Ставка НДФЛ по заработной плате составляет 13% [1]. Таким образом, бухгалтер проводит расчет зарплаты, считает от полученной суммы 13% и уплачивает налог по назначению. Работник получает заработную плату, из которой уже удержан налог.

Каждый работник должен знать, что при выполнении определенных условий он может получить льготу в виде стандартного налогового вычета по

НДФЛ. Стандартные вычеты применяются только в отношении дохода в виде заработной платы, к которому применяется ставка налога 13%.

Если работнику положен стандартный налоговый вычет по НДФЛ, то он должен уведомить об этом работодателя, предоставив ему документальное обоснование права на льготу. Бухгалтер, который проводит расчет заработной платы, будет отнимать размер положенного вычета от зарплаты работника, после чего удерживать 13%. То есть налог будет считаться не от всей начисленной зарплаты, а от зарплаты, уменьшенной на величину стандартного вычета. В этом и заключается суть предоставляемой налоговой льготы.

Данная льгота положена определенным категориям физических лиц, их перечень приведен в первом, втором и третьем пункте статьи 218 НК РФ.

Стандартный вычет по НДФЛ на ребенка предоставляется работнику до тех пор, пока ребенок не достигнет совершеннолетия. Если ребенок после 18 лет продолжает очно учиться, то вычет будет предоставляться до тех пор, пока он не достигнет возраста 24 года или учеба не закончится.

Размер вычета по НДФЛ на первого и второго ребенка составляет 1400 руб. на каждого, за каждого последующего — 3000 руб.

На ребенка-инвалида первой или второй группы положен вычет в размере 12000 руб. (для родителей) или 6000 руб. (для усыновителей).

Также в ряде случаев возможно предоставление вычета на детей в двойном размере. Льгота предоставляется до тех пор, пока заработная плата не достигнет 350 000 руб. (суммарно с начала года) [1].

**Пример 13.** Согласно расчетной ведомости Белоусову А.Т. за ноябрь было начислено 23 095,29 руб. (Приложение 36). Работник предоставил в бухгалтерию документы предоставляющие право на стандартный налоговый вычет на несовершеннолетнего ребенка. Так как по данным налоговой карточки работника его совокупный годовой доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года по отчетный месяц включительно составил – 197 295,61 руб., что не превышает установленное ограничение –

350 000,00 руб., то работник имеет право на стандартный вычет на ребенка в размере 1 400,00 руб. (Приложение 23, 51).

Сумма удержанного НДФЛ за ноябрь будет равна:

$(23\ 095,29 \text{ руб.} - 1\ 400,00 \text{ руб.}) \times 13\% = 2\ 820,00 \text{ руб.}$

Для учета расчетов с бюджетом по НДФЛ в ООО «Красногвардейские сады» к сч. 68 «Расчеты по налогам и сборам» открыт субсчет 68.1 «НДФЛ».

Сумма удержанного у работника НДФЛ, отражается проводкой:

Дт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт сч. 68.1 «НДФЛ» 2 820,00 руб.

2. Удержания по исполнительным листам. При поступлении на предприятие распоряжений органов городских судов, службы судебных приставов, с работника удерживаются суммы штрафов, пеней, алиментов на несовершеннолетних детей и т.д., в размере и порядке, указанном в исполнительном листе.

В ООО «Красногвардейские сады», производятся удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей. Основанием для удержания алиментов является или исполнительный лист или личное заявление работника.

В соответствии с семейным законодательством алименты на несовершеннолетних детей могут удерживаться либо в фиксированном размере, либо в процентном соотношении:

- на одного ребенка – 25% заработка;
- на двух – 33% заработка;
- на трех и более – 50% заработка.

Виды доходов, с которых производится удержание алиментов приведены в Постановлении Правительства от 18.07.1996г. №841 «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [10].

Согласно п.1 ст.99 закона «Об исполнительном производстве» №229-ФЗ, размер удержания из заработной платы и иных доходов должника, (в том

числе из вознаграждения авторам результатов интеллектуальной деятельности), исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов. То есть, сначала из сумм заработной платы вычитается НДФЛ, а потом - производятся удержания [5].

**Пример 14.** Согласно исполнительного листа из заработной платы Белоусова А.Т. производится удержание алиментов на содержание несовершеннолетнего ребенка в размере – 25% от заработка.

Начисленные работнику выплаты в ноябре 2016г. составили – 23 095,29 руб., сумма удержанного НДФЛ – 2 820,00 руб. (Приложение 23, 36).

Размер алиментов составил:

$$(23\,095,29 \text{ руб.} - 2\,820,00 \text{ руб.}) \times 25\% = 5\,069,00 \text{ руб.}$$

Для расчетов по исполнительным листам в ООО «Красногвардейские сады», согласно рабочему плану счетов, к сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», открыт отдельный субсчет 76.6 «Алименты, пени, штрафы». Таким образом, начисленные алименты в бухгалтерском учете отражаются проводкой

Дт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт сч. 76.6 «Алименты, пени, штрафы» 5 069,00 руб.

В обществе аналитический учет алиментов ведется в отдельном учетном регистре «Исполнительный лист», который формируется ежемесячно по фамилии каждого работника с которого удерживаются алименты (Приложение 52).

3. В обществе существует профсоюзный комитет, вступление в профсоюз оформляется заявлением. Членские взносы уплачиваются ежемесячно и составляют 1% от суммы начисленной заработной платы.

По общему правилу взносы удерживают из зарплаты сотрудника, которая начислена ему по итогам месяца (т. е. со всех выплат в пользу сотрудника до налогообложения). Иной порядок удержания может быть предусмотрен в коллективном договоре, соглашении с профсоюзом. При наличии специального порядка работодатель обязан следовать ему. Такой

вывод следует из положений части 5 статьи 377 Трудового кодекса РФ и пункта 3 статьи 28 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

В ООО «Красногвардейские сады», по согласованию с профсоюзом, взносы удерживаются только со сдельного или повременного заработка без учета премий и прочих доплат.

**Пример 15.** Согласно расчетной ведомости Белоусову А.Т. в ноябре было начислено – 23 095,29 руб., в том числе сдельный заработок составил – 9 042,00 руб. Профвзносы составили:

$$9\,042,00 \text{ руб.} \times 1\% = 90,42 \text{ руб.}$$

Расчеты по профвзносам в обществе ведутся на субсчете 76.7 «Профсоюзные взносы»:

Дт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт сч. 76.7 «Профсоюзные взносы» 90,42 руб.

(Приложение 36)

Аналитический учет удержанных профсоюзных взносов ведется в отдельной ведомости «Профсоюзные взносы», по фамилии каждого работника (Приложение 53).

4. В обществе по письменной просьбе работника производят ежемесячные перечисления процентов за пользование банковским кредитом из заработной платы, также по желанию работника из заработной платы удерживается квартплата.

5. В ООО «Красногвардейские сады» по решению руководства также могут удерживать денежные суммы за причиненный ущерб или другие нарушения указанные в коллективном договоре.

Таким образом, заработная плата, причитающаяся к выдачи или перечислению работнику в окончательный расчет, определяется как разница между начисленными ему выплатами и суммой удержаний.

Изучение видов и порядка удержаний в ООО «Красногвардейские сады», свидетельствует, что удержания проводятся в соответствии с

Налоговым кодексом, Трудовым кодексом, Семейным кодексом и другими нормативно-законодательными документами. Основными видами удержаний в обществе являются удержания НДФЛ, алиментов, профсоюзные взносы. Остальные виды удержаний носят эпизодический характер. Для учета удержаний из заработной платы работников предприятия, рабочим планом счетов ООО «Красногвардейские сады», предусмотрены отдельные субсчета: сч. 68,1 «НДФЛ», сч. 76.6 «Алименты, пени, штрафы», сч. 76.7 «Профсоюзные взносы».

### **3.4. Пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Красногвардейские сады»**

Учет труда и заработной платы является одним из наиболее сложных участков работы бухгалтерии. Затраты времени на ведение первичного учета труда и его оплаты в общем объеме учетных работ велики. С целью снижения трудоемкости счетной работы и ускорения обработки первичных документов необходимо разработать мероприятия по совершенствованию этого участка учета.

Особо большое внимание следует уделить упрощению расчетных операций, что вместе с тем придаст им точность, достоверность и оперативность отражения состояния средств в фонде оплаты труда хозяйства.

Тем более, что были выявлены следующие недостатки в учете расчетов с персоналом по оплате труда:

- при заполнении первичной документации не всегда заполняются все реквизиты 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;
- при расчетах заработной платы встречаются ошибки;
- несогласованность и дублирование информации в регистрах;

- данный участок учета автоматизирован не полностью, что повышает вероятность ошибки при расчётах и подготовке различных отчетов по учёту труда и заработной платы;

- в учетной политике не отражен способ отнесения затрат на оплату отпуска, приходящегося на различные отчетные периоды;

- не утверждены формы документов, по которым заработная плата работникам выдается в натуральной форме.

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

1. 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.

2. Применять унифицированные формы первичных учетных документов и учетных регистров.

3. Внести изменения в учетную политику. При формировании учетной политики предприятия необходимо:

- указать способ отнесения затрат связанных с начислением отпускных, приходящихся на различные отчетные периоды. В частности, рекомендуется применять сч. 97 «Расходы будущих периодов». В этом случае отпускные, приходящиеся на отчетный месяц, списываются на затраты производства:

Дт сч. 20, 23, 25, 26, 29...

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

А отпускные, относящиеся на месяц, следующий за отчетным, будут отражаться на сч. 97 «Расходы будущих периодов»:

Дт сч. 97 «Расходы будущих периодов»

Кт сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

При наступлении отчетного месяца, сумма отпускных, списывается со сч. 97 «Расходы будущих периодов» на себестоимость продукции отчетного периода:

Дт сч. 20, 23, 25, 26, 29...

Дт сч. 97 «Расходы будущих периодов»

- отразить формы первичной документации по оформлению выдачи заработной платы в натуральной форме.

4. Организовать систему внутреннего аудита расчетных операций по оплате труда, что позволит избежать искажения отчетности по зарплате и штрафных санкций со стороны налоговых органов или приглашать внешних аудиторов для контроля за правильностью ведения расчетных операций с работниками по оплате труда и с бюджетом [4].

5. Разработать и утвердить должностные инструкции для работников бухгалтерии.

Важным направлением совершенствования учета расчетов по оплате труда является автоматизация учетного, аналитического и контрольного процесса, которая позволяет уменьшить количество ошибок при обработке информации, сократить время на осуществление учетных, аналитических и контрольных процедур, уменьшит количество ручных операций.

В ООО «Красногвардейские сады» бухгалтерский учет автоматизирован не полностью. Некоторые участки бухгалтерского учета, в частности расчеты с персоналом по заработной плате осуществляются в ручную с последующей выгрузкой информации в программу «1С: Бухгалтерия. То есть происходит дублирование информации. Данный факт объясняется не приспособленностью существующей программы под специфику деятельности ООО «Красногвардейские сады».

В настоящее время существуют специализированные компьютерные программы, которые позволяют практически полностью автоматизировать работу бухгалтеров-расчетчиков заработной платы.

Так как данное предприятие является прибыльным, оно может себе позволить упростить ведение учета в такой форме с помощью специализированных программных продуктов, таких как «1С: Предприятие.

Конфигурация. Камин» и «1С: Предприятие. Конфигурация. Сельскохозяйственное предприятие. Бухгалтерский учет».

Программа «Камин» предназначена для расчета заработной платы работников. Она позволяет до минимума сократить расходы на приобретение используемых форм первичной документации. Как уже было отмечено характерным при обработке информации по учету труда и его оплаты является выполнение многих расчетных действий, которые в данной программе будут выполняться автоматически в соответствии с заложенными данными по хозяйству. Сформированные таким образом итоги расчетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» будут также отражаться в программе «1С: Предприятие. Конфигурация. С/х предприятие. Бухгалтерский учет», причем они будут отражены вместе с корреспондирующими счетами и автоматически поступят в сводную информационную базу бухгалтерских записей по синтетическим счетам.

Также широко используется и аналитический учет с применением принципа «субконто» - объекта аналитического учета, т.к. данные по учету труда и его оплаты систематизируются по самым различным направлениям: подразделениям, категориям персонала, различным параметрам, применяемым при налогообложении.

Внедрения таких новшеств, позволит повысить контрольное значение учета, облегчит составление отчетов, а также проведение аудиторских проверок, сократит временные затраты труда работников бухгалтерии.

Обществу необходимо приобрести такую программу, если руководство предприятия заинтересовано в том, чтобы учет расчетов с персоналом по оплате труда происходил правильно и безошибочно.

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.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе написания выпускной квалификационной работы была подтверждена актуальность темы исследования.

Плата за труд выступает в форме вознаграждения и поэтому отличается от других видов доходов, как по экономическому содержанию, так и по правовой форме. В условиях рыночной экономики заработная плата с одной стороны - это цена труда или плата за рабочую силу, с другой стороны - заработная плата это часть издержек производства, одна из основных статей затрат в себестоимости производимой продукции, товаров и услуг.

Исследованию экономической сущности заработной платы, ее функциям, структуре посвящены труды многих зарубежных и отечественных экономистов. В работе представлены мнения по данному вопросу таких экономистов как К.Маркс, В.Д. Ракоти, Р. Барр, Н.А. Волгина, Н.М. Саликовой, О.К. Пестова, А.Е. Пашерстника и других.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоемким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы.

При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность табельного учета личного состава предприятия, правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей, пособий по больничным листам, отпускных, выдачу причитающихся сумм на руки, распределение трудовых затрат по объектам учета, составление отчетности по труду.

Исследования темы выпускной квалификационной работы было проведено на примере ООО «Красногвардейские сады». Основным видом деятельности, которого является выращивание, заготовка, переработка, хранение и реализация, в том числе на экспорт, сельскохозяйственной продукции.

В обществе разработаны и утверждены все системные документы, в том числе и в, части касающейся оплаты труда. В частности, утверждено штатное расписание работников ООО «Красногвардейские сады», тарифные ставки и оклады для разных категорий работников, Положение об оплате труда работников, Положение о премировании.

Проведенный анализ финансово хозяйственной деятельности ООО «Красногвардейские сады» показал, что в целом результаты деятельности предприятия достаточно положительные. Наблюдается устойчивая тенденция роста в исследуемом периоде, прибыли от продаж и чистой прибыли. Рентабельность продукции постоянно увеличивается, в 2015г. она достигла 15%, рост составил, по сравнению с 2013г. – 275%.

Тем не менее нельзя не отметить снижение эффективности использования основных средств и материальных ресурсов в 2015г. по сравнению с предыдущими годами, что привело к росту материальных затрат в себестоимости продукции. Учитывая при этом снижение себестоимости продукции в 2015г. на 10% по сравнению с 2014г., можно сделать вывод, что данное снижение произошло за счет эффективного использования трудовых ресурсов. Рост производительности труда, при сокращении численности подтверждает данный вывод.

Исследования абсолютных и относительных показателей ликвидности показывает о недостатке ликвидных активов для покрытия наиболее срочных обязательств. Баланс общества не является абсолютно ликвидным на протяжении всего исследуемого периода, большинство показателей ликвидности не соответствуют рекомендуемым нормам.

Анализ финансового состояния свидетельствует о зависимости ООО «Красногвардейские сады» от привлеченных источников. Большинство коэффициентов финансовой устойчивости ниже нормативных значений, следовательно, за анализируемый период организация имеет низкую рыночную финансовую устойчивость. Тем не менее, положительная тенденция роста почти всех полученных коэффициентов свидетельствует о

стремлении общества повысить финансовую устойчивость. Обществу необходимо проработать структуру баланса, и предпринять соответствующие мероприятия по изменению структуры баланса в сторону увеличения собственных источников финансирования. Что позволит укрепить ликвидность и платежеспособность и повысить финансовую устойчивость ООО «Красногвардейские сады».

Бухгалтерский учет в ООО «Красногвардейские сады» осуществляется отдельным структурным подразделением – Бухгалтерией. Возглавляет бухгалтерию главный бухгалтер, в его подчинении находится бухгалтер-финансист, бухгалтер расчетного стола по заработной плате, бухгалтер материального стола, бухгалтер-кассир.

В обществе разработана и утверждена учетная политика для целей бухгалтерского учета и для целей налогового учета. В рамках формирования учетной политики для целей бухгалтерского учета, разработан рабочий план счетов общества и график документооборота.

Изучения порядка первичного учета оформления трудовых отношений с работниками и начисления заработной платы показал, что первичный учет ведется в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативно-законодательными документами регулируемыми расчеты с персоналом по заработной плате. В ООО «Красногвардейские сады» применяются как типовые формы первичных документов, так и специализированные применяемые на предприятиях агропромышленного комплекса.

В обществе, используются две системы оплаты труда - повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Заработная плата начисляется на основании первичных документов и тарифов (окладов), оговоренных в Положении об оплате труда работников, премии начисляются согласно Положению о премировании работников.

Учет расчетов по оплате труда ведется на пассивном, расчетном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Регистрами синтетического и

аналитического учета являются Анализ сч. 70, карточка сч. 70, оборотно-сальдовая ведомость по сч. 70, карточка работника и др.

Основными видами удержаний в обществе являются удержания НДФЛ, алиментов, профвзносов. Остальные виды удержаний носят эпизодический характер. Для учета удержаний из заработной платы работников предприятия, рабочим планом счетов ООО «Красногвардейские сады», предусмотрены отдельные субсчета: сч. 68,1 «НДФЛ», сч. 76.6 «Алименты, пени, штрафы», сч. 76.7 «Профсоюзные взносы».

Практически весь документальный учет трудовых отношений и учета начисления заработной платы работников, с момента начисления заработной платы (включая табельный учет) ведется вручную.

Заработная плата начисляется вручную в расчетно-платежной ведомости, также предварительный расчет осуществляется непосредственно в таблице рабочего времени за первую половину месяца и за вторую половину месяца и в целом за месяц. Начисленная вручную заработная плата загружается в программу 1-С Бухгалтерия. Что, по сути, является двойным дублированием и снижает эффективность работы бухгалтера.

По итогам исследования учета оплаты труда в ООО «Красногвардейские сады», были разработаны рекомендации внедрение которых, будет способствовать оперативности, наглядности учета и контроля, созданию экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате, позволят 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.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Часть первая, вторая: по состоянию на 01.01.2011г. – Ресурс доступа: <http://www.nalkodeks.ru/>
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс]. по состоянию на 01.01.2011г. – Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
3. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]:Фед.зак. от 06.12.11г. № 402-ФЗ - Ресурс доступа: <http://www.rg.ru/2011/12/09/buhuchet-dok.html>
4. Об аудиторской деятельности [Электронный ресурс]:фед.зак. от 30 декабря 2008 г. N 307-ФЗ - Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
5. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: фед.зак. от 02.10.2007 №229-ФЗ - Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
6. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 29.07.98г. № 34н (в ред. приказов Минфина РФ от 30.12.1999 № 107н, от 24.03.2000г. № 31н, от 18.09.2006 № 116н) - Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и Инструкция по его применению [Электронный ресурс]:Приказ министерства сельского хозяйства РФ от 13.07.2001г. № 654 – Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
8. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика предприятия» ПБУ 1/08 [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н с изменениями от 25.10.2010 № 132н, от 08.11.2010 № 144н - Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
9. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99[Электронный ресурс]:Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н(в ред. приказа Минфина России от 18.09.2006 № 115н) - Ресурс доступа:<http://www.consultant.ru/>

10. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 №841 (в ред. от 15.08.2008) «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [Электронный ресурс]:-Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
11. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 - Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru/>
12. Акатьева М.Д., Бирюков В.А. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник/ М.Д.Акатьева, В.А.Бирюков - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 252 с.
13. Бабаев Ю.А., Петром А.М., Мельникова Л.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров – Москва: Проспект, 2015. - 424 с.
14. Бариленко В.М. Анализ финансовой отчетности: учеб. пособие / под ред. В. М. Бариленко.- Ростов н/Д: Феникс, 2013.- 416с.
15. Бахолдина И. В., Голышева Н. И.Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие/ Бахолдина И. В., Голышева Н. И. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 320 с.
16. Барр Р. Политэкономия. М.: Международные отношения, 1994. Т. 2. - 752 с.
17. Бородин А.С. К вопросу о понятии, функциях и структуре заработной платы с учетом экономики труда. Вестник Пермского университета. Выпуск №2. 2011.- с. 25-31
18. Вайпан В.А. Реализация принципа социальной справедливости в правовом регулировании заработной платы рабочих и служащих: автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 1989. - 19 с.
19. Владимирова Л.П. Экономика труда. М.: Дашков и К, 2013. - 299 с.
20. Волгина Н.А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты : учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / под общ. ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2015. - 367 с.
21. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник / В.Б. Ивашкевич. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. -

448 с.

22. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова - М.: Проспект, 2012. – 216с.

23. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972. - 271с.

24. Мазин А.Л. Экономика труда. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 575 с.

25. Маркс К. Капитал. М.: Политиздат, 1983. Т. 1. - 3883 с.

26. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.: АН СССР, 1949. - 352 с.

27. Пестова О.К. Правовое регулирование заработной платы служащих промышленных предприятий (тарифная система): дис. канд. юрид. наук. М., 1972. - 250 с.

28. Пизенгольц М.З. и др. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве: В 2 т. Т. 1: Бухгалтерский финансовый учет / М. З. Пизенгольц, А. П. Варавва, Ф. И. Васькин. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 480 с.

29. Погорелова М.Я. Бухгалтерский (финансовый) учет: Теория и практика: Учебное пособие / Погорелова М.Я. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 331 с.

30. Попова Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник – М.: Финпресс, 2013. – 176 с.

31. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2015. - 220 с.

32. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. - 441 с.

33. Станишевская С.П., Губанов Д.А. Развитие мотивационной функции заработной платы: макроэкономический аспект /Перм. гос. ун-т. Пермь, 2014. - 159 с.

34. Табурчак П.П., Викуленко А.Е., Овчинникова Л.А. Анализ и

диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие П.П. Табурчак – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 269с.

35. Цехмистер П.Б. Правовое регулирования заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. - 171 с.

36. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. - 800 с.

37. Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник для бакалавров / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 248 с.

38. Шумаков, Ю.Н. Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223 с.