

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

**УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
очной формы обучения, группы 09001514
Прокашевой Алины Юрьевны

Научный руководитель
старший преподаватель
Назарова А.Н.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	7
1.1. Понятие и формы оплаты труда работников.....	7
1.2. Нормативно - правовое регулирование труда и его оплаты.....	17
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК «КАЛИТВА».....	27
2.1. Организационная характеристика СПК «Калитва».....	27
2.2. Анализ основных экономических показателей.....	32
2.3. Характеристика бухгалтерского учёта организации.....	42
ГЛАВА 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ.....	47
3.1. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	47
3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	53
3.3 Особенности отражения в учете расчетов заработной платы и удержаний из нее.....	57
3.4. Мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в СПК «Калитва».....	61
Заключение.....	67
Список использованной литературы.....	71
Приложения.....	78

ВВЕДЕНИЕ

Учёт труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учёта, обеспечивающий накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учёт.

Бухгалтерский учёт труда и его оплаты должен обеспечить:

- точное и своевременное документальное отражение фактических затрат труда в различных отраслях хозяйства;
- точное отражение объёмов выполненных работ или выхода продукции и использованного рабочего времени;
- контроль за правильностью применения установленных норм и расценок, обеспечивающих точное начисление оплаты труда;
- контроль за использованием установленного фонда оплаты труда и численности работников хозяйства по их категориям;
- соблюдение порядка распределения оплаты труда по бухгалтерским счетам, обеспечивающего правильность исчисления затрат на объектах учёта.

Выполнение задач, стоящих перед учётом, способствует укреплению в хозяйствах трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ресурсов.

Заработная плата представляет собой один из важнейших факторов социально-экономической жизни государства, коллектива и человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благоприятное воздействие на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

Темпы роста заработной платы в сельском хозяйстве замедлились по сравнению с другими отраслями народного хозяйства, что привело к

нарушению сложившихся пропорций между отраслями и внутри агропромышленного комплекса.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда является крайне существенной составной частью бухгалтерского учета на предприятии. Необходимо не только правильно отражать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и точно рассчитывать сумму, которая подлежит к выплате каждому работнику, а также своевременно удерживать из заработной платы суммы обязательных или иных платежей.

В российских сельскохозяйственных организациях по-прежнему продолжается снижение численности работников.

Проблема обеспеченности трудом имеет разную актуальность по формам хозяйствования.

Главной причиной ухода рабочей силы из сельскохозяйственных предприятий является резкое снижение оплаты труда. Ее падение связано с резким снижением эффективности аграрного производства, обусловленного, в свою очередь искажением и несправедливостью межотраслевых экономических отношений.

В новых условиях хозяйствования важнейшими задачами являются:

- в установленные сроки производить расчёты с персоналом по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдачи на руки);

- своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;

- собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчётности, а также расчётов с органами социального страхования, пенсионным фондом.

Учёт труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях, не выполняет на должном уровне функции воспроизводства рабочей силы, в условиях существующего на селе монополистического рынка труда.

Целью работы является изучение состояния учета расчетов персоналом по оплате труда и разработка рекомендаций по совершенствованию этого объекта на примере СПК «Калитва». Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления;
- рассмотреть документы по учету личного состава, труда и его оплаты;
- рассмотреть синтетический учет расчетов по оплате труда;
- рассмотреть виды удержаний из заработной платы;
- рассмотреть учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению.

В качестве предмета исследования выступает сельскохозяйственный производственный кооператив «Калитва», который расположен в с.Варваровка Алексеевского района Белгородской области, а объектом исследования — порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретической основой работы послужили нормативные и законодательные акты, отечественная и зарубежная научная и учебная литература, периодические издания в области бухгалтерского учета и экономического анализа.

В качестве информационной базы использовалась годовая бухгалтерская отчетность предприятия за период с 2016 по 2018 годы, первичные учетные документы и регистры синтетического учета.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

В введении обосновывается актуальность темы исследования, определены ее цель и задачи, на основании которых сформулированы предмет и объект исследования, раскрыта практическая значимость работы.

В первой главе отражены нормативно - теоретические аспекты организации учета расчетов с персоналом по оплате труда. Рассмотрены сущность и формы учета начисления заработной платы, а также нормативно - законодательное регулирование труда и его оплаты.

Во второй главе анализируется финансово – экономическая деятельность СПК «Калитва», дается оценка платежеспособности и ликвидности баланса. Рассматривается характеристика бухгалтерского учета.

В третьей главе отражены вопросы организации расчетов с персоналом по оплате труда. Изучено документальное оформление учета начисления заработной платы. Отражен синтетический и аналитический учет оплаты труда. Изучен расчет начисления заработной платы и удержаний из нее.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования, сформулированы выводы, и рекомендации по организации расчетов с персоналом по оплате труда в СПК «Калитва».

Работа изложена на 69 страницах компьютерного текста, включает таблицы и рисунки, состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (насчитывает 50 наименований), а также к работе приложено 25 документов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Понятие и формы оплаты труда работников

Заработная оплата считается важным способом увеличения интереса сотрудников в результате собственной работы, его производительности, повышении объемов сделанной продукции, совершенствовании её свойства и ассортимента.

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [6].

Оплату труда и заработную плату целесообразно рассматривать в разрезе мнений различных авторов.

В собственном учебном издании Дубровин И.А., Каменский А.С. приводят следующее определение заработной плате: «Заработная оплата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда» [27, с.156].

Основоположник классической школы В. Петти (1623-1687) видел в заработной плате стоимость труда, которая должна регулироваться законодательным путем. «Закон должен обеспечивать рабочему, — пояснял В. Петти, — только самое необходимое для жизни; ибо, если рабочему давать вдвое больше необходимого, то он будет работать только наполовину по сравнению с тем, сколько он мог бы работать и фактически работал бы без

такого удвоения заработной платы, а это для общества означает потерю продукта соответствующего количества труда» [26, с.509].

В дальнейшем эту теорию развил английский экономист Давид Рикардо (1772-1823), который считал, что если реальная заработная плата будет превышать прожиточный минимум, это приведет к росту населения.

Так, А.Ю.Коваленко под термином «оплата труда» понимает «систему отношений связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» [25, с. 215].

Я.В.Кузнецова экономическое определение заработной платы представляет в следующем контексте «цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением» [28. с.424].

Отсюда возможно отметить более значительные свойства заработной платы:

- 1) заработная оплата – квалифицирующий критерий взаимоотношений между трудящимися;
- 2) своевременная и в абсолютном объеме выплата рабочему его заработка – один из ключевых обязательств работодателя (статьи 22, 56 ТК РФ);
- 3) заработная оплата – это вознаграждение рабочему за осуществление им рабочей функции (деятельность согласно должности, специальности, профессии), определенного типа поручаемой работы (статья 21 ТК РФ);
- 4) законные основы регулирования заработной платы определены ТК РФ (порядок, сроки, форма выплаты заработной платы и иное);
- 5) заработная оплата – поощрение за индивидуальную работу сотрудника, оплачиваемое на регулярной основе;

б) заработная оплата максимальной величиной никак не ограничивается и обуславливается на основе определенных у этого работодателя тарифных ставок, окладов (должностных окладов), однако не ниже МРОТ.

В теории выделяют несколько функций заработной платы, которые отмечены на рис.1.1:

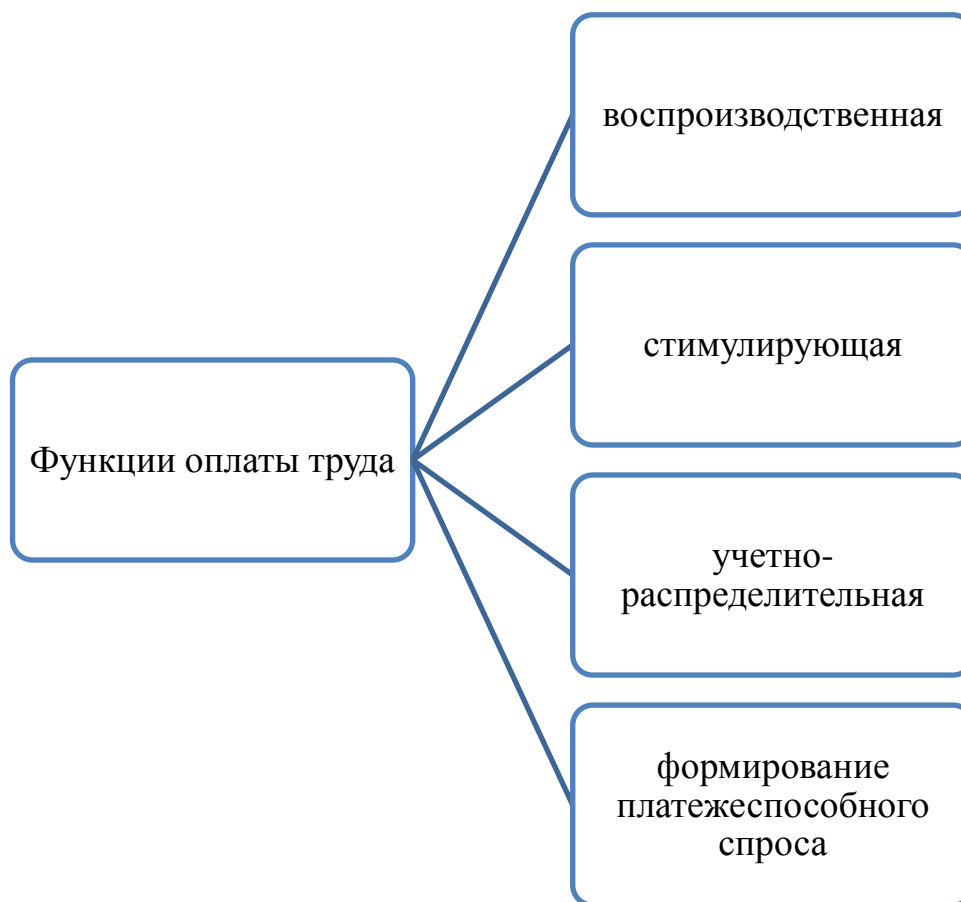


Рис.1.1 Функции оплаты труда

По мнению Лапшовой О. А. «воспроизводственная функция заключается в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определенном уровне потребления, то есть величина заработной платы должна давать возможность поддерживать и улучшать условия жизни работникам и членам их семей» [33, стр. 27].

Эта роль непосредственно связана с установлением на законодательном уровне наименьшего размера заработной платы, что формирует условия с целью воспроизводства рабочей силы.

Применение побудительной функции определяет взаимозависимость заработной платы сотрудника с его трудового вклада и итогов производственно-хозяйственной работы компании.

У работника следует вызвать интерес в постоянном совершенствовании результатов собственной работы.

Учетно - распределительная функция осуществляет роль отражения мер вклада работы каждого при распределении фонда потребления среди нанятых сотрудников и владельцев средств производства.

Ресурсно-распределительная дает возможность целесообразно разделить трудовые ресурсы по регионам, отраслям, компаниям. С целью результативного функционирования рынка труда нужна независимость у всех работников в выборе места работы.

Стремление к увеличению жизненных выгод влияет на смену более высокооплачиваемого места работы.

Функция формирования платежеспособного спроса жителей дает возможность согласовать потребность и изготовление потребительских продуктов. Поскольку платежеспособный спрос создается под влиянием цен, нужд, традиций и прибыли общества, в таком случае с помощью заработной платы при данных обстоятельствах рынка формируются требуемые финансовые соотношения на рынке товаров.

Организация оплаты труда - это установление необходимого порядка определения ее уровня, принципов начисления и обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размером его оплаты посредством применения регулирования, тарифной системы, премий и надбавок, поощрений, а также в надлежащем ее соотношении с другими экономическим показателям деятельности организации [31].

Основная цель организации заработной платы состоит в том, чтобы дифференцировать ее для различных категорий работников и сделать ее зависимой от результатов деятельности рабочей силы и трудового вклада

каждого работника, тем самым повысив стимулирующую функцию заработной платы.

Так же следует отметить, что в базу организации заработной платы в многочисленных отечественных фирмах вложены некоторые принципы:

- реализация оплаты в зависимости от количества и качества труда;
- разделение заработной платы в зависимости от квалификации сотрудника, обстоятельств работы, отраслевой и региональной принадлежности компании;
- регулярное увеличение реальной заработной платы: превышение темпов увеличения номинальной заработной платы по сравнению с инфляцией;
- преобладание темпов роста производительности работы над темпами увеличения средней заработной платы;
- справедливость, то есть имеется одинаковая плата за равный труд;
- учет вредоносных условий и тяжелой физической работы;
- стимулирование за качество работы и добросовестный подход к труду;
- материальное наказание за совершённый брак и неответственный подход к собственным обязательствам, подвергнувшим к каким-либо негативным последствиям.

В наше время для того, чтобы удержать ценных работников и привлечь других с рынка труда, предприятиям необходимо довести заработную плату до средней или даже несколько повысить ее, а затем уже действовать в соответствии с данными принципами.

Высокий уровень заработной платы способен проявить полезное воздействие на экономику в целом, снабжая высоким спросом на товары и услуги.

Высокая заработная оплата активизирует усилия управляющих предприятий целесообразно применять рабочую силу, усовершенствовать производство.

Таким образом, заработная оплата является одним из главных факторов социально – экономической жизни любого государства, коллектива, людей.

В основе организации оплаты труда лежат три компонента:



Рис.1.2 Компоненты организации оплаты труда

Из рис.1.2. следует отметить, что компонентами организации оплаты труда являются:

- тарифная система;
- нормирование труда (установлено Трудовым кодексом);
- формы, системы и виды оплаты работы.

Тарифная система – комплекс нормативов, с помощью которых происходит разделение и урегулирование уровня заработной платы разных групп и категорий работников в зависимости от его сложности [35].

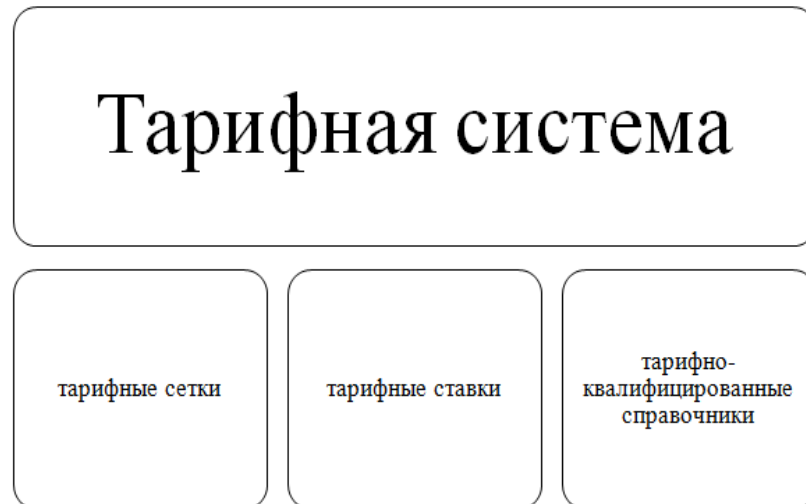


Рис. 1.3 Тарифная система

Как показано на рис. 1.3, к главным составляющим тарифной системы относятся:

- тарифные сетки;
- тарифные ставки;
- тарифно - квалифицированные справочники.

Тарифные сетки по плате труда – это механизм дифференциации оплаты труда в зависимости от его трудности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в плате труда разных групп сотрудников, включают число разрядов и определенных им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую одному либо другому разряду получают посредством перемножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Размеры тарифных ставок имеют свойство устанавливаться в виде зафиксированных однозначных величин, либо в виде «веток», характеризующих ограниченные значения.

Тарифно - квалификационные справочники - это нормативные документы, в которых все виды работ делятся на группы в зависимости от их сложности. Они объединены в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС).

В статье 135 ТК РФ отмечено то, что «Заработная плата устанавливается по соглашению сторон трудовым договором, но с учетом действующих у данного работодателя системами оплаты труда» и не ниже гарантированного государством Минимальным размером оплаты труда.

Формы и системы оплаты работы – методы применения норм труда и тарифной системы с целью расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их работы [38].

В настоящее время организации применяют разнообразные формы и системы оплаты труда, но максимальное распространение получили две формы оплаты труда, которые выделены ниже:



Рис. 1.4 Формы оплаты работы

Как показано на рис. 1.4, выделяют две формы оплаты труда:

- повременную;
- сдельную.

Повременная - это форма оплаты труда, при которой заработная плата сотрудника зависит от фактически отработанного времени и его тарифной ставки, а не от количества выполненных им работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма оплаты труда подразумевает оплату работы за количество отработанного времени. Она бывает двух видов: простая повременная и повременно – премиальная.

При простой повременной форме оплаты труда заработная плата рабочего определяется, умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. При нахождении заработка других категорий работников необходимо соблюдать определенный порядок. Если сотрудник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в текущем месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней [30. с.412].

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу добавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются на каждом предприятии. В положениях предусматриваются определенные показатели и условия премирования, при выполнении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям можно отнести: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, топлива, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии.

Сдельная форма оплаты труда подразумевает плату работы за объем произведенной продукции.

Сдельная форма оплаты труда используется тогда, когда можно принимать во внимание количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством изготовленной продукции, либо выполненной работы и оказанной услуги.

Системы сдельной формы оплаты труда подразделяют на несколько видов:

- простая сдельная (количество продукции умножается на сдельную расценку). Применяется в том случае, когда труд работающего населения оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

- сдельно – премиальная оплата труда - содержит премирование за перевыполнение норм выработки, при достижении определенных качественных показателей: сдачу работ с первого требования, отсутствие бракованной продукции, экономию материалов (к сумме сдельного оклада добавляют необходимую сумму премии). Доля премии устанавливается приказом по предприятию;

- сдельно - прогрессивная (за выработку в пределах норм оплата выполняется по прямым сдельным расценкам, а за выработку свыше нормы – по прогрессивным);

- косвенная (заработная оплата работников, которые обслуживают спецоборудование и производственный процесс). Применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, причем размер их заработка устанавливается в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают [29, с.352].

- аккордная (заработная оплата за конкретный объем произведенных работ, в общем случае бригадой);

- оплата на комиссионной основе.

На уровне организаций и предприятий вопрос оплаты работы осуществляется в коллективных договорах, заключаемых между сотрудниками в лице одного либо нескольких профсоюзов, других уполномоченных сотрудниками представительных органов и нанимателем либо уполномоченными им представителями.

Таким образом, на предприятиях организация заработной платы учитывает решение некоторых вопросов:

1. побуждение сотрудника в использовании резервов эффективности собственной работы;
2. достижение результативной связи заработной платы от итогов персональной и групповой работы;
3. формирование оптимальных соотношений в оплате работы трудящихся разных категорий с учетом сложности осуществляемых работ, условий работы, дефицитности специальностей, воздействия на результат конечных итогов и конкурентоспособности производства.

1.2. Нормативно - правовое регулирование труда и его оплаты

Бухгалтерский учет труда и заработной платы является важным во всей системе учета в организации. Нормативное регулирование работы компаний и организаций должно гарантировать точное и единообразное ведение бухгалтерского учета. При этом в нормативных документах, которые регулируют бухгалтерский учет, совершаются постоянные изменения, в большей степени нацеленные на преобразование бухгалтерского учета в соответствии с иным законодательством. Проанализируем актуальную нормативно - правовую базу, регулиующую бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Нормативное регулирование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда производится по четырем уровням.

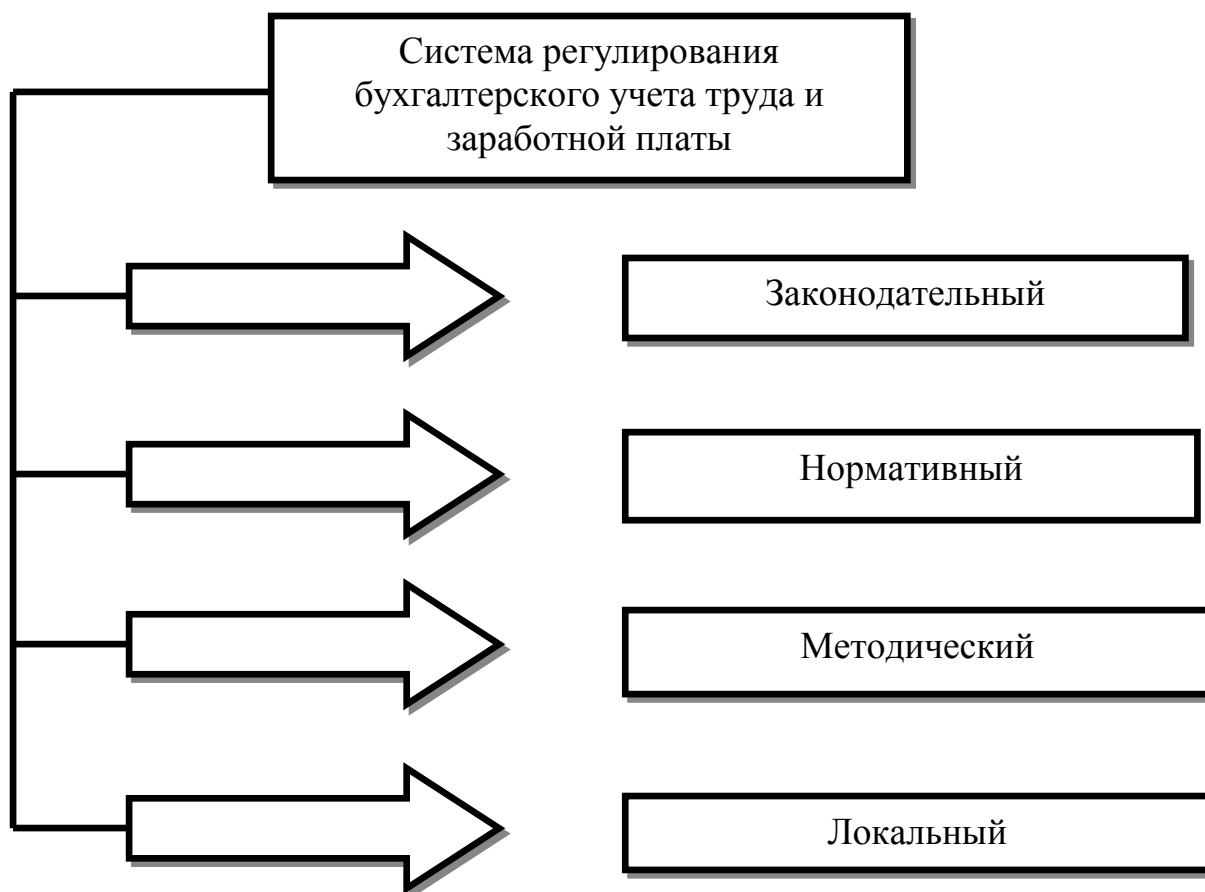


Рис.1.5 Система регулирования бухгалтерского учета труда и заработной платы

Как показано на рис. 1.5, первым уровнем системы нормативного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда является законодательный. К нормативным актам данного уровня относятся:

1. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (последняя редакция).

В нем определяются объекты бухгалтерского учета, обязанность и особенности организации ведения бухгалтерского учета, необходимость закрепления способа ведения бухгалтерского учета в учетной политике.

Данный закон устанавливает правила составления и хранения первичных документов и регистров бухгалтерского учета, проведения инвентаризации; регламентирует общие требования к бухгалтерской (финансовой) отчетности, ее составу и отчетному периоду; определяет

обязанность исполнения организацией внутреннего контроля и применения федеральных и отраслевых стандартов бухгалтерского учета [22].

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

Среди федеральных законов в области труда основную роль занимает Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Данный кодекс регулирует проблемы трудового права и обязанностей в отношениях сотрудника и работодателя, фиксирует принципы по плате работы, нормированию и охраны труда, трудовому устройству, профессиональной подготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а кроме того и в части разрешения трудовых конфликтов [6].

Минтруд опубликовал некоторые изменения в Трудовой кодекс, упрощающих оформление на работу отдельных категорий работников.

В 2019 году работодатели начнут готовиться к внедрению электронных трудовых книжек.

Проект закона, определяющий правила и этапы перехода на электронные трудовые книжки, разработал Минтруд. Документ планируется внести в Госдуму в феврале 2019 года. В случае его принятия с 1 января 2020 года до 2027 работодатели будут вести и бумажные книжки, и электронные, передавая данные в Пенсионный фонд России онлайн [40].

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017 г.). В нем рассматривается порядок оплаты работы, право подрядчика на удержание, выполнение работы с использованием материала заказчика [1].

4. Налоговый кодекс Российской Федерации Часть 2 от 5 августа 2000 года N 117-ФЗ (ред. 07.04.2017г.) [4].

В отношении заработной платы НК РФ регулирует величины удержанного налога, аргументированность предоставленных льгот и сроки перечисления налога.

Правила расчета НДФЛ регулируются Налоговым Кодексом, главой 23 «Налог на доходы физических лиц».

Лица, чья прибыль облагается НДФЛ согласно ставке 13% (а это большая часть жителей России), имеют все шансы на предоставление стандартных вычетов по НДФЛ (п.1 ст.224 НК РФ).

Стандартные вычеты предполагают собой льготу в виде необлагаемой налогом в отчетном периоде суммы в зависимости от группы налогоплательщика. Предоставляется лишь по одному месту работы, то есть в случае если наемник работает сразу на нескольких работах, в таком случае вычеты он способен получить только лишь на одной из них по собственному выбору.

Налоговым кодексом в настоящее время установлено два типа стандартных вычетов по НДФЛ:

- вычет на детей предоставляется родителям или опекунам (пп.4 п.1 ст.218 НКРФ);
- вычет на работника, если есть определенный «статус», инвалидность, награда (пп.1,2 п.2 ст.218 НКРФ).

Информация по размерам стандартных вычетов по НДФЛ детально рассмотрена в ст.218 НК РФ.

Налоговое законодательство осуществляет контроль не только за порядком и объемом удержаний НДФЛ, но и за сроками его перечисления.

Согласно ст. 136 ТК РФ, работодатель должен выплачивать заработную плату один раз в пятнадцать дней. Однако отчисления в госбюджет НДФЛ совершают только лишь один раз за данный период – уже после конечного расчета размера выплаты работника. А потом практически сразу же удерживают и отчисляют налог.

Сроки перечисления НДФЛ определены п. 6 ст. 226 НК РФ.

Страховые взносы считаются налогом, что выплачивает за работников сам наниматель. Ставки и сроки перечисления кроме того регламентируются федеральным законом. Ранее в НК РФ предусматривалось, что совокупный

тариф в размере 30%, по которому исчисляются взносы большинство страхователей, будет действовать временно – в период с 2017 по 2020 гг. (ст. 426 НК РФ). А после указанного срока тариф взносов в Пенсионный фонд должен был вырасти на 4% до 26%, а совокупный тариф – с 30% до 34% (пп. 1 п. 2 ст. 425 НК РФ в ред., действ. до 01.01.2019). Однако законодатели передумали. И указанные основные тарифы взносов с 2019 года переходят из разряда временных в постоянные. В связи с этим в 2019 году применяются прежние тарифы (п. 2 ст. 425 НК РФ).

5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) [21].

В Российской Федерации с целью регулирования оплаты труда, а кроме того для установления размеров пособий по временной нетрудоспособности используется минимальный размер оплаты труда. В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 25.12.2018 N 481-ФЗ с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда достигает 11 280 рублей в месяц.

6. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (последняя редакция) [23].

Нормативно-правовой акт регулирует отношения в области исчисления и уплаты взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и различных профессиональных заболеваний, предопределяет функции контроля за соблюдением законодательства и устанавливает ответственность за его нарушение.

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред.10.12.2016) [14].

Данное Положение устанавливает особенности порядка исчисления среднего заработка для всех случаев определения ее размера, которые предусмотрены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

По среднему окладу рассчитываются такие компенсирующие выплаты как:

- отпускные выплаты (ст.114 ТК РФ);
- компенсации за неиспользованный отпуск (ст.178 ТК РФ);
- период нахождения в командировке (ст.153 ТК РФ);
- период простоев не по вине сотрудника (ст.157 ТК РФ).

Также в соответствии с законодательством, из заработной платы сотрудника могут быть сделаны некоторые удержания:

- удержания согласно исполнительным листам в виде алиментов и штрафов;
- компенсация за материальный ущерб, который был нанесен предприятию (брак);
- профсоюзные взносы.

В соответствии со ст.138 Трудового Кодекса Российской Федерации, «сумма удержаний с заработной платы сотрудника никак не должна быть выше 20% заработной платы, причитающейся рабочему. В некоторых ситуациях объем удержаний может быть повышен вплоть до 50% заработной платы либо, в случае алиментов, - до 70% заработной платы, причитающейся рабочему». При этом размер таких удержаний исчисляется из суммы, оставшейся уже после удержания налогов.

В производственном процессе могут возникнуть ситуации, когда готовая продукция не удовлетворяет установленным требованиям. Такой товар является браком.

В статье 156 Трудового кодекса РФ указано, что брак, образовавшийся не по вине сотрудника, оплачивается по стоимости самого продукта.

В случае если в браке виновен сотрудник, то:

- весь брак оплате не подлежит;

- частичный брак оплачивается по пониженным ценам в зависимости от меры годности продукта.

Работник кроме того должен компенсировать нанимателю нанесенный ему ущерб (статья 238 ТК РФ). Причем законодательство предполагает следующий порядок возмещения:

- в случае если виновный сотрудник согласен по собственной воле компенсировать нанесенный вред, то по согласованию с нанимателем возмещение возможно произвести с рассрочкой. При этом работник обязан предоставить письменное заявление, в котором указывается срок каждого платежа (ст. 248 ТК РФ);

- в случае если сотрудник не согласен по собственной воле компенсировать необходимую сумму нанесенного вреда, то наниматель на основании распоряжения управляющего компании (произведенного не позднее месяца со дня окончательного установления объема нанесенного вреда) имеет право взимать её в неоспоримом порядке только в случае, если сумма ущерба не превышает среднемесячного заработка сотрудника. Но если сумма нанесенного вреда превосходит среднемесячный доход, то взимать её возможно только лишь в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ).

При расчете оплаты труда сотрудников, в зависимости от особенностей деятельности организации, возникает потребность начисления дополнительных выплат за работу в праздничные, в ночные часы, сверхурочные.

«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не меньше чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Определенные размеры оплаты за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором» (статья 152 ТК РФ).

По статье 154 Трудового кодекса каждый час работы в ночной период фирма должна заплатить в увеличенном размере по сравнению с работой в

обычных условиях. Доплата за ночную работу никак не должна быть ниже той, которая определена трудовым законодательством.

Минимальный размер доплаты за ночную деятельность установлен постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Он составляет 20% часовой тарифной ставки либо оклада (вычисленного в пересчете на час работы) за каждый час работы в ночное время. Данным документом, а кроме того и статьей 96 Трудового кодекса, установлено то, что ночным временем является период с 22:00 до 6:00 [13].

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется статьей 153 ТК РФ. В ней сказано, что такая выплата не должна быть меньше двойного размера. Определенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день имеют возможность устанавливаться локальным нормативным актом, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Ко второму уровню нормативного регулирования трудового законодательства относятся Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

1) ПБУ № 1/2008 «Учетная политика организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 октября 2008 г. № 106н).

Данное положение устанавливает правила разработки и раскрытия учетной политики организаций, способ ведения бухгалтерского учета и порядок ее изменения [18].

2) ПБУ № 10/99 «Расходы организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н). Настоящее Положение устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций.

Определяет, что относится к расходам организации, порядок их признания, а также раскрытие информации в бухгалтерской отчетности [17].

К третьему уровню нормативного регулирования можно отнести разнообразные методические указания по ведению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, которые разработаны Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

1. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению, утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н.

План счетов разрабатывается каждой организацией самостоятельно на основании Плана счетов, утвержденного Минфином РФ, и должен быть закреплен в учетной политике организации.

2. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Данное постановление утверждает унифицированные формы документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда. Новый закон «О бухгалтерском учете» № 402 ФЗ не требует составления первичных учетных документов по унифицированным формам. Поэтому предприятия должны самостоятельно разработать и утвердить в учетной политике формы первичных учетных документов [12].

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности».

Данный приказ обуславливает порядок выдачи листов временной нетрудоспособности, правильности их заполнения и хранения.

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

В данном приказе рассматривается необходимость проведения аттестации рабочих мест, которая определена ст. 209 Трудового кодекса РФ. Аттестация проводится для выявления вредных и опасных факторов

производственного процесса и оценки условий труда работников предприятия.

Четвертый уровень нормативного регулирования составляют документы, которые разрабатываются организацией самостоятельно. К ним относятся: учетная политика предприятия, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Таким образом, порядок учета выплат по заработной плате регулируется большим количеством федеральных законов и законодательных актов. Любой бухгалтер и управляющий компании обязаны самостоятельно следить за выходом новых нормативных документов о труде, а также за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве и выплатах за счет денег социального страхования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПК «КАЛИТВА»

2.1. Организационная характеристика СПК «Калитва»

СПК «Калитва» является сельскохозяйственным предприятием, его основной вид деятельности – производство сельхозпродукции, животноводство и растениеводство. Хозяйство специализируется на производстве молока, зерновых культур и сахарной свеклы.

СПК «Калитва» расположен в юго-восточной части Алексеевского района, в селе Варваровка. Такое расположение обусловлено тем, что на прилегающей к данному населенному пункту территории находится два производственных участка. За каждым из них закреплено необходимое количество людей, необходимая техника и все пахотные земли. Агроклиматические условия хозяйства позволяют возделывать зерновые культуры, сахарную свеклу, подсолнечник, выращивать овощи, но требуют более сжатых сроков для проведения весеннее - полевых работ. Здесь лучше созревает кукуруза, подсолнечник и другие засухоустойчивые культуры.

Еще в 30-х годах в селе Варваровка было три колхоза: колхоз «Память Ильича» - в хуторе Чупринино, колхоз «Память социализма» и колхоз «Имени Яковлева», который вскоре был переименован в колхоз «Имени Андреева». Сразу же после войны эти три колхоза были соединены в один колхоз «Память Ильича» ставший в дальнейшем ОАО «Калитва», а в нынешнее время СПК «Калитва».

Центральная усадьба хозяйства села Варваровки находится в 35 км от районного центра г. Алексеевки и в 205 км от областного центра г. Белгорода, с которым связано асфальтированной дорогой.

Землепользование СПК «Калитва» представлено одним массивом протяженностью с севера на юг 20 км, с запада на восток 14 км. Общая

площадь землепользования составляет 5237 га, в том числе с/х угодий 4382 га, из них пашни 3032 га, пастбища 1185 га. На территории хозяйства находится река «Черная Калитва», ее пойма и притоки большей частью заболочены.

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Калитва» образован 22.11.2002 года и работает по настоящее время. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом (приложение 2), утвержденным общим собранием членов кооператива (протокол № 3 от 22 апреля 2015 года).

Основанием для регистрации послужил протокол общего собрания учредителей.

Руководитель СПК «Калитва» - Панченко Алексей Александрович.

Организационная структура управления СПК «Калитва» представлена на рисунке 2.1



Рис. 2.1 Организационная структура управления СПК «Калитва»

Как показано на рис. 2.1, структура организации имеет следующие подразделения:

- бухгалтерский отдел осуществляет предварительный контроль за своевременным и правильным оформлением документов и законностью совершаемых операций; над расходованием средств, составлением и предоставлением в установленном порядке и в предусмотренные сроки бухгалтерской и налоговой отчетности;

- экономический отдел: планирование и анализ экономического состояния организации, разработка мероприятий по повышению производительности труда, рентабельности производства, увеличению прибыли, снижению издержек на производство, формирование ценовой политики организации;

- отдел материально – технического снабжения: функциями данного отдела является определение потребности в материальных ресурсах, определение источников покрытия потребности в материальных ресурсах, создание запасов, необходимых для производства, подготовка и заключение договоров с поставщиками, согласование условий и сроков поставок материальных ресурсов;

- отдел производственного ветеринарного контроля, основными задачами которого являются: предупреждение и ликвидация заразных и незаразных болезней животных; проведение мероприятий, направленных на успешное развитие животноводства; охрану здоровья людей от болезней, общих для человека и животных; ветеринарно-санитарный надзор на животноводческих фермах и других подконтрольных объектах;

- производственно – технический отдел: обеспечивает своевременным, качественным и бесперебойным выполнением производственных заданий, ведет контроль за выполнением в установленные сроки производственных заданий;

- отдел кадров: ответственен за организацию отбора, набора и найма персонала необходимой квалификации и в требуемом объеме, создание

эффективной системы штатных сотрудников, разработку карьерных планов сотрудников;

- отдел земледелия и растениеводства осуществляет управление отраслью растениеводства и отвечает за ее развитие, организует последовательный переход к интенсивным методам ведения растениеводства в целях повышения продуктивности сельскохозяйственных культур, увеличения производства и повышения качества продукции растениеводства;

- отдел развития животноводства и племенного дела отвечает за проведение работы по развитию кормовой базы для наращивание производства продукции животноводства, произведение расчетов ресурсов животноводческой продукции, каналов ее сбыта, повышение продуктивности скота, улучшения качества сельскохозяйственной продукции.

Для более подробного анализа СПК «Калитва» целесообразно рассчитать следующую таблицу 2.1. Данные таблицы рассчитаны на основании бухгалтерской (финансовой) отчетности исследуемого кооператива, которые представлены в Приложении 3 – 11.

Рассчитав и изучив таблицу 2.1, следует отметить, что в исследуемом кооперативе за период 2016-2018 гг. наблюдается изменение показателей.

Так, выручка от реализации продукции, работ и услуг имеет тенденцию роста. Данный показатель в отчетном периоде составил 96526 тыс. руб., что на 15585 больше, чем в 2017 году. Относительное отклонение 2018 года к 2017 году составило 19,2%. Данное изменение обусловлено значительным повышением себестоимости реализованной продукции, работ и услуг, которая в отчетном периоде составила 91914 тыс. руб. Темп прироста данного показателя 2018 года к 2017 году равен 18,7 %. Что касается среднегодовой численности работников кооператива, то на протяжении 3 лет она оставалась неизменной и составляет 98 человек. Среднегодовая стоимость основных средств в 2018 году составляет 59485 тыс. руб., что превышает значение показателя с предыдущим годом на 8910 тыс. руб.

Таблица 2.1

Показатели финансово-хозяйственной деятельности СПК «Калитва» в 2016-2018 гг.

№ п/п	Показатели	Годы			Отклонение			
		2016	2017	2018	Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
					2017г от 2016г	2018г от 2017г	2017г к 2016г	2018г к 2017г
1	Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс.руб.	85682	80941	96526	-4741	15585	-5,5	19,2
2	Среднеспис. численность работников, чел.	98	98	98	-	-	-	-
3	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	44212	50575	59485	6363	8910	14,4	17,6
4	Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс.руб.	3559	3331	2924	-228	-407	-6,4	-12,2
5	Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс.руб.	4112	10622	13261	6510	2639	158,3	24,8
6	Себестоимость продукции (работ,услуг), тыс.руб.	64956	77377	91914	12421	14537	19,1	18,7
7	Прибыль от продажи продукции, тыс.руб.	20726	3564	4612	-17162	1048	-82,8	29,4
8	Чистая прибыль, тыс.руб.	19521	1328	1622	-18193	294	-93,2	22,1
9	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	31754	35251	32118	3497	-3133	11	-8,8
10	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	2646	2938	2676	292	-262	11	-8,9
11	Производительность труда, тыс.руб.	874	826	985	-48	159	-5,5	19,2
12	Фондоотдача	1,93	1,60	1,62	-0,33	0,02	-17,1	1,2
13	Фондоёмкость, руб.	0,7	0,6	0,5	-0,1	-0,1	-14,2	-16,6
14	Рентаб. продаж, %	22,7	1,6	1,7	-21,1	0,1	-	-

Темп прироста равен 17,6 %. Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности на протяжении исследуемого периода снижается. В отчетном году ее значение достигло 2924 тыс. руб., что на 407 тыс. руб. меньше, чем в 2017 году. Такое изменение говорит об увеличении деловой активности предприятия. А вот показатель кредиторской задолженности с каждым годом увеличивался. Резкое изменение произошло в 2017 году по сравнению с предыдущим 2016: на 6510 тыс. руб. В 2018 году данный показатель увеличился на 24,8%. Превышение кредиторской задолженности над дебиторской указывает на использование предприятием заемных средств. По прибыли от продаж исследуемого кооператива наблюдается небольшое увеличение. Темп прироста 2018 года к 2017 году составляет 29,8 %. Показатель фондоемкости, который определяется отношением среднегодовой стоимости основных средств к выручке, составил в 2018 году 0,5 руб., а в 2017 году 0,6 руб., что говорит об уменьшении приведенного показателя. Это свидетельствует о повышении эффективности использования основных фондов. Также следует отметить, что показатель фондоемкости в 2016 году превышает суммы в сравнении с 2017 и 2018 годами. Рентабельность продаж за исследуемые года существенно изменялась. В 2017 году в сравнении с 2016 годом она снизилась на 21,1 %, а в 2018 году в сравнении с 2017 годом увеличилась на 0,1 % и составила в отчетном периоде 1,7 %.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что СПК «Калитва» эффективно ведет свою деятельность, увеличивая свои финансово-экономические показатели.

2.2. Анализ основных экономических показателей

Важную роль в обеспечении повышения эффективности производства играет экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности

предприятия. Анализ является базой планирования, средством оценки качества планирования и выполнения плана.

Метод анализа хозяйственной деятельности представляет системное, комплексное изучение, измерение и обобщение влияния факторов на результаты деятельности предприятия путем обработки специальными приемами системы показателей плана, учета, отчетности и других источников информации с целью повышения эффективности функционирования организации [42].

На основании данных бухгалтерской отчетности за период 2016 - 2018 гг. (приложение 3-5), рассмотрены показатели экономической деятельности СПК «Калитва». Для наиболее полного представления о предприятии рассмотрим таблицы с расчетом показателей, которые характеризуют ликвидность баланса, платежеспособность и финансовую устойчивость предприятия.

Таблица 2.2

Показатели, характеризующие ликвидность баланса

Показатели	Годы			Абсолютное(+,-)		Относительное (%)	
	2016	2017	2018	2017г от 2016.г	2018.г от 2017г	2017г к 2016г	2018г к 2017г
Денежные средства, тыс.руб.	430	2074	1115	1644	-959	382,3	-46,2
Дебиторская задолженность, тыс.руб.	4221	2440	3409	-1781	969	-42,1	39,7
Финансовые вложения, тыс.руб.	-	-	-	-	-	-	-
Оборотные средства, тыс.руб.	62070	75431	71641	13361	-3790	21,5	-5,1
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	4403	22840	24450	18427	1610	417,5	7,1
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,1	0,1	0,04	-	-0,06	-	-60
Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности	1	0,2	0,2	-0,8	-	-80	-
Коэффициент текущей ликвидности	14,1	2	2,9	-12,1	0,9	-85,8	45

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какая доля краткосрочных долговых обязательств будет покрыта за счет денежных средств и их эквивалентов в виде рыночных ценных бумаг и депозитов, т.е. абсолютно ликвидными активами. Нормальным значение данного показателя считается больше 0,2:

$$L_2 = \frac{\text{Денежные средства} + \text{Финансовые вложения}}{\text{Текущие обязательства}} \quad (2.1)$$

Расчет данного коэффициента приведен ниже:

$$L_{2016} = \frac{430}{4403} = 0,1$$

$$L_{2017} = \frac{2074}{22840} = 0,1$$

$$L_{2018} = \frac{1115}{24450} = 0,04$$

Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности. Этот коэффициент показывает, насколько возможно будет погасить текущие обязательства, если положение станет критическим. Допустимое значение этого коэффициента находится в пределах от 0,7 до 1,2. Желательным значением является 1.

$$L_3 = \frac{\text{Денежные средства} + \text{Дебиторская задолженность}}{\text{Текущие обязательства}} \quad (2.2)$$

Расчет данного показателя за три исследуемых года:

$$L_{2016} = \frac{430 + 4221}{4403} = 1$$

$$L_{2017} = \frac{2074 + 2440}{22840} = 0,2$$

$$L_{2018} = \frac{1115 + 3409}{24450} = 0,2$$

Коэффициент текущей ликвидности показывает способность компании погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счёт только оборотных активов. Чем больше значение коэффициента, тем лучше платежеспособность предприятия. Этот показатель учитывает, что не все

активы можно продать в срочном порядке. Нормальное значение показателя находится в пределах от 1,2 до 1,7.

$$L_4 = \frac{\text{Оборотные средства}}{\text{Текущие обязательства}} \quad (2.3)$$

Расчет данного коэффициента произведен ниже:

$$L_{2016} = \frac{62070}{4403} = 14,1$$

$$L_{2017} = \frac{45960}{22840} = 2$$

$$L_{2018} = \frac{71641}{24450} = 2,9$$

Рассчитав финансовые показатели платежеспособности в таблице 2.2, можно отметить, что коэффициент абсолютной ликвидности не достигает нормативного значения ни в одном из исследуемых годов. В 2016 и 2017 годах его значение составляет 0,1, а в отчетном 2018 году - 0,04, что говорит об уменьшении данного показателя. Следовательно, организация в скором времени не сможет погашать краткосрочную задолженность. Коэффициент срочной ликвидности лишь в 2016 году было достигнуто желательного результата, в отчетном же году его значение упало до 0,2. Это также говорит о затруднении погашения краткосрочных обязательств. Коэффициент текущей ликвидности принимает высокие значения на всем протяжении исследуемого периода, что говорит об увеличении части текущих обязательств, которую необходимо погасить, мобилизовав все активы.

В современных условиях предприятие в любой период времени обязывают иметь возможность срочно погасить внешние обязательства.

Предприятие считается платежеспособным, если его общие активы больше, чем долгосрочные и краткосрочные обязательства. Более наглядно динамика платежеспособности СПК «Калитва» за исследуемый период отражена в таблице 2.3. Данные взяты из бухгалтерского баланса 2016-2018 гг. (приложение 3-5).

Таблица 2.3

Анализ платёжеспособности организации

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение (+,-)	
				2017г от 2016г	2018г от 2017г
Платёжные средства:					
-Денежные средства, тыс.руб.	430	2074	1115	1644	-959
-Дебиторская задолженность, тыс.руб.	4221	2440	3409	-1781	969
-Запасы и прочие оборотные активы, тыс.руб.	57419	70917	67117	13498	-3800
Итого платёжных средств:	4261	4514	4524	-	-
Платежи:					
-Кредиторская задолженность, тыс.руб.	4403	16840	9683	12437	-7157
-Заемные средства, тыс.руб.	-	6000	14691	-	8691
-Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	9796	12994	14201	3198	1207
Итого платежей:	14199	35834	38575	-	-
Коэффициент платёжеспособности	2,6	1	1	-1,6	-

Общий показатель платёжеспособности - позволяет провести оценку изменения финансовой ситуации в организации с точки зрения ликвидности. Нормой данного показателя считается больше 1.

$$L_1 = \frac{A_1 + 0,5A_2 + 0,3A_3}{П_1 + 0,5П_2 + 0,3П_3} \quad , \quad (2.4)$$

где А1-наиболее ликвидные активы (денежные средства);

А2-быстрореализуемые активы (дебиторская задолженность);

А3-медленно реализуемые активы (запасы и прочие оборотные активы);

П1-наиболее срочные обязательства (кредиторская задолженность);

П2-краткосрочные пассивы (заемные средства);

П3-долгосрочные пассивы (долгосрочные обязательства).

Расчет данного показателя за три года произведен ниже:

$$L_{2016} = \frac{430 + 0,5 * 4221 + 0,3 * 57419}{4403 + 0,5 * 0 + 0,3 * 9796} = 2,6$$

$$L_{2017} = \frac{2074 + 0,5 * 2440 + 0,3 * 70917}{16840 + 0,5 * 6000 + 0,3 * 12994} = 1$$

$$L_{2018} = \frac{1115 + 0,5 * 3409 + 0,3 * 67117}{9683 + 0,5 * 14691 + 0,3 * 14201} = 1$$

По данным расчетов общего показателя платежеспособности в таблице 2.3 можно сделать вывод о том, что на всем протяжении всего исследуемого периода его значение находится в пределах нормы и равно в 2016 году 2,6, а в 2017 и отчетном 2018 году – 1. Уменьшение данного показателя говорит о том, что СПК «Калитва» стало менее ликвидным предприятием.

Также для оценки ликвидности баланса необходимо провести сопоставление каждой группы актива с соответствующей группой пассива.

На протяжении всего исследуемого периода (2016 – 2018 гг.) наиболее ликвидные активы (А1) меньше наиболее срочных обязательств (П1). В отчетном году А1 составляет 1115 тыс. руб., а П1 – 9683 тыс. руб. Это свидетельствует о том, что у организации недостаточно средств для покрытия срочных обязательств. Краткосрочные пассивы (П2) также превышают значение быстрореализуемых активов (А2). В 2018 году А2 достигает 3409 тыс. руб., а П2 – 14691 тыс. руб. Данная ситуация говорит о том, что предприятие не сможет своевременно рассчитаться с кредиторами. Значение медленно реализуемых активов (А3) на всем протяжении больше значения долгосрочных пассивов (П3): А3 составляет в отчетном 2018 году 67117 тыс. руб., а П3 – 14201 тыс. руб. Это говорит о том, что в будущем при своевременном поступлении денежных средств от продаж и платежей организация может быть платежеспособной.

На основании данного сравнения можно сделать вывод о том, что сельскохозяйственный кооператив «Калитва» является не ликвидным, так как выполняются не все условия, которые говорят о ликвидности предприятия.

Финансовая устойчивость — это определенное состояние счетов предприятия, гарантирующее его постоянную платежеспособность. Показывает, насколько предприятие зависит от заемного капитала.

Для полного отражения разных видов источников (собственных средств, долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов) в формировании запасов и затрат используются относительные и абсолютные показатели.

Абсолютные показатели финансовой устойчивости строятся на анализе собственных оборотных средств предприятия.

Результаты расчетов абсолютных показателей финансовой устойчивости СПК «Калитва», которые были сделаны на основании бухгалтерского баланса 2016-2018 гг. (приложение 3-5), представлены в таблице 2.4.

Коэффициент капитализации показывает, сколько заемных средств организация привлекает на 1 рубль, вложенных в активы собственных средств:

$$U_1 = \frac{\text{Заемный капитал}}{\text{Собственный капитал}} \quad (2.5)$$

Произведенные расчеты данного коэффициента ниже:

$$U_{2016} = \frac{9796 + 4413}{93640} = 0,1$$

$$U_{2017} = \frac{12994 + 22840}{94968} = 0,4$$

$$U_{2018} = \frac{14201 + 24450}{96590} = 0,4$$

В 2016 году СПК «Калитва» на 1 рубль собственных средств привлекает 0,1 долю заемных средств, в 2017 и отчетном 2018 году – 0,4. Значение данного коэффициента на протяжении всего изучаемого периода незначительно росло, но остается в пределах нормы (1,5).

Таблица 2.4

Показатели, характеризующие финансовую устойчивость организации

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018г.	Отклонение (+,-)	
				2017г от 2016г	2018г от 2017г
Собственный капитал, тыс.руб.	93640	94968	96590	1328	1622
Заёмный капитал, тыс.руб.	14209	35834	38651	21625	2817
Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	9796	12994	14201	3198	1207
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	4413	22840	24450	18427	1610
Баланс, тыс.руб.	107849	130802	135241	22953	4439
Внеоборотные активы, тыс.руб.	45779	55372	63600	9593	8228
Оборотные активы, тыс.руб.	62070	75431	71641	13361	-3790
Коэффициент капитализации	0,1	0,4	0,4	0,3	-
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	0,7	0,5	0,5	-0,2	-
Коэффициент концентрации собственного капитала (финансовой независимости)	0,8	0,7	0,7	-0,1	-
Коэффициент финансирования	6,6	2,6	2,4	-4	-0,2
Коэффициент финансовой устойчивости	0,9	0,8	0,8	-0,1	-

Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования показывает, какая часть оборотных активов финансируется за счет собственных источников:

$$U_2 = \frac{\text{Собственный капитал} - \text{Внеоборотные активы}}{\text{Оборотные активы}} \quad (2.6.)$$

Расчет коэффициента обеспеченности:

$$U_{2016} = \frac{93640 - 45779}{62070} = 0,7$$

$$U_{2017} = \frac{94968 - 55371}{75431} = 0,5$$

$$U_{2018} = \frac{96590 - 63600}{71641} = 0,5$$

В 2016 году 0,7 часть оборотных активов финансируется за счет собственных источников, в 2017 и 2018 гг. лишь 0,5 часть. Значение данного показателя также находится в пределах нормы (больше или равно 0,5).

Коэффициент независимости отображает удельный вес собственных средств в общей сумме источников финансирования.

$$U_3 = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Валюта баланса}} \quad (2.7)$$

Расчет коэффициента независимости:

$$U_{2016} = \frac{93640}{107849} = 0,8$$

$$U_{2017} = \frac{94968}{130802} = 0,7$$

$$U_{2018} = \frac{96590}{135241} = 0,7$$

Итак, в 2016 году удельный вес собственных средств в общей сумме источников финансирования равен 0,8. В 2017 и отчетном году значение снизилось до 0,7. Коэффициент финансовой независимости остается в оптимальных границах (больше 0,4). Это означает, что организация владеет достаточными средствами.

Коэффициент финансирования показывает в какой степени активы предприятия сформированы за счет собственного капитала:

$$U_4 = \frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Заемный капитал}} \quad (2.8)$$

Расчет данного показателя произведен ниже:

$$U_{2016} = \frac{93640}{9796 + 4413} = 6,6$$

$$U_{2017} = \frac{94968}{12994 + 22840} = 2,6$$

$$U_{2018} = \frac{96590}{14201 + 24450} = 2,4$$

Значение данного показателя в 2017 году снизилось до 2,6 по сравнению с прошлым годом, а в отчетном году снизился на 0,2 и составил 2,4. Но, не смотря на данные изменения, значение этого показателя находится выше нормы (1,5).

Коэффициент финансовой устойчивости показывает, какая часть актива финансируется за счет устойчивых источников:

$$U_5 = \frac{\text{Собственный капитал} + \text{Долгосрочные обязательства}}{\text{Заемный капитал}} \quad (2.9)$$

Расчет коэффициента финансовой устойчивости:

$$U_{2016} = \frac{93640 + 9796}{107849} = 0,9$$

$$U_{2017} = \frac{94968 + 12994}{130802} = 0,8$$

$$U_{2018} = \frac{96590 + 14201}{135241} = 0,8$$

В 2017 и 2018 гг. 0,8 часть актива финансируется за счет устойчивых источников, что на 0,1 часть меньше, чем в 2016 году. Этот показатель на протяжении трех лет находится также в пределах нормы (больше 0,6).

Рассчитав таблицу 2.4, можно отметить следующее: в целом нельзя говорить о том, что СПК «Калитва» финансово устойчиво, так как не все показатели, характеризующие такое состояние, находятся в пределах нормы.

2.3. Характеристика бухгалтерского учёта в организации

Учетная политика (приложение 1) в СПК «Калитва» оформляется приказом председателя в первый рабочий день года, на который она принимается.

Форма учета в хозяйстве в соответствии с учетной политикой – ручная, журнально – ордерная.

Бухгалтерский учет на предприятии ведётся в соответствии с Федеральным Законом «О бухгалтерском учете» и Положениями по бухгалтерскому учёту и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации в соответствии с ПБУ 1/08 «Учетная политика организации».

В СПК «Калитва» ответственность за организацию учёта несёт руководитель (председатель). Он обязан создавать условия для правильного ведения бухгалтерского учёта, обеспечить выполнение всеми подразделениями требований главного бухгалтера по учёту, оформлению документов и сведений.

На предприятии работает 6 бухгалтеров, во главе с главным бухгалтером. Для четкой работы бухгалтерии обязанности по ведению бухгалтерского учета строго распределены между её работниками. Каждый бухгалтер несет ответственность за свой участок работы.

В сельскохозяйственном производственном кооперативе «Калитва» разработан план документооборота (приложение 13), в соответствии с которым ведутся хозяйственные операции. Утвержден рабочий план счетов предприятия, разработанный на основе типового плана счетов бухгалтерского учета (приложение 14).

Схема структуры бухгалтерии СПК «Калитва» представлена на рисунке 2.2.



Рис. 2.2 Схема структуры бухгалтерии СПК «Калитва»

Как показано на рис. 2.2 бухгалтерия исследуемого предприятия состоит из главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера и четырех отделов. Каждый отдел отвечает за определенную работу:

- главный бухгалтер отвечает за разработку учетной политики, формирование форм документов и бланков, контроль за документооборотом предприятия, расчеты с клиентами и поставщиками, сохранность документов и отчетности, сдачу отчетности в контрольные ведомства;

- заместитель главного бухгалтера ответственен за организацию выполнения поставленных задач, отслеживанием сроков представления отчетов, подготовкой отчетности вовремя;

- бухгалтер по учету основных средств и материалов выполняет следующие обязанности: прием материалов и его документальное оформление, расчет себестоимости материально - производственных запасов, контроль за расходом материалов, подготовка первичной документации, отражение данных о движении материалов на бухгалтерских счетах, составление расчетов по фактической себестоимости основных средств, предоставление отчетности по основным средствам;

➤ на бухгалтера по учету труда и заработной платы возложены следующие обязанности: проводить прием, контроль, анализ, обработку табелей учета рабочего времени, принимать листы о временной нетрудоспособности, справки по уходу за больными и иные документы, подтверждающие право на отсутствие сотрудника на работе, контролировать правильность их оформления, составлять установленную бухгалтерскую отчетность, осуществлять начисление заработной платы работникам предприятия, проводить контроль средств фонда оплаты труда, производить соответствующие перечисления в страховые и социальные фонды;

➤ бухгалтер по учету расчетных операций отвечает за своевременное взыскание дебиторской и погашение кредиторской задолженности, оформление и обработку документов в соответствии с нормативными актами, обоснованность преysкуранных цен на приобретаемые корма, строительные материалы и другие материальные ценности, и предъявляемые тарифы за перевозку грузов;

➤ кассир выполняет следующие функции: обеспечение своевременного пополнения кассы наличными путем снятия их со счетов в банке по чековой книжке, расчет и контроль лимита остатка кассы, ежедневное осуществление инвентаризации кассы, а также контроль обоснованности расходования наличных по ним, выдача заработной платы, своевременное заполнение кассовой документации, оформление платежных поручений.

Учетная политика - это документ, ежегодно составляемый главным бухгалтером (бухгалтером) и утверждаемый руководителем организации. Он должен содержать основные правила ведения организацией бухгалтерского и налогового учета (приложение 1).

Учетная политика в СПК «Калитва» оформляется приказом председателя в первый рабочий день года, на который она принимается.

В соответствии с учетной политикой СПК «Калитва» для определения стоимости основного средства в целях расчета налоговой базы ЕСХН

используются данные бухгалтерского учета по счету 01 «Основные средства» о первоначальной стоимости объекта.

Оценка сырья и материалов, используемых в производстве, производится по средней стоимости единиц.

Первоначальная величина процентов по кредитам и займам учитывается по среднему уровню процентов, начисленных по долговым обязательствам, полученным в том же квартале (месяце) на сопоставимых условиях.

Расходы организации, по которым невозможно организовать отдельный учет по видам деятельности в соответствии с настоящей учетной политикой, распределяются пропорционально долям доходов от видов деятельности в общем объеме доходов организации за месяц.

Основное средство учитывается в составе материально – производственных запасов, если его стоимость не превышает 50000 рублей. Списание данных активов осуществляется в общеустановленном порядке по мере отпуска их в эксплуатацию.

Сроки полезного использования основных средств определяются по Классификации основных средств, утвержденной постановлением Правительства РФ от 1 января 2002 г. №1.

По основным средствам, предназначенным для использования в условиях повышенной сменности, срок полезного использования, определенный в соответствии с Классификацией основных средств, сокращается в два раза.

Амортизация по всем объектам основных средств начисляется линейным способом.

Затраты на текущий и капитальный ремонт имущества включаются в расходы организации отчетного периода, за исключением затрат на регулярные ремонты, осуществляемые по технологическим требованиям.

Единицей учета материально – производственных запасов является номенклатурный номер материального запаса.

Приобретаемые материальные запасы отражаются в учете по учетным ценам. В качестве учетной цены на материалы принимаются договорные цены.

Транспортно – заготовительные расходы учитываются согласно расчетным документам поставщика.

Списание транспортно – заготовительных расходов или отклонений на увеличение стоимости израсходованных материалов производится пропорционально учетной стоимости материалов.

Курсовые разницы по операциям с иностранной валютой учитываются на счете 91 «Прочие доходы и расходы» по мере совершения операций и по окончании каждого месяца. Переоценка иностранной валюты производится на дату совершения операции в иностранной валюте, а также на дату составления отчетности. Пересчет по мере изменения курса на иные даты не производится.

Разницы, обусловленные различиями в ведении бухгалтерского и налогового учета, отражаются на счетах бухгалтерского учета по мере их появления, обособленно по каждому отклонению на основании первичных учетных документов.

ГЛАВА 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ

3.1. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет расчетов с персоналом по оплате труда на сельскохозяйственном производственном кооперативе «Калитва» выполняет сотрудник бухгалтерии.

Перечень первичных документов по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда, а также формы этих документов утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [12].

Табель учета использования рабочего времени (форма №140) отражает деятельность рабочей бригады в течение месяца. В нем отражена информация о выполненных заданиях и времени, которое потребовалось для его выполнения. Заполняется с первого до последнего дня месяца. В нём фиксируют прогулы с помощью утвержденных буквенных обозначений. Именно этот документ, заполненный кадровиком или иным уполномоченным лицом и переданный в бухгалтерию, является основанием для начисления заработной платы сотрудникам организации.

В данной форме заполняют фамилии работников, напротив каждой указывая должность, оклад, табельный номер, количество отработанных дней и часов и отмечают полученную сумму для оплаты труда.

Пример.

На основании табеля учета рабочего времени в СПК «Калитва» Овчаренко Елене Николаевне за 24 отработанных дня был начислен оклад в размере 15000 руб. (приложение 15).

Главная книга. В ней отображаются обороты по дебету счета 70 с кредитами корреспондирующих счетов по журналу – ордеру (приложение 19).

Путевые листы тракториста (форма №67 - б) содержат название культуры и объем выполненной работы, а также состав агрегата, норму выработки, расценку, оплата труда тракториста – машиниста, расход горючего. Данный документ заполняется для одного работника.

Пример.

В путевом листе СПК «Калитва» отмечено, что Красюк Сергей Егорович выполнил отвоз навоза 1 февраля 2018 года, норма выработки 37,1, фактически выполнил 24, оплата труда тракториста – машиниста 500 руб. Расход горючего 21 л. (приложение 16).

Сельхозучет форма №69 «Расчетов начисления оплаты труда работникам животноводства». В данной форме заполняют фамилию, должность работника животноводства, вид выполненной им работы и дни, за которые была выполнена та или иная работа.

Пример.

На основании формы 69 «Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства» СПК «Калитва» Пушной Светлане Николаевне за аборт и за подмену техники (объем выполненной работы до 59 дней) начислено 6261 руб. (приложение 17).

Учетный лист труда и выполненных работ (форма №131). В учетном листе отражают, сколько и каких работ выполнил каждый человек за день. А также подсчитывают общие итоги по всем сотрудникам, принимавшим участие в работах.

Сведения в учетный лист заносят, предварительно обмерив обработанные за день площади, подсчитав и взвесив произведенную продукцию. Работа, выполненная некачественно и подлежащая переделке, в документ не записывается. Учетный лист подписывают агроном и бригадир. После этого документ передают в бухгалтерию.

Пример.

На основании учетного листа труда и выполненных работ «СПК Калитва» Щербак Алле Владимировне за дробление комбикорма (объем работ - 1) 20 февраля 2018 года начислено 893 руб., а Булюкову Александру Петровичу – 360 руб. (приложение 18).

Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику (форма №60). Бланк Т-60 является основанием для предоставления отпуска работнику. Он имеет две стороны: лицевую – заполняется кадровиком и оборотную, заполняется бухгалтерией, именно на ней производится расчет причитающихся сумм.

Пример.

В исследуемом предприятии Краснокутскому Николаю Ивановичу за период работы с 1 марта 2017 года по 28 февраля 2018 года был предоставлен отпуск на 14 календарных дней (приложение 20).

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. В верхней части бланка указывается название организации. Бланку приказа присваивается индивидуальный и уникальный номер, пишется дата оформления. В строке «принять на работу» нужно указать дату, с которой работник приступает к выполнению возложенных на него должностных обязанностей – первый рабочий день. В строке «по» заполняется дата окончания работы в случае, если с работником заключен срочный трудовой договор на определенный период. Ниже пишется ФИО принимаемого в штат человека, пишется полностью.

Каждому работнику присваивается индивидуальный номер, называемый табельный, этот номер сохраняется за работником на протяжении всей его трудовой деятельности у данного работодателя. Этот номер прописывается в соответствующем поле бланке приказа Т-1. Ниже пишется наименование структурного подразделения (отдела), в которое принимается новый сотрудник, а также должность. Строкой ниже необходимо указать характер работы, условия приема на работу. Далее

указывается тарифная ставка для данного работника или оклад, надбавки (в зависимости от применяемой системы оплаты труда).

Если условия приема на работу предполагают наличие испытательного срока, то его продолжительность нужно прописать в специально отведенном для этого поле. В качестве основания для составления приказа выступает трудовой договор – указывается его номер и дата. Заполненный таким образом приказ подписывается руководителем организации и дается на ознакомление работнику. Последний проверяет правильность указанных в бланке сведений и подписывает документ, ставит дату подписания. Оформленный и подписанный приказ хранится на предприятии и служит основанием для заполнения личной карточки на работника, личного дела при необходимости и лицевого счета.

Пример.

В приказе о приеме работника на работу отмечено, что 1.09.2018 года в СПК «Калитва» приняли на работу в молочно – товарную ферму Назарову Ольгу Александровну на должность «дойрка». Основанием является трудовой договор от 1.09.2018 года (приложение 21).

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении). В первую очередь, как и в приказе о приеме на работу работника указывается полное наименование предприятия.

После этого здесь указывается номер приказа об увольнении и дата его составления. В строке чуть ниже, о прекращении действия трудового договора, нужно указать дату заключения трудового договора. Сначала вписывается фамилия, имя, отчество увольняемого сотрудника (без каких-либо сокращений, в родительном падеже). Рядом, в соответствующую ячейку, ставится табельный номер, присвоенный сотруднику при трудоустройстве. Затем указывается структурное подразделение (или название отдела), к которому относился сотрудник в данной организации, вписывается его должность. Далее вписывается основание для прекращения трудового договора (увольнения). Здесь нужно указать причину увольнения

строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Чаще всего сюда вписывается пункт 3 статьи 77 ТК РФ (по собственному желанию). После внесения основных сведений, приказ необходимо передать на утверждение директору предприятия, который своей подписью дает приказу законную силу.

Пример.

В приказе о расторжении трудового договора с работником отмечено, что 28 декабря 2018 года повар столовой СПК «Калитва» Курило Людмила Николаевна уволилась по собственному желанию (приложение 22).

Личный листок работника не имеет унифицированной формы. На СПК «Калитва» в данном документе сверху указывается ФИО работника. Затем за каждый месяц отчетного года вносятся данные о начислении заработной платы, премий, пособий. Также указывается информация об удержаниях.

Пример.

Из личного листка Щербака Александра Владимировича можно отметить, что в феврале 2018 года была начислена премия в размере 1000 руб. Страховая часть составила 3201,90 руб., подоходный налог – 2710 руб. Заработная плата в итоге за 30 дней составила 49927 руб. (приложение 23).

Трудовой договор. В нем указывают вверху номер самого документа. Также данные работника, его должность, наименование структурного подразделения. Затем указывают срок договора, права и обязанности сторон – работника и предприятия. Прописывают условия, режим труда и отдыха и социально – бытовые условия. После прописанных условий указывают информацию о работодателе и работнике: наименование организации, подпись председателя, дата и печать, паспортные данные работника, также его подпись и дата. В конце трудовой договор подписывается нанятым работником и выдается ему на руки.

Пример.

Между СПК «Калитва» в лице председателя и Булгаковым Максимом Петровичем был заключен трудовой договор №29 о том, что работник

обязуется выполнять обязанности в должности животноводства. Срок действия договора с 9.12.2017г. по 21.02.2018г. (приложение 24).

Порядок оформления первичных документов в организации представлен на рисунке 3.1.

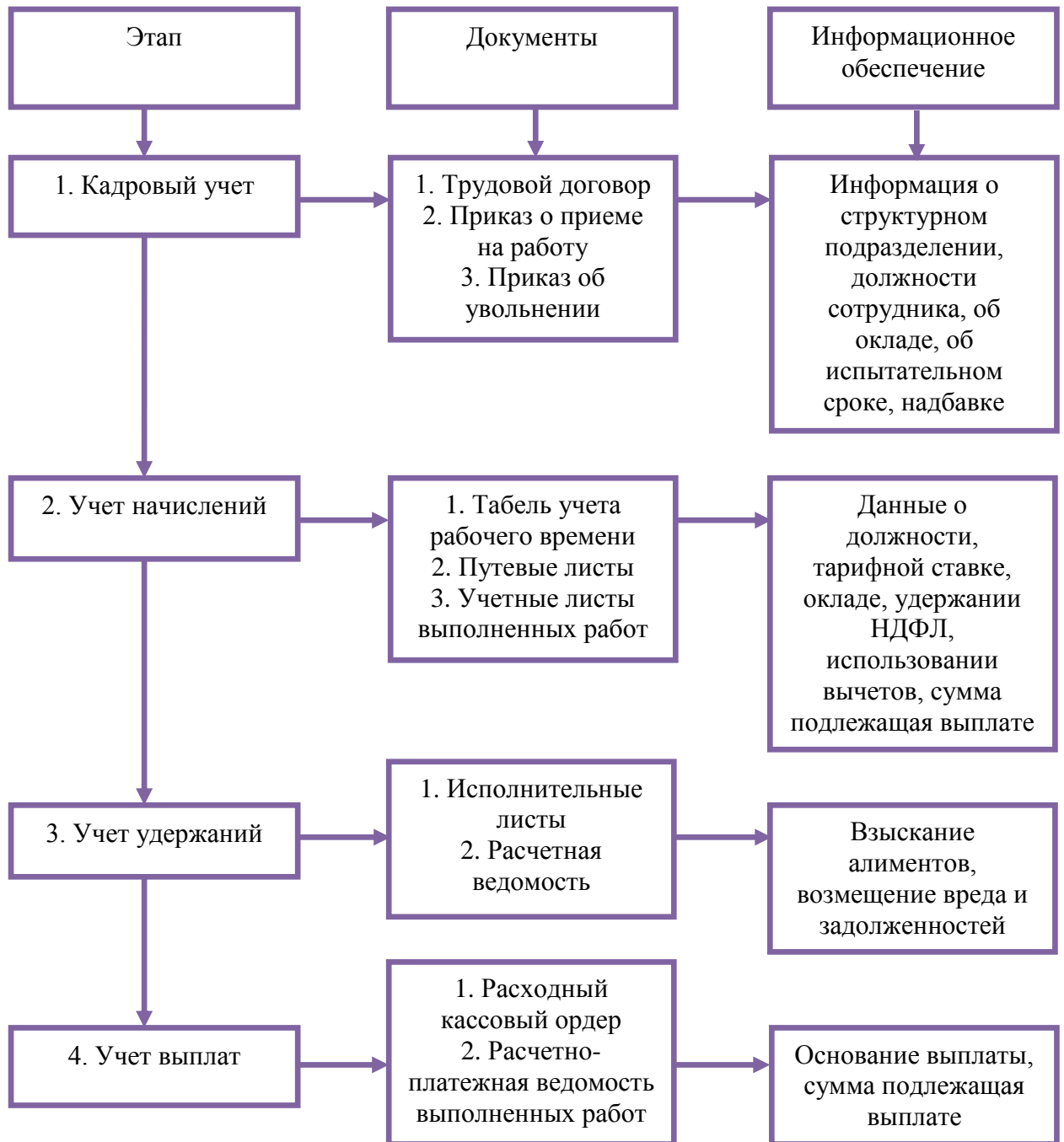


Рис.3.1 Схема формирования первичных документов по оплате труда в СПК «Калитва»

3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда на СПК «Калитва» осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

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

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и др. источников;

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

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

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

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» фиксируются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выплаченных сумм заработной платы, премий, пособий и другие удержания. Кредитовое сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показывает задолженность организации перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате.

Заработная оплата отражается в пассиве баланса: раздел «Краткосрочные обязательства» строка «Кредиторская задолженность».

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда на СПК «Калитва» ведется по каждому работнику организации с использованием личных листков рабочих. Они открываются в момент принятия на работу. По окончании календарного года личный листок работника закрывается и открывается новый на следующий год (приложение 23).

Все операции, связанные с оплатой труда, оформляются необходимыми первичными документами и передаются в бухгалтерию. К документам аналитического учета заработной платы СПК «Калитва» относятся: лицевой счет работника, налога на доходы физических лиц и расчетно-платежные ведомости.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации.

Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

К таким счетам на СПК «Калитва» относятся: 20/1 «Растениеводство», 20/2 «Животноводство», «20/3 «Промышленное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (приложение 14).

В синтетическом учете на исследуемом предприятии используется Главная книга (приложение 19).

Бухгалтерские проводки по оплате труда за отчетный 2018 год отображены в таблице 3.1, составленные на основании Главной книги СПК «Калитва».

Таблица 3.1

Журнал хозяйственных операций по отражению учета расчетов с персоналом по оплате труда в СПК «Калитва» за январь 2018 г.

Содержание хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета	сумма	Приложение
Начисленные суммы заработной платы работникам животноводства	20/2	70	1477833,41	Приложение 19
Начисленные суммы заработной платы работникам промышленного производства	20/3	70	37778,00	Приложение 19
Начисленные суммы заработной платы работникам вспомогательного производства	23	70	230509,92	Приложение 19
Начислена зарплата работникам, занятым обслуживанием производства	25	70	296701,43	Приложение 19
Начислена зарплата управляющего персонала	26	70	416482,71	Приложение 19
Начисление материальной помощи сотрудникам	91	70	5313,69	Приложение 19
Удержан НДФЛ	70	68	303915,00	Приложение 19
Перечисление с расчетного счета заработной платы на лицевой счет работника в банке	70	51	1107395,00	Приложение 19
Выдача заработной платы наличными	70	50	800051,00	Приложение 19

Как было сказано выше, СПК «Калитва» использует счет 70 для фиксирования расчетов с персоналом по оплате труда. По кредиту счета отражается начисление зарплаты всем категориям работников. По дебету счета отражаются удержания из зарплаты и ее выплата. Сальдо кредитовое показывает остаток задолженности компании перед работниками по зарплате. Схема данного счета СПК «Калитва» представлена на рисунке 3.1.

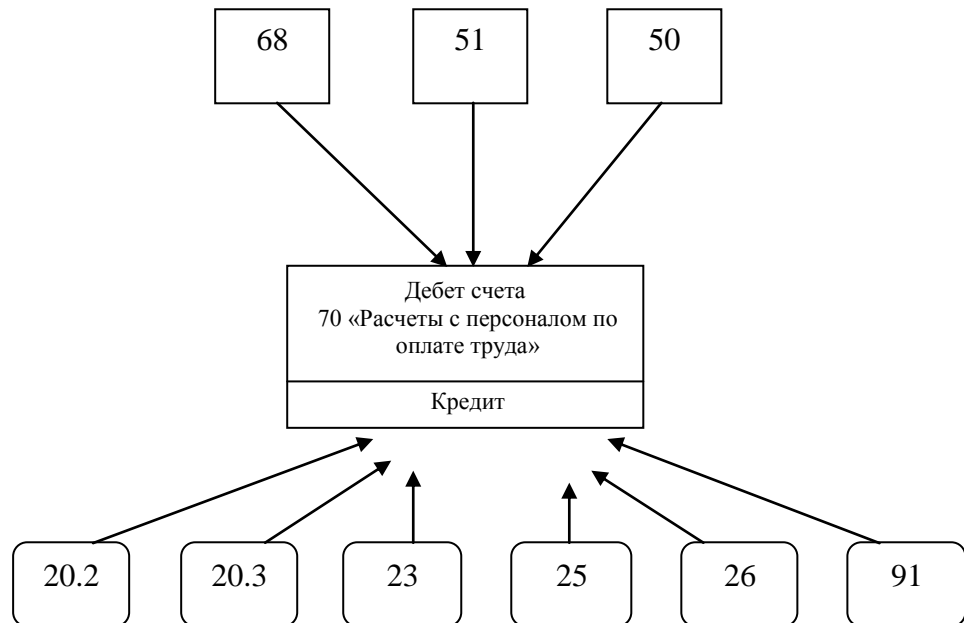


Рис. 3.1. Схема счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», используемая в СПК «Калитва» по данным за январь 2018 г.

Пример.

На основании табеля учета рабочего времени в СПК «Калитва» Овчаренко Елене Николаевне за 24 отработанных дня был начислен оклад в размере 15000 руб. При этом в учете сделана следующая запись:

Дт 20.2 «Животноводство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 15000 руб.

Вычислим НДФЛ с этой суммы оплаты труда и произведем необходимые записи по его удержанию. Заработная плата облагается налоговой ставкой 13%. Таким образом, НДФЛ = 15000 * 13% = 1950 руб.

При этом будет выполнена следующая проводка:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам» - 1950 руб.

На руки Беляев А.В. должен получить сумму = 15000 - 1950 = 13050 руб.

При этом будет выполнена следующая бухгалтерская запись:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 50 «Касса» - 13050 руб.

3.3. Особенности отражения в учете расчетов заработной платы и удержаний из нее

На СПК «Калитва» оплата труда производится по существующим нормативам. На территории организации находится два производственных участка. В каждом из них создано по одному безрядному звену и мелиоративное звено в одном производственном участке. За каждым звеном закреплено необходимое количество людей, необходимая техника и все пахотные земли. Безрядные звенья являются такой формой организации коллективного труда механизаторов, при которой создаются необходимые условия для применения безрядной аккордно – премиальной системы оплаты труда только за конечный результат труда – урожай.

Данный вид расчета с персоналом заключается в осуществлении оплаты, основываясь на объеме выполненной работы, не учитывая время, которое было затрачено при ее выполнении. Также предусматривается начисление премий с учетом некоторых факторов, например, при выполнении работы раньше сроков и за высокое качество выполнения сложных работ.

Премиальный фонд на всю бригаду начисляется в размере 10% от вознаграждения. Он должен разделяться среди всех сотрудников одинаково. Если работа была сдана досрочно, то премия будет начислена за каждый день, а ее размер будет 5% от вознаграждения. Премиальный фонд будет разделяться среди работников в зависимости от затраченного времени.

Пример расчета аккордно – премиальной оплаты труда за февраль 2018 года на СПК «Калитва» для бригады 1 (12 человек) с использованием учетного листа труда и выполненных работ (групповой): объем выполненных работ 7 числа отчетного месяца составил 6, общая основная оплата труда – 5940 руб. 8 числа: объем выполненных работ – 3 и основная оплата равна 3350 руб. +260 руб. за дополнительную работу. 20 числа объем выполненной работы был равен 2, оплата равно 1786 руб. + 360 руб. за выполненную

дополнительную работу. 21 число: объем выполненной работы – 2, основная оплата труда – 1666. Объем выполненной работы 22 числа составил 1 и основная заработная плата равно 557,85 руб. Итого заработная плата бригады за месяц составила 13919 руб.

Из оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, могут быть произведены различные удержания: обязательные, удержания по инициативе предприятия и удержания, производимые по согласованию между физическим лицом и работодателем. Эти случаи указаны в Трудовом Кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах (Налоговый Кодекс РФ) одновременно ограничивая размеры удержаний в соответствии со статьей 138 ТК РФ.

К обязательным удержаниям сельскохозяйственного кооператива «Калитва» относятся:

- налог на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13%;
- алименты по исполнительным листам и приравненным к ним документам;
- страховые взносы.

Налог на доходы физических лиц удерживаются на основании справки и доходах физического лица (форма 2 – НДФЛ). 2-НДФЛ – официальный документ о доходах физического лица, полученных от организации и удержанном с этих доходов налоге на доходы физических лиц (приложение 25).

Пример.

В сельскохозяйственном кооперативе «Калитва» за отчетный месяц (февраль) был удержан НДФЛ в размере 303915 руб. Данные взяты из Главной книги счета 68 (приложение 19). При этом составлена следующая проводка:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам» - 303915 руб.

Все эти удержания производятся на основании федерального законодательства РФ по исполнительным листам. Исполнительный лист – документ, выданный судом на основании принятого им решения. Для них не требуется приказа администрации или согласие работника.

Страховые взносы – это обязательные платежи на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование, взимаемые с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного социального страхования (ст. 8 НК РФ).

Совокупный тариф таких взносов составляет 30%, из них: 22% в Пенсионный фонд РФ, 2,9% - Фонд социального страхования и 5,1% в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Пример.

Как видно из Главной книги счета 69 (приложение 19), в феврале 2018 года были уплачены взносы в Пенсионный фонд в размере 538362 руб., в Фонд социального страхования 70832 руб. и в Фонд обязательного медицинского страхования – 124567 руб. При этом были осуществлены следующие бухгалтерские записи:

1) Дт 69.1 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кт 51 «Расчетные счета» - 70832 руб. – в Фонд социального страхования;

2) Дт 69.2 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кт 51 «Расчетные счета» - 538362 руб. – в Пенсионный фонд России;

3) Дт 69.3 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кт 51 «Расчетные счета» - 124567 руб. – в Фонд обязательного медицинского страхования.

Что касается удержаний в отношении алиментов: их могут установить в твердой сумме. Например, если заработок сотрудника постоянно меняется. Или же в процентах от зарплаты ($\frac{1}{4}$, $\frac{1}{3}$ или $\frac{1}{2}$ дохода – в зависимости от количества детей). Данные по алиментам СПК «Калитва» нет, так как эта информация является конфиденциальной.

По инициативе предприятия производятся удержания за:

- причиненный материальный ущерб;
- не отработанные дни предоставленного и оплаченного полностью отпуска при увольнении работника до окончания рабочего года;
- допущенный брак;
- выданные работнику организацией ссуды и займы;
- своевременно не возвращенные подотчетные суммы;
- выданный в счет причитающейся заработной платы аванс;
- излишне начисленную из-за ошибок в расчетах заработную плату.

Удержания, производимые по инициативе предприятия, не могут превышать 20% заработной платы без письменного согласия работника. Каждый случай такого удержания оформляется приказом по организации.

Пример.

Из Главной книги счета 73 (приложение 19) следует, что в январе отчетного 2018 года были произведены удержания в сумме 12830 руб. за выданные ранее работнику ссуды и займы:

Дт 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»

Кт 50 «Касса» - 12830 руб.

К удержаниям, производимым по согласованию между работодателем и работником, относятся удержания:

- алименты (по письменному заявлению физических лиц);
- кредиты, ссуды, займы, выданные работнику;
- профсоюзные взносы.

Удерживают профсоюзные взносы с зарплаты, отпускных и прочих выплат, и перечисляют на счет профсоюзной организации в порядке,

зафиксированном в коллективном договоре, а также отраслевых тарифных соглашениях на основании поданного письменного прошения работника-члена профсоюза на его имя (но не на имя руководства профсоюза). Ни форма заявления, ни периодичность его оформления законом не определены. Удержание взносов осуществляется после определения НДФЛ, то есть с «чистого» дохода трудящихся по основному месту их работы. Алименты по письменному заявлению работника не являются обязательным удержанием.

3.4. Мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в СПК «Калитва»

Под рациональной организацией бухгалтерского учета понимается такое его построение, которое сможет обеспечить систему управления полной, своевременной и правдивой информацией о деятельности предприятия при минимальных затратах труда и средств на его ведение.

В результате детального изучения организации и ведения аналитического и синтетического учета расчетов с персоналом по оплате труда в СПК «Калитва» выявлено практически полное соответствие учета установленным требованиям.

Вместе с тем необходимо отметить, что организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в сельскохозяйственном кооперативе «Калитва» присущи некоторые недостатки:

- документы, связанные с расчетом оплаты труда, заполняются, обрабатываются и проверяются вручную, что занимает много времени.
- на предприятии используются нетиповые формы документов, которые не приспособлены для полного и точного отражения хозяйственных операций по оплате труда;

Для совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в исследуемую организацию необходимо внести календарь бухгалтера, который также может включать в себя календарь налогов.

В бухгалтерском календаре также учтен производственный календарь, где уже есть все сроки сдачи отчетности и налоговых платежей, которые проставлены с учетом выходных и праздничных дней. График фиксирует все изменения, которые вводят федеральные законы в текущем году.

Данное совершенствование позволит спланировать работу в интересующий налоговый период, оценить ближайший месяц или квартал в плане загруженности и распределить задачи по датам.

Таким образом, можно не бояться пропустить дату отчета либо выплаты налогов: календарь бухгалтерской отчетности встроен в Контур.Бухгалтерию. Этот сервис заранее выводит напоминания и подсказки о том, когда и какую отчетность нужно подготовить и сдать.

Контур.Бухгалтерия — это онлайн - сервис для удобного ведения бухгалтерии, который автоматизирует подготовку отчетности и берет на себя часть задач бухгалтера. С ним можно вести учет, легко рассчитывать зарплату, пособия и больничные, отправлять электронную отчетность в пенсионный фонд Российской Федерации, фонд социального страхования и инспекцию федеральной налоговой службы.

Также предлагается применять унифицированные формы первичных учетных документов и учетных регистров для более точного отражения необходимой информации.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда занимает одно из центральных мест в деятельности предприятия.

Цель данного учета – определение затрат рабочего времени работниками по видам деятельности; достоверное исчисление заработной платы; контроль за качественным исполнением выполняемых работ рабочими [36].

Поскольку в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Калитва» нет разработанной формы аналитической отчетности, для выполнения цели учета оплаты труда необходимо ввести унифицированную форму отчетности о заработной плате. Пример данной отчетности представлен в таблице 3.2, разработанная на основании отчета о численности и заработной плате работников СПК «Калитва» за 2018 год (приложение 11).

Таблица 3.2

Аналитический отчет по заработной плате СПК «Калитва «Фонд оплаты труда работников по категориям» за 2018 год

Категория работников	Среднесписочная численность	Фонд оплаты труда плановый, тыс.руб	Фонд оплаты труда фактический, тыс.руб	Отклонения	
				Абсолютное, (+/-)	Относительное, (%)
Трактористы-машинисты	17	5610	5530	-80	-1,4
Операторы машинного доения	23	9000	5746	-3254	-36,1
Скотники крупного рогатого скота	9	3108	2889	-219	-7,1
Руководители	7	5500	4480	-1020	-18,5
Специалисты	8	3400	2802	-598	-17,6
Работники подсобного промышленного промысла	6	2000	1739	-261	-13,1
Работники торговли и общественного питания	2	450	342	-108	-24

Из данного аналитического отчета можно сделать вывод о заработной плате работников СПК «Калитва» по категориям за анализируемый период. Например, нормативные затраты на оплату труда превышают фактические. Это может говорить об эффективном использовании ресурсов на заработную плату данного предприятия.

Для эффективного учета отчетность должна быть составлена не только по категориям, но и по каждому работнику данного кооператива. В таблице 3.3 приведен пример такой отчетности для СПК «Калитва», составленной на основании расчета начисления заработной платы сотрудникам животноводства (приложение 17).

Таблица 3.3

Аналитический отчет по заработной плате СПК «Калитва» «Оплата труда сотрудников животноводства» за февраль 2018 года

ФИО	Должность	Объем выполненной работы, дни	Сумма, руб
Пушнова Светлана Николаевна	техник	24	13672
Коваленко Иван Петрович	Оператор машинного доения	20	29360
Борисенко Валентин Геннадьевич	ветеринар	23	23314
Самойлов Игорь Николаевич	приготовитель кормов	21	19281
Коновалов Дмитрий Иванович	Оператор машинного доения	19	28367
Герасименко Наталья Петровна	техник	25	15298
Цыганюк Антонина Павловна	Оператор машинного доения	17	23652
Попова Людмила Ивановна	ветеринар	22	21427
Романов Николай Станиславович	приготовитель кормов	25	22785

По данным представленного отчета может быть проведен анализ достоверного исчисления заработной платы работников данного предприятия за анализируемый период.

Трудовой процесс состоит из постановки задач руководителем и их выполнения сотрудником компании. Время от времени каждый работник составляет отчет о проделанной работе. Не стоит недооценивать значимость этого документа для руководства. Поэтому на СПК «Калитва» рекомендовано каждому сотруднику регулярно составлять отчет о проделанной работе. В таблице 3.4 представлен пример отчетности о заработной плате СПК «Калитва» по видам выполненных работ, составленная на основании учетного листа труда (приложение 18).

Таблица 3.4

Аналитический отчет по заработной плате работников СПК «Калитва»
«Оплата труда за выполненную работу» за февраль 2018 года

Вид выполненной работы	Отработано, (дни)	Расчет	Сумма, руб
Дробление комбикорма, (тонн/руб)	2	$29,3\text{т} \times 20\text{р} = 586\text{р}$ $10\text{ч} \times 60\text{р} \times 600\text{р} \times 2\text{чел} = 1200\text{р}$	1786
Работа на току: уборка в складах, ($\text{м}^2/\text{руб}$), подкидывание зерна, (тонн/руб)	1	$150\text{м}^2 \times 10,20\text{р} = 1530\text{р}$ $25\text{т} \times 27,06\text{р} + 7\text{т} \times 60\text{р} = 1096,5\text{р}$	2626
Забор крови у КРС, (чел/руб)	1	$(4\text{ч} \times 60\text{р}) \times 8\text{чел} = 1920\text{р}$ $(4\text{ч} \times 60\text{р}) \times 4\text{чел} = 960\text{р}$	2880
Забор крови у лошадей, чел (чел/руб)	1	$13\text{чел} \times 20\text{р} = 260\text{р}$	260

Данный отчет позволит вести контроль за качественным исполнением выполняемых работ рабочими предприятия.

Таким образом, для достижения финансово – экономической устойчивости и эффективности функционирования СПК «Калитва» рекомендовано вести данные формы отчетности.

В настоящее время в организации для расчета и выплаты заработной платы применяются расчетные и платежные ведомости. Законодательство разрешает самостоятельно выбирать формы используемых ведомостей. В связи с этим для сокращения документации рационально для начисления и выплаты заработной платы использовать расчетно-платежную ведомость.

В ней должны быть указаны оклады сотрудников организации, количество дней, отработанных каждым сотрудником, заработную плату, начисленную за отработанное время, а также надбавки и, удержания из заработной платы сотрудников, сумму заработной платы, причитающуюся к выдаче. Получение начисленной заработной платы по расчетно - платежной ведомости должно подтверждаться подписью работника. Если заработная

плата тому или иному сотруднику не была выдана, в расчетно-платежной ведомости необходимо сделать примечание о ее депонировании штампом или записью от руки: «Депонировано».

Таким образом, вышеуказанные рекомендации позволят сельскохозяйственному кооперативу осуществлять свою деятельность успешно с наименьшими затратами, сотрудникам рационально использовать свое рабочее время и вовремя сдавать все формы отчетности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сельскохозяйственный кооператив «Калитва» (далее СПК «Калитва») образовано 22 ноября 2002 года и занимается производством сельхозпродукции, животноводством и растениеводством. Бухгалтерский учет в организации осуществляется бухгалтерией, возглавляемой главным бухгалтером ручной, журнально-ордерной формой.

Основным источником информации о деятельности СПК «Калитва» является бухгалтерская отчетность, на основании которой можно судить об основных экономических показателях данного предприятия по итогам его деятельности за 2016-2018 гг.

В частности, выручка от реализации продукции, работ и услуг имеет тенденцию роста. Данный показатель в отчетном периоде составил 96526 тыс. руб., что на 15585 больше, чем в 2017 году. Относительное отклонение 2018 года к 2017 году составило 19,2%. Данное изменение обусловлено значительным повышением себестоимости реализованной продукции, работ и услуг, которая в отчетном периоде составила 91914 тыс. руб. Темп прироста данного показателя 2018 года к 2017 году равен 18,7 %. Что касается среднегодовой численности работников кооператива, то на протяжении 3 лет она оставалась неизменной и составляет 98 человек. Среднегодовая стоимость основных средств в 2018 году составляет 59485 тыс. руб., что превышает значение показателя с предыдущим годом на 8910 тыс. руб. Темп прироста равен 17,6 %. Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности на протяжении исследуемого периода снижается. В отчетном году ее значение достигло 2924 тыс. руб., что на 407 тыс. руб. меньше, чем в 2017 году. Такое изменение говорит об увеличении деловой активности предприятия. А вот показатель кредиторской задолженности с каждым годом увеличивался. Резкое изменение произошло в 2017 году по сравнению с предыдущим 2016: на 6510 тыс. руб. В 2018 году данный показатель увеличился на 24,8%. Превышение кредиторской задолженности над

дебиторской указывает на использование предприятием заемных средств. По прибыли от продаж исследуемого кооператива наблюдается небольшое увеличение. Темп прироста 2018 года к 2017 году составляет 29,8 %. Показатель фондоемкости, который определяется отношением среднегодовой стоимости основных средств к выручке, составил в 2018 году 0,5 руб., а в 2017 году 0,6 руб., что говорит об уменьшении приведенного показателя. Это свидетельствует о повышении эффективности использования основных фондов. Также следует отметить, что показатель фондоемкости в 2016 году превышает суммы в сравнении с 2017 и 2018 годами. Рентабельность продаж за исследуемые года существенно изменялась. В 2017 году в сравнении с 2016 годом она снизилась на 21,1 %, а в 2018 году в сравнении с 2017 годом увеличилась на 0,1 % и составила в отчетном периоде 1,7 %.

В сельскохозяйственном кооперативе «Калитва» используется аккордно – премиальная форма оплаты труда - осуществлении оплаты, основывается на объеме выполненной работы, не учитывая время, которое было затрачено при ее выполнении. Также предусматривается начисление премий с учетом некоторых факторов, например, при выполнении работы раньше сроков и за высокое качество выполнения сложных работ.

Заработная оплата отражается в пассиве баланса: раздел «Краткосрочные обязательства» строка «Кредиторская задолженность».

Основным документом, который является основанием для начисления заработной платы работникам в СПК «Калитва», является табель учета рабочего времени. Все операции, связанные с оплатой труда, оформляются необходимыми первичными документами и передаются в бухгалтерию. К документам аналитического учета заработной платы СПК «Калитва» относятся: лицевой счет работника, налога на доходы физических лиц и расчетно-платежные ведомости.

СПК «Калитва» использует счет 70 для фиксирования расчетов с персоналом по оплате труда. По кредиту счета отражается начисление

зарплаты всем категориям работников. По дебету счета отражаются удержания из зарплаты и ее выплата. Сальдо кредитовое показывает остаток задолженности компании перед работниками по зарплате.

Также для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства. К таким счетам на СПК «Калитва» относятся: 20/1 «Растениеводство», 20/2 «Животноводство», «20/3 «Промышленное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В сельскохозяйственном кооперативе «Калитва» производятся несколько видов удержаний: обязательные (налог на доходы физических лиц, алименты по исполнительным листам, страховые взносы), по инициативе предприятия (причиненный материальный ущерб, не отработанные дни предоставленного и оплаченного полностью отпуска при увольнении работника до окончания рабочего года, допущенный брак, выданные работнику организацией ссуды и займы), по согласованию между работодателем и работником (алименты по письменному заявлению, ссуды и займы, профсоюзные взносы).

В целях совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда СПК «Калитва» предлагается: внести календарь бухгалтера, который также может включать в себя календарь налогов, применять унифицированные формы первичных учетных документов и учетных регистров для более точного отражения необходимой информации. Поскольку в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Калитва» нет разработанной формы аналитической отчетности, для выполнения цели учета оплаты труда необходимо ввести унифицированную форму отчетности о заработной плате.

В настоящее время в организации для расчета и выплаты заработной платы применяются расчетные и платежные ведомости. Законодательство разрешает самостоятельно выбирать формы используемых ведомостей. В связи с этим для сокращения документации рекомендуется для начисления и выплаты заработной платы использовать расчетно-платежную ведомость.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/. Дата обращения: 2.05.2019 г.

2. Российская Федерация. Государственная Дума. [Электронный ресурс]: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с посл. изм. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/. Дата обращения: 2.05.2019 г.

3. Российская Федерация. Государственная Дума. [Электронный ресурс]: Методические рекомендации по разработке учетной политики в сельскохозяйственных организациях (утв. Минсельхозом РФ 16.05.2005) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93308/. Дата обращения: 2.05.2019 г.

4. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: часть вторая от 05.08.2000 N 117-ФЗ (подготовлена редакция документа с изменениями, не вступившими в силу) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/. Дата обращения: 3.05.2019 г.

5. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: часть первая от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.09.2018) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/. Дата обращения: 3.05.2019 г.

6. Российская Федерация. Государственная Дума. [Электронный ресурс]: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. Дата обращения: 3.05.2019 г.

7. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 4.05.2019 г.

8. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008»)) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.10.2008 № 106н (ред. от 28.04.2017) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 4.05.2019 г.

9. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 4.05.2019 г.

10. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 5.05.2019 г.

11. Об утверждении формы сведений о доходах физических лиц и суммах налога на доходы физических лиц, порядка заполнения и формата ее представления в электронной форме, а также порядка представления в налоговые органы сведений о доходах физических лиц и суммах налога на доходы физических лиц и сообщения о невозможности удержания налога, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неудержанного

налога на доходы физических лиц [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 02.10.2018 N ММВ-7-11/566@ // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 5.05.2019 г.

12. Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 5.05.2019 г.

13. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 7.05.2019 г.

14. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 7.05.2019 г.

15. Об утверждении формы «Сведения о застрахованных лицах» [Электронный ресурс]: постановление Правления ПФ РФ от 01.02.2016 № 83п // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 7.05.2019 г.

16. О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 01.04.2019) // справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 9.05.2019 г.

17. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н// справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 9.05.2019 г.

18. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) [Электронный ресурс]: приказ Минфина

России от 06 октября 2008 г. № 106н// справочная правовая система «Консультант Плюс». Дата обращения: 9.05.2019 г.

19. О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в целях повышения ответственности налоговых агентов за несоблюдение требований законодательства о налогах и сборах [Электронный ресурс]: федеральный закон от 02.05.2015 N 113-ФЗ (последняя редакция) - ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178859/

20. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25.12.2018 N 481-ФЗ (последняя редакция) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314257/. Дата обращения: 11.05.2019 г.

21. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/. Дата обращения: 11.05.2019 г.

22. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон с 06.12.2011 № 402-ФЗ – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/. Дата обращения: 11.05.2019 г.

23. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (последняя редакция) – ресурс доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/. Дата обращения: 11.05.2019 г.

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

25. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский финансовый учет, расчеты по оплате труда [Текст]: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.И. Алексеева. - Люберцы: Юрайт, 2016. – 215 с.
26. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда: теория и практика 2-е изд., пер. и доп. Учебник для бакалавров, 2014. – 312 с.
27. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. - М.: Проспект, 2015. – 424 с.
28. Габуева, Л.А. Оплата труда персонала медицинских организаций: эффективный контракт: Учебно-методическое пособие / Л.А. Габуева, Э.В. Зимица. - М.: Проспект, 2015. - 296 с.
29. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени [Текст] / И.В. Гейц. - М.: ДиС, 2015. – 352 с.
30. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2016. - 352 с.
31. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Текст]: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. -Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.
32. Дмитриева, И.М. Бухгалтерский учет с основами МСФО [Текст]: Учебник и практикум для академического бакалавриата / И.М. Дмитриева. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.
33. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник для бакалавров, Издательско – торговая корпорация «Дашков и К», Москва, 2015. – 156 с.
34. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 76 с.
35. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник для бакалавров / В.Э. Керимов. - М.: Дашков и К, 2015. – 584 с.

36. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет на малых предприятиях [Текст]: Учебное пособие / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. - М.: Проспект, 2015. – 640 с.
37. Конюкова, Н.И. Оплата труда персонала (для бакалавров) / Н.И. Конюкова. - М.: КноРус, 2017. - 57 с.
38. Лапшова О.А. ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для СПО, 2017. – 27 с.
39. Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник для бакалавров / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. - М.: Дашков и К, 2016. – 592 с.
40. Митрофанова И. А. Основы экономики трудовых ресурсов [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. А. Митрофанова ; ВолгГТУ. - Волгоград : ВолгГТУ, 2018. – 432 с.
41. Полковский, Л.М. Бухгалтерский управленческий учет [Текст]: Учебник для бакалавров / Л.М. Полковский. - М.: Дашков и К, 2016. – 256 с.
42. Рогуленко, Т.М. Теория бухгалтерского учета / Т.М. Рогуленко, С.В. Пономарева. [Текст] – М.: КноРус, 2015. – 172 с.
43. Рофе А. И. Экономика труда Конспект лекций Учебное пособие КНОРУС МОСКВА, 2015. – 87 с.
44. Справочная система по законодательству России «Консультант Плюс». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. Дата обращения: 28.04.2019 г.
45. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>. Дата обращения: 15.05.2019 г.
46. Улицкая, И.М. Организация и оплата труда на предприятиях транспорта [Текст]: Учебник для вузов / И.М. Улицкая. - М.: Горячая линия -Телеком, 2015. - 385 с.

47. Федоров, П.М. Как сократить расходы на персонал: структура, численность, оплата труда / П.М. Федоров. - Рн/Д: Феникс, 2015. - 317 с.

48. Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: Учебник / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. - М.: Дашков и К, 2015. – 248 с.

49. Шадрина Г.В АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для СПО, 2018. – 429 с.

50. Щербакова, А.А. Оплата труда в Российской Федерации: современное состояние и проблемы [Текст]: Учебник / А.А. Щербакова – М.: КноРус, 2015. – 152 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Учетная политика СПК «Калитва»
- ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Устав СПК «Калитва»
- ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Бухгалтерский баланс за 2016
- ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Бухгалтерский баланс за 2017
- ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Бухгалтерский баланс за 2018
- ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Отчет о финансовых результатах за 2016
- ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Отчет о финансовых результатах за 2017
- ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Отчет о финансовых результатах за 2018
- ПРИЛОЖЕНИЕ 9. Отчет о численности и заработной плате работников организации за 2016
- ПРИЛОЖЕНИЕ 10. Отчет о численности и заработной плате работников организации за 2017
- ПРИЛОЖЕНИЕ 11. Отчет о численности и заработной плате работников организации за 2018
- ПРИЛОЖЕНИЕ 12. Организационно – хозяйственное устройство
- ПРИЛОЖЕНИЕ 13. План документооборота
- ПРИЛОЖЕНИЕ 14. План счетов бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности СПК «Калитва»
- ПРИЛОЖЕНИЕ 15. Табель учета использования рабочего времени
- ПРИЛОЖЕНИЕ 16. Путевой лист тракториста
- ПРИЛОЖЕНИЕ 17. Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства
- ПРИЛОЖЕНИЕ 18. Учетный лист туда и выполненных работ (групповой)
- ПРИЛОЖЕНИЕ 19. Главная книга
- ПРИЛОЖЕНИЕ 20. Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
- ПРИЛОЖЕНИЕ 21. Приказ о приеме работника на работу
- ПРИЛОЖЕНИЕ 22. Приказ о прекращении трудового договора с работником
- ПРИЛОЖЕНИЕ 23. Личный листок работника

ПРИЛОЖЕНИЕ 24. Трудовой договор

ПРИЛОЖЕНИЕ 25. Справка о доходах физических лиц