

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

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
заочной формы обучения 3 курса группы 09001672
Яхьяевой Марьям Балаудиевны

Научный руководитель
старший преподаватель
Назарова А.Н.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	5
1.1. Сущность, функции и задачи оплаты труда	5
1.2. Виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях	10
1.3. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда	22
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «БЕЛАЯ-ПТИЦА-БЕЛГОРОД».....	30
2.1. Организация деятельности ООО «Белая птица-Белгород»	30
2.2. Анализ основных экономических показателей.....	35
3. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «БЕЛАЯ-ПТИЦА-БЕЛГОРОД»	43
3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда	43
3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая птица-Белгород»	47
3.3. Направления по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	60
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Расчёты с персоналом по оплате труда являются важнейшим видом расчётных операций любого хозяйствующего субъекта. Главной задачей при их организации следует считать своевременность и правильность начисления и выплаты вознаграждений в пользу работников предприятия.

Однако в рамках эффективной системы управления предприятия чрезвычайно важно придать данному процессу высокий уровень эффективности. Ведь именно при расчетах с сотрудниками по заработной плате обозначается множество спорных моментов, и даже может возникнуть конфликт интересов. Кроме того, каждое предприятие стремится достигнуть баланса при решении проблемы повышения производительности труда и оптимизации расходов на содержание персонала.

Актуальность и значимость темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что учет расчетов с персоналом по оплате труда занимает важное место в системе бухгалтерского учета на предприятии любой отрасли. Правильность учета и начисления заработной платы играет огромную роль в жизнедеятельности организации, обеспечивая оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера

Цель выпускной квалификационной работы состоит в изучении существующей системы учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая птица-Белгород» и разработка направлений ее совершенствования.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- охарактеризовать деятельность ООО «Белая птица-Белгород»;

- проанализировать финансовое положение ООО «Белая птица-Белгород»;
- изучить действующую практику по учету оплаты труда в организации ООО «Белая птица-Белгород»;
- разработать мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является ООО «Белая птица-Белгород». Предмет исследования – система учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Информационной базой при написании выпускной квалификационной работы явились законодательные акты и другие нормативные документы, учредительные, организационно–распорядительные документы, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «Белая птица-Белгород», первичные документы и регистры синтетического и аналитического учета расчётов с персоналом по оплате труда.

В ходе исследования применялись следующие методы бухгалтерского учёта: счета и двойная запись, оценка, анализ бухгалтерского баланса и отчётности; и методы финансового анализа: горизонтальный и вертикальный анализ, сравнение; и методы аудита: документальная, логическая и арифметическая проверки.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Сущность, функции и задачи оплаты труда

Экономические процессы, происходящие в современных рыночных условиях, оказывают значительное влияние на теоретические подходы к сущности заработной платы как социально-экономической категории.

В процессе развития экономической мысли в социуме складывалась система взглядов ученых на сущность заработной платы, а также на ее общий уровень и динамику, однако до сих пор нет единства подходов к сущности и содержанию заработной платы [16, с.324].

У. Петти считал, что источником всякого богатства является труд. Экономист рассматривал заработную плату, как цену труда, обеспечивающую работнику только средства к жизни, возможность удовлетворения потребностей, требующихся для воспроизводства рабочей силы [41, с.69].

По-мнению Д. Рикардо, высокая заработная плата стимулирует рост населения, который, в свою очередь, неизбежно приводит к снижению уровня заработной платы из-за высокой конкуренции на рынке труда [41, с.68].

Согласно теории заработной платы Смита, уровень оплаты труда должен превышать минимальный порог, чтобы рабочий мог содержать семью и вырастить новое поколение [41, с.68]. Трудно не согласиться с теорией Смита, поскольку в противном случае класс рабочих находился бы под угрозой истребления.

К. Маркс полагал, что рабочая сила, как и любой товар, имеет свою стоимость, определяемую количеством труда, который необходим для ее производства [41, с.69]. Поддержание жизни рабочего, которое заключается в обеспеченности пищей, одеждой, жильем, средствах на содержание детей – необходимое условие для производства рабочей силы. Однако стоимость,

которая создается трудом рабочего в процессе производства, и стоимость рабочей силы являются различными величинами. Прибыль, присваиваемая собственником капитала, представляет собой разницу между стоимостью, созданной в процессе производства, и заработной платой.

Факт эксплуатации наемных работников собственниками капитала не признается сторонниками западных концепций заработной платы. Именно это отличает данный подход к сущности заработной платы от марксистской теории, признающей эксплуатацию наемного труда.

А. Маршалл считал, что рабочий – это рациональный субъект, оценивающий свой труд в производстве через призму доходности и потерь. По мнению ученого, заработная плата является компенсацией для работника за усталость, затраты умственных и физических усилий в процессе труда [39, с.31].

В рамках исследования необходимо отметить теорию человеческого капитала Г. Беккера, согласно которой размер оплаты труда ставится в зависимость от уровня вклада работодателей в человеческий капитал, поскольку инвестиции в человеческий капитал повышают производительность труда.

Каждый исторический этап развития социума характеризовался своим видением сущности оплаты труда. Если на начальных этапах исследования заработной платы ее роль сводилась к воспроизводственной функции: класс рабочих имел заработную плату, соразмерную прожиточному минимуму; то в настоящее время размер оплаты напрямую зависит от интеллектуального уровня персонала [17, с.215].

Под оплатой труда, согласно ст. 129 ТК РФ, понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [2].

Жулина Е.Г. рассматривает оплату труда как форму собственных денежных доходов сотрудников, которые они получают взамен на качественные и количественные затраты труда [29, с. 195].

По мнению Саакян А.К, «...оплата труда – форма личных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определённого количества и качества, его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленным компетентными органами» [44, с.48].

Адамчук В.В. утверждал, что оплата труда является элементом дохода наёмных сотрудников, форму права собственности на ресурс труда, принадлежащий ему. Для работодателя, приобретающего ресурс труда с целью использования его как одного из факторов производства, оплата труда наёмных сотрудников является частью издержек производства [15, с.321].

Капелюк З.А. трактовал определение оплаты труда как вознаграждение за труд в зависимости от сложности, качества, условий и объёма работы, от квалификации сотрудника, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [31, с.106]. Владимирова Л.П. отмечает, что под оплатой труда следует понимать: во-первых, выплату работодателя в натуральном и денежном выражении, образующую текущий доход сотрудника, и отчисления на социальное страхование по болезни, несчастному случаю, а во-вторых, цену предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство трудоспособности сотрудника, удовлетворяющей его духовные и физические потребности и его семьи [24, с.200].

Проведенный анализ основных теорий заработной платы дает возможность представить наиболее содержательное определение заработной платы как социально-экономической категории.

Заработная плата – это оплата труда работника, которая дает возможность работнику и членам его семьи обеспечивать собственное потребление, отражает социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень благосостояния общества. В современных рыночных условиях заработная плата одновременно является и доходом, и издержками производства. Собственник

капитала (работодатель) заинтересован в снижении заработной платы, тогда как наемный работник заинтересован в высокой заработной плате. В конечном итоге это противоречие решается в процессе взаимодействия спроса на рабочую силу соответствующей квалификации и предложения рабочей силы наемными работниками. Необходимо отметить, что рынок труда регулируется государством [18, с.328].

Вследствие множества исследований, изучения трудов отечественных и зарубежных ученых можно прийти к выводу, что заработная плата является главной наградой работника за его труд, ее применяют как важную экономическую составляющую управления экономикой.

Оплату труда на сегодняшний день можно рассматривать двояко: с одной стороны, она является важнейшим источником дохода каждого индивидуума и способствует повышению уровня жизни всего населения в целом, а с другой – является главным инструментом стимулирования экономического роста страны и повышения эффективности производственного процесса. Наиболее полно заработную плату в современных условиях можно трактовать как вознаграждение работника за осуществление им трудовых обязанностей в зависимости от уровня полученной квалификации, качества и количества труда, уровня его сложности, которое выплачивается со стороны работодателя, включая стимулирующие, пособия, всевозможные компенсационные и поощрительные выплаты, премии, доплаты и надбавки. В целом заработную плату можно охарактеризовать как стоимость рабочей силы на рынке труда.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда [19, с.159].

Сущность заработной платы проявляется в тех функциях, которые она выполняет. Можно выделить пять основных функций заработной платы:

- 1) воспроизводственную, заключающуюся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;

2) стимулирующую (мотивационную), направленную на повышение заинтересованности в развитии производства;

3) социальную, способствующую реализации принципа социальной справедливости;

4) учетно-производственную, характеризующую меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства;

5) покупательную, характеризующую потенциальную и фактическую возможности приобрести необходимые товары и услуги [20, с.464].

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно-обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Основные принципы организации бухгалтерского учета представлены на рисунке 1.1.



Рис. 1.1. Основные принципы организации заработной платы

Учет труда и заработной платы охватывает одну из основных зон в целой концепции учета. В целом, потенциал сотрудников реализуется посредством применения различных окладов, премий, доплат и надбавок. Так же не малую роль здесь играют различные виды поощрений и материальной помощи, которые полагаются сотрудникам фирмы. Еще одним значимым явлением

можно назвать стимулирование постоянного повышения квалификации работников, которое особо необходимо в период модернизации производства, усовершенствования технологического процесса, перехода к выпуску новой продукции и т.д. Также стимулирование труда влияет на общую атмосферу в коллективе организации и на эффективность работы предприятия в целом.

Таким образом, между повышением качества рабочей силы и стимулированием роста производительности труда прослеживается тесная взаимосвязь. Поэтому оплата труда играет важную роль в деятельности фирмы.

1.2. Виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях

Важной составляющей является учет расчетов с персоналом по оплате труда, поскольку заработная плата является основным источником мотивации сотрудников, от ее размеров зависит производительность труда и как следствие результаты производственной деятельности в целом [21, с.273].

В соответствии со ст. 135 ТК РФ, работнику заработная плата зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором, на основе действующих у работодателя системой и формами оплаты труда [2]. Системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Система оплаты труда включает, помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя. Однако условия оплаты труда, определенные

трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Для обеспечения максимальной гибкости, эффективности и повышения мотивационной составляющей, как правило, помимо окладов и тарифных ставок, система оплаты труда предусматривает выплату различных надбавок и стимулирующих выплат [22, с.607].

Заработная плата формируется за счет сложности производимой работы, ее количества и качества.

На размер заработной платы влияют следующие факторы:

- квалификация работника;
- объем произведенной работы;
- качество выполненной работы;
- стаж работника;
- условия труда.

Квалификация работника – возможность выполнять ту или иную работу, основанная на знании, умении, навыков, компетенции и опыте. На основе квалификации работника строится его трудовая функция и присваивается квалификационный разряд. Размер оплаты труда работника напрямую зависит от его квалификации. Квалификация показывает уровень сложности выполняемой работы, соответственно, чем выше квалификация работника, тем сложнее он может выполнить работу. От квалификации зависит скорость выполнения работы ее качество и объем [23, с.396].

Объем произведенной работы – один из основных факторов, который влияет на производительность труда и заработную плату. Чем больше работы выполняет работник, тем выше его заработная плата, наличие премии и т.п. Работник, который тратит минимум времени при производстве определенной работы и выполняет ее качественно, считается опытным и квалифицированным.

Качество работы складывается из определенных требований и стандартов. Эффективность производства, зависит от качества, значит и

заработная плата работника, выполняющего свою работу, качественно будет соответствующая. Чем выше качество произведенного товара, тем выше заработная плата.

Стаж работы – еще один фактор, который влияет на заработную плату, на его опыт и квалификацию, которые в свою очередь влияют на качество, объем и производительность труда [25, с.157].

Условия труда представляют собой факторы, которые влияют на работоспособность работника. К условиям труда можно отнести такие факторы как освещенность, климатические условия, состав воздуха, гигиенические факторы, влажность воздуха и т.д. В свою очередь условия труда бывают:

- оптимальные условия труда поддерживают высокую работоспособность работника, не влияя отрицательно на его здоровье;

- допустимые условия труда, соответствуют нормальным условиям и считаются безопасными;

- вредные условия труда, отрицательно влияют на здоровье работника, поскольку превышают допустимые значения гигиенических нормативов. Вредные условия труда в свою очередь подразделяются еще на четыре степени.

- опасные условия труда, принято называть их экстремальными, поскольку такие условия труда влияют не только на здоровье работника, но и на его жизнь. При опасных условиях высок риск тяжелых профессиональных заболеваний.

В Российской Федерации заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях). Согласно законодательству РФ возможна выплата заработной платы в натуральной форме, которая не должна превышать 20% от заработной платы работника. Для выплаты заработной платы в другой форме, работнику необходимо оформить заявление. Условия выплаты должны прописываться в трудовом и коллективном договоре [3].

Заработная плата напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ №82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном

размере оплаты труда», работодатель обязан платить своему работнику сумму заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы. С 01.01.2019 года минимальный размер оплаты труда составляет 11280 рубля [8].

Основные разновидности заработной платы по типам приведены на рис. 1.2.

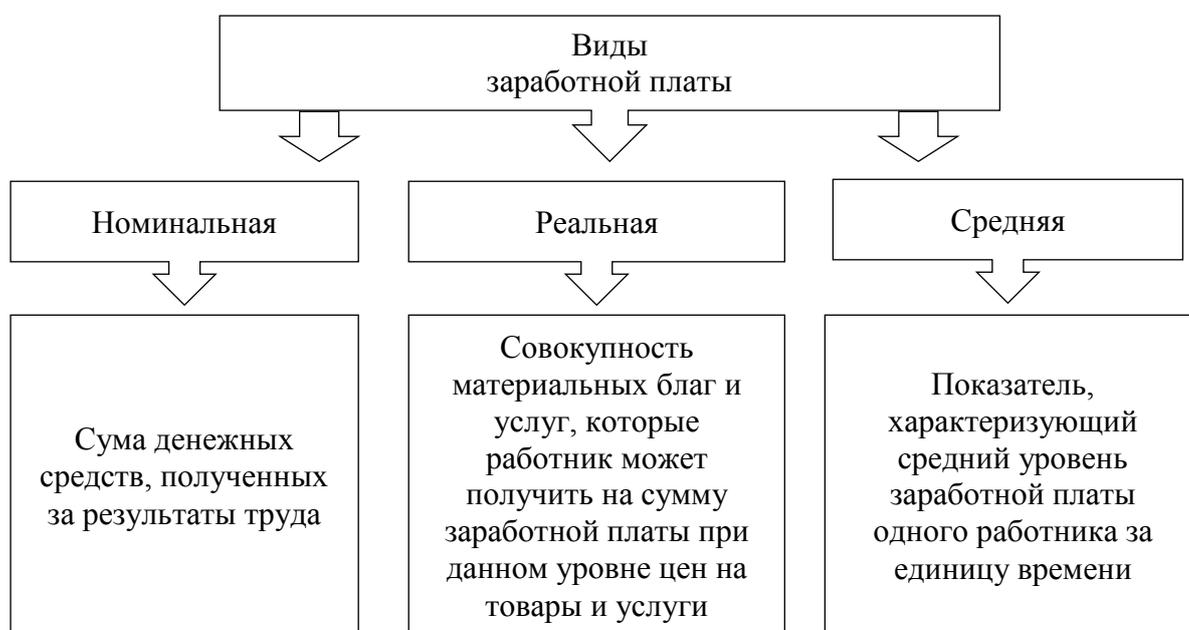


Рис. 1.2. Виды заработной платы

Под номинальной оплатой труда понимается количество денежных средств, которые начисляются работодателем своему работнику. При этом обязательно учитывается оплата работнику за потраченное время, оплата по всевозможным сдельным расценкам (оклады, премии), всевозможные дополнительные компенсации – за вредность, ночные и др.

Под реальной заработной платой понимается какое-либо количество услуг или даже товаров, приобрести которые возможно на полученную от работодателя сумму. Фактически, под реальной заработной платой подразумевается покупательская способность работника.

Основные виды заработной платы представлены на рисунке 1.3 .

Основная заработная плата является заработной платой работников в зависимости от отработанного времени, качества работы и объема [26, с.69].

Основная заработная плата определяется по: тарифной ставке; окладу; сдельной расценке; премии сдельщикам и повременщикам; доплатам; надбавкам.

Дополнительная заработная плата – это заработная плата, которая выплачивается согласно трудовому законодательству за неотработанное время [27, с.127].

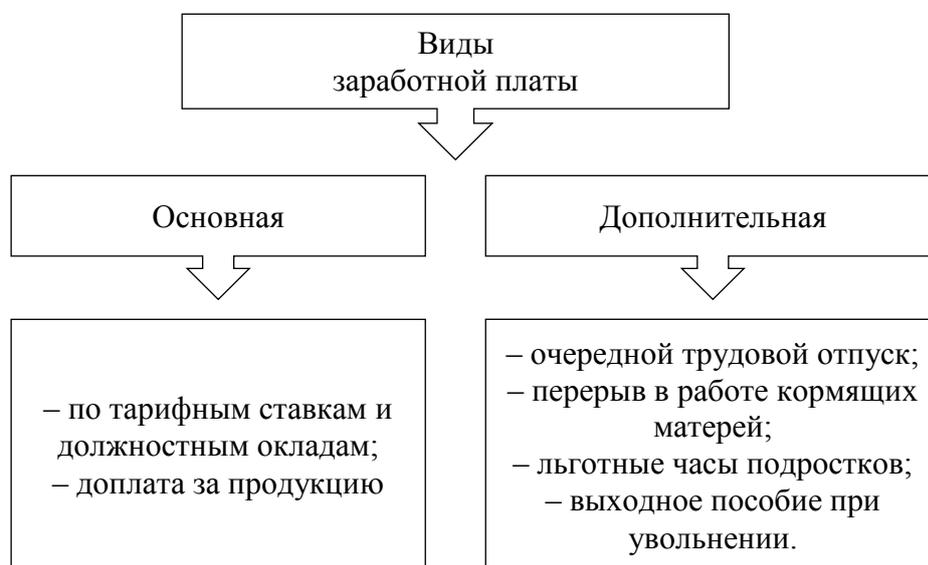


Рис. 1.3. Виды заработной платы

Соловьева И.П., Кузнецова О.Н., Иляшевич Н.П. выделяют пять основных элементов в организации вознаграждений работникам:

- тарифную систему вознаграждений работникам;
- системы и формы вознаграждений работникам;
- систему нормирования труда;
- систему стимулирующих вознаграждений;
- систему компенсационных вознаграждений [46, с.352].

Основные формы и системы оплаты труда представлены на рисунке 1.4.

Основными применяемыми системами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная заработная плата начисляется за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. Начисления заработной платы производят по табелю учета рабочего времени. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, независимо от выбранной для оплаты труда формы [28, с.95]. Работодатель разрабатывает

самостоятельно форму табеля учета рабочего времени и закрепляет ее в своей учетной политике для целей бухгалтерского учета. В качестве примера может использоваться форма № Т-13 и форма № Т-12.



Рис. 1.4. Формы и системы оплаты труда

При повременной системе оплаты труда зарплата рассчитывается двумя способами: исходя из оклада или часовой тарифной ставки. Оклад имеет фиксированный размер и устанавливается работнику за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Работодатель, в целях повышения качества работы, может установить не месячный оклад, а часовую тарифную ставку, что особенно удобно использовать в отношении работников с гибким графиком работы или совместителей.

Повременная система оплаты производится в зависимости от единицы учета.

Повременная система оплаты труда, может быть, простой, которая осуществляется путем умножения количества отработанных часов или дней на тарифную ставку, которая зависит от профессии или занимаемой должности, от категории работ, разряда и сложности выполняемой работы. Для расчета заработной платы необходимо знать тарифную сетку работника, определяющую сложность выполняемой работы и коэффициент сложности, который показывает во сколько раз определенная тарифная ставка выше ставки первого разряда. Если разряд работника показывает его квалификацию, то тарифная сетка указывает на сложность выполняемой работы [30, с.250].

Для расчета заработной платы, согласно часовой тарифной ставке в первую очередь нужно определиться с нормой рабочего времени в настоящем году, и месячной тарифной ставкой. Далее для расчета необходимо поделить месячную тарифную ставку на норму часов в текущем году, в соответствии с производственным календарем.

Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает не только начисление за фактически отработанное время, но и дополнительное вознаграждение (премию) за достижение определенных результатов (к примеру, качественное выполнение своих должностных обязанностей и отсутствие нарушений трудовой дисциплины).

Повременно-премиальная оплата труда – представляет собой повременную заработную плату с дополнительными надбавками к тарифу в виде премий. Премия обычно начисляется в процентном отношении.

Порядок расчета и начисления премий предусматривается положением об оплате труда, положением о текущем премировании, положением о выплате бонусных вознаграждений, положением о выполнении особо важных заданий, трудовым договором или иным документом [32, с.58].

Возможно сочетание сдельной и повременной оплаты труда, когда зарплата начисляется не только за фактически отработанное время, но и за

конкретные результаты труда, зафиксированные, к примеру, в наряде на сдельную работу.

Сущность сдельной системы заработной платы состоит в том, что оплата труда производится за фактический объем выполненных работ, независимо от потраченного времени. Вследствие чего, сдельная оплата труда может быть установлена только тем работникам, результат труда которых может быть количественно измерен. Соответственно, при сдельной системе оплаты, важное значение имеет установление сдельных расценок. В системе оплаты труда сдельная расценка определяет стоимость единицы результата труда. А сдельная заработная плата – это в данном случае произведение сдельной расценки на количество произведенных рейсов. Применение сдельной системы оплаты труда не означает, что работодатель не будет контролировать рабочее время каждого сдельщика. Находиться на рабочем месте в рабочее время в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора – обязанность каждого работника, а обязанность работодателя – контролировать соблюдение этого требования. Указание на то, что работнику установлена сдельная форма оплаты труда, как существенное условие трудовых отношений с работником подлежит обязательному включению в трудовой договор [33, с.531].

Сдельная система оплаты труда делится на следующие виды:

Прямая сдельная – оплата производится из твердых сдельных расценок, данная система используется при возможности учета количества, где оплата производится за выполненное число продукции или работы.

Сдельно-прогрессивная – в системе оплата производится за перевыполнение нормы, в зависимости от количества выполненной работы повышается вознаграждение за нее.

Сдельно-премиальная – данная система рассчитана на премирование работников за выполнение каких-либо показателей, за выполнение работ без брака, премию по экономии материалов и т.д.

Косвенно-сдельная – заработная плата вспомогательных рабочих, в помощь основным рабочим, чаще всего дополнительных профессий (строительные работы, наладчики, лаборатории). Заработная плата вспомогательных рабочих зависит от оплаты труда основных.

Аккордная оплата труда применяется для стимулирования работников, при сжатых сроках производства или выполнении максимально возможного объема работ. При такой системе, оплата зависит от времени выполнения работы и количества, то есть, заработная плата работника будет выше, если он за минимальное время выполнит максимальное количество работы [34, с.279].

При сдельной оплате основным документом является наряд на сдельную работу. В наряде указано фактическое выполнение работы, а также норма.

Бестарифная система оплаты труда – это система оплаты труда, используемая для оплаты труда работников через различные виды коэффициентов с целью комплексной оценки их квалификации и результативности труда. Бестарифная система оплаты труда определяется согласно итоговому результату труда и вклада работника в этот результат. Для оплаты труда работнику присваивается коэффициент трудового участия, который зависит от вклада в итоговый результат. Бестарифная система оплаты труда предусматривает распределение общего фонда оплаты труда (ФОТ) по организации (подразделению, отделу) между сотрудниками. Данная система может быть принята в коллективе, где все работники осуществляют сходные функции и коэффициент трудового участия каждого можно установить. Для начисления заработной платы конкретному работнику необходимо разделить ФОТ на сумму коэффициентов трудового участия по всем сотрудникам и умножить на его коэффициент трудового участия.

Система плавающих окладов – является стимулирующей, поскольку размер оклада напрямую зависит от производительности труда. Оклад на будущий месяц формируется по итогам прошлого месяца. Если производительность труда в процентном соотношении возросла, согласно установленной норме, то размер оклада на будущий месяц увеличивается, если

понижилась, то понизится. Тем самым данная система является стимулом для работников, работать быстрее, качественнее. Для установления размера оклада, руководитель организации ежемесячно издает приказ, в котором прописываются условия оклада, понижаются они или повышаются. Для того чтобы рассчитать заработную плату, основанием для расчетного отдела бухгалтерии служит приказ и коэффициент понижения или повышения заработной платы, который рассчитывается отношением средств организации, которые были направлены оплату труда к фонду оплаты труда согласно штатному расписанию [35, с.370].

Оплата труда на комиссионной основе – наиболее характерна для работников торговли, при этой системе размер заработной платы зависит от суммы выручки. Комиссионная оплата определяется согласно проценту от выручки. Процент от выручки для выплаты заработной платы определяет руководитель организации, на основе Положения об оплате труда, установленный процент указывается в приказе. Чаще всего при комиссионной системе оплаты устанавливается минимальный фиксированный оклад, который гарантирует работнику получения заработной платы, не смотря на низкую выручку. Размер фиксированной заработной платы указывается в Трудовом договоре организации.

Должностные оклады используются при оплате труда руководителей, специалистов, служащих. Оклад зависит от квалификации и должности. Для руководителей и специалистов, администрацией организации может устанавливаться иная форма оплаты, например, проценты от выручки.

Кроме основных окладов и тарифов, согласно Трудового кодекса РФ, в систему оплаты труда, входят доплаты и установленные гарантированные надбавки. К доплатам относятся различные выплаты компенсационного характера, а также доплаты, связанные с тяжелыми условиями труда. Доплаты регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также коллективным договорам, в которых прописаны условия их начисления.

По характеру выплат надбавки и доплаты делятся на два вида:

1. Компенсационные выплаты, осуществляемые на основе режима работы, к ним относятся:

– Работа в ночное время, считается работа, выполненная с 22:00 часов до 6:00. Согласно гарантированной доплате, размер доплаты на каждый отработанный час в ночное время не должен быть меньше 20% от установленного тарифа или оклада. Минимальный размер доплаты зависит также от отрасли деятельности и категории работников. Размер доплаты за работу в ночное время фиксируется в коллективном договоре организации.

– Сверхурочные работы – это работы, выполняемые сверх установленной нормы рабочего дня. Если работник проработал два часа сверхурочно, организация должна ему начислить доплату в размере 1,5 размера часового тарифа или оклада. Если работник проработал сверхурочно более 2 часов, то работнику оплачивается двойной размер тарифа отработанного времени. Данные коэффициенты являются минимальными, согласно коллективному или трудовому договору, размер доплаты может быть выше. Для сверхурочных работ, необходимо согласие работника, и приказ организации.

– Работа в выходные и праздничные дни должна оплачиваться в двойном размере, для привлечения работника на работу в выходные дни, необходимо согласие работника. Работник также вправе отказаться выходить на работу, так как работа в выходные и праздничные дни запрещается. Однако есть ситуации, вследствие которых разрешается привлекать работников на работу, но только с их письменным согласием и приказом о привлечении работника на работу в выходной или праздничный день с двойной оплатой.

– Несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня должна производиться средняя оплата труда рабочих выполняющих ту же категорию работ, работающих полный рабочий день.

– Разъездной характер работы – относят работу, осуществляемую с частыми разъездами. Надбавку за такой вид работы, организации осуществляют по желанию, условия надбавки указаны в трудовом и коллективном договоре.

– Рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда, должна выплачиваться разница между присвоенным разрядом работника и разрядом выполняемой работы (разряд ниже присвоенного).

– Изготовление бракованной продукции и невыполнение установленных норм без вины рабочего, заработная плата оплачивается работнику полностью, как изготовление продукции без брака.

– К доплатам до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством относятся: перевод работника по состоянию здоровья на менее оплачиваемую работу, сохраняя при этом прежний средний заработок на срок до одного месяца; профзаболевание – прежний средний заработок до полного выздоровления работника или присвоения ему группы инвалидности; беременные женщины и матери, имеющие ребенка до 1,5 лет с переходом на более легкую работу; и т.д.

– Доплаты, связанные с отклонениями от нормальных условий труда – размер доплат определяется на каждом предприятии отдельно и отражаются в коллективном договоре предприятия.

– Невыполнение норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника – при невыполнении не по вине работника его труд должен оплачен не менее чем в 66,66% от тарифной ставки или оклада. Если работник не выполнил норму по собственной вине, то его оплата осуществляется согласно качеству произведенной работы. Администрация организации также может применить меры дисциплинарного взыскания, поскольку согласно ТК РФ обязанностью работника является добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, в том числе выполнение установленной нормы труда [2].

2. Стимулирующие доплаты и надбавки, к ним относятся:

– Высокая квалификация – надбавка за высокую квалификацию, размер надбавки не может быть выше 25% от оклада. Данная надбавка характерна для специалистов высокого уровня.

– За профессиональное мастерство – чаще всего данная надбавка начисляется работникам за высокие деловые качества с высокой производительностью труда. Размер надбавки определяется согласно предусмотренным показателям.

– За совмещение профессий или должностей – в случаях совмещения основной работы и замещения отсутствующего сотрудника, работнику должны начислить размер доплаты, указанный в трудовом договоре между работником и работодателем. Бухгалтерия организации должна произвести начисление на основании приказа руководителя, в котором должны быть указаны: должность по которой работник будет выполнять работы, объем работы, сроки совмещения работы, размер доплаты [2].

Компенсационные доплаты и надбавки являются обязательными и гарантируются государством. Стимулирующие доплаты и надбавки обязательными не являются, их размер предприятие определяет самостоятельно.

1.3. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Вопросы нормативно-законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда в рамках действующего законодательства Российской Федерации в настоящее время являются наиболее актуальными в экономической деятельности любого хозяйствующего субъекта [43, с.107].

Основные нормативно-правовые акты относительно государственного регулирования отношений в сфере организации и оплатой труда включают Конституцию РФ, Трудовой Кодекс РФ, Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ от 29.07.1998 №34н, Постановление

Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и другие.

Основным документом по регулированию трудовых отношений является Конституция РФ. Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый человек имеет право на труд, который должен быть оплачен [1].

Конституция РФ гарантирует охрану труда и установление минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). Кроме того, Конституция РФ предусматривает следующие положения, регулирующие трудовые отношения: - свобода труда. Она подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, не ниже установленного федеральным законом МРОТ, право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на отдых [1].

Вознаграждение за труд не должно быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а условия труда должны быть достойными [7]. С 01.01.2019 года минимальный размер оплаты труда составляет 11280 рубль. Минимальный размер необходим как для регулирования оплаты труда, определения размеров пособий, налогов, штрафов. В соответствии с п 1.1 ст. 14 ФЗ РФ от 29.12.2006 №255-ФЗ каждому работающему гражданину РФ, на случай временной нетрудоспособности в том числе нетрудоспособности по беременности и родам гарантируется оплата пособий не ниже минимального размера оплаты труда [7].

Трудовые отношения в РФ регулируются Трудовым Кодексом РФ [2]. Трудовой кодекс РФ регулирует трудовые отношения в независимости от формы собственности и ведомственной принадлежности организации, вопросы организации труда, трудоустройства, профессиональной подготовки, профессиональной квалификации. Условия оплаты труда должны фиксироваться в Положении об оплате труда работников предприятия. Условия

оплаты труда являются обязательными для трудового договора, о чем указывается в статье 57 ТК РФ [2].

В статье 56 ТК РФ определены понятия трудового договора «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию» [2].

Согласно статье 57 ТК РФ, в трудовом договоре указываются [2]:

- ФИО работника и ФИО работодателя, заключивших трудовой договор;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, исключение составляют физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.
- место работы в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности;
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Для взрослых от 18 лет она составляет 8 часов, для подростков в возрасте 16 - 18 лет – 6 часов, для учеников рабочих и служащих возрастом 15 - 16 лет – 4 часа. При пятидневной неделе, соответственно, 7 и 5 часов ;

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [2].

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора [21, с.160].

Согласно статье 93 ТК РФ по соглашению сторон, работник вправе работать неполный рабочий день, подобные условия могут указываться при приеме на работу, или в процессе трудовой деятельности [2].

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неделю:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну или попечителю) имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые ухаживают за больным членом семьи.

Оплата при неполном рабочем дне осуществляется согласно отработанному времени при повременной системе оплаты труда. Или выполнению объема работ при сдельной системе оплаты труда.

Работа при неполном рабочем дне или неполной рабочей недели никак не влияет на ежегодный оплачиваемый отпуск работника, на его продолжительность. Не влияет неполный рабочий день и на исчисление трудового стажа работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности [2]:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника [2].

Статья 136 ТК РФ регулирует место и сроки выплаты заработной платы: «заработная плата должна выплачиваться работнику не менее, чем каждые полмесяца в дату, установленную в организации правилами трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором» [2]. Согласно данным изменениям первая заработная плата должна выплачиваться работнику с шестнадцатого по тридцатое число текущего месяца, соответственно вторая часть заработной платы должна выплачиваться с первого по пятнадцатое число следующего месяца. Заработная плата должна выплачиваться в срок, если заработная плата не выплачивается вовремя руководству предприятия согласно статье 1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, применяются следующие штрафы:

- Директор предприятия – от 10000 до 20000 рублей;
- Индивидуальный предприниматель – от 1000 до 5000 рублей;
- Организация – 30 000 до 50 000 рублей. Исключения составляют выплаты стимулирующего характера, сроки таких выплат фиксируются в коллективном договоре [8].

Главой 26 ТК РФ предусмотрены компенсации и гарантии работникам, совмещающим трудовую деятельность с обучением в учреждениях образования, имеющих аккредитацию государственного образца [2]. В соответствии со статьей 183 ТК РФ, сотрудник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности. Также статьями 137,138 ТК РФ определено ограничение удержания из суммы заработной платы, а также ограничение

размера единоразового удержания [2]. Процедура удержания алиментов по исполнительным листам определена Семейным кодексом Российской Федерации.

Следующим нормативным актом, регулирующим правовые взаимоотношения, является Налоговый Кодекс РФ [4]. В нем отражен порядок начисления и удержания налога на доходы физических лиц. В соответствии с НК РФ оплата труда всегда признаются расходом, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль [4]. Расходы работодателя на оплату труда относятся к выплатам, произведенным в интересах работника, и должны быть персонифицированы. Именно они и образуют объект обложения НДФЛ и страховыми взносами во внебюджетные фонды. Налоговая ставка по НДФЛ устанавливается в размере 13 % . Но все налогоплательщики, т.е. работники имеют право на налоговые вычеты. Налоговые вычеты могут быть следующие: социальные, имущественные и профессиональные вычеты.

Еще одним документом, регламентирующим трудовые отношения, является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №402 – ФЗ, основной целью которого являются установления единых требований к бухгалтерскому учету, финансовой отчетности [6]. Здесь представлены основные требования к содержанию первичных документов и регистров бухгалтерского учета по учету труда и его оплате, а также отражен порядок проведения инвентаризации расчетов.

Положение бухгалтерского учета 10/99 «Расходы организации» от 06.05.1999 г. № 33н определяет правовые способы формирования в бухгалтерском учете информации о расходах организации на заработную плату и ее раскрытия в финансовой отчетности [12].

Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации от 29.07.1998 N 34н регламентирует порядок ведения бухгалтерского учета и составления отчетности в организациях Российской Федерации [13].

План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций от 31.10.2000 № 94н определяет порядок формирования информации о хозяйственных операциях по учету оплаты труда [14].

Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2017 года № 1378 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2018 г.» [11].

Таким образом, нормативное регулирование деятельности предприятий и организаций призвано обеспечить правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета. При этом в нормативных документах, регулирующих бухгалтерский учет, происходят регулярные изменения, преимущественно направленные на приведение бухгалтерского учета в соответствие с другим законодательством.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «БЕЛАЯ-ПТИЦА-БЕЛГОРОД»

2.1. Организация деятельности ООО «Белая птица-Белгород»

Агропромышленный холдинг «Белая птица» – это одна из крупнейших многоотраслевых структур сельскохозяйственного сектора Российской Федерации, производителей мяса бройлера с объемами производства свыше 286 тыс. тонн готовой продукции в год. Холдинг включает в себя растениеводческий дивизион, собственное производство комбикормов, воспроизводство и откорм бройлеров, а также собственную глубокую переработку мяса и разветвленную дистрибьюторскую сеть.

Общество с ограниченной ответственностью «Белая птица – Белгород» входит в состав холдинга и действует в соответствии с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» с 28.06.2002 года.

ООО «Белая птица – Белгород» зарегистрировано по адресу: г. Белгород, ул. Производственная 4.

Основными направлениями деятельности ООО «Белая птица-Белгород» являются разведение сельскохозяйственной птицы, производство мяса птицы и субпродуктов в замороженном и охлажденном видах, производства комбикормов и др.

Учредительным документом ООО «Белая птица-Белгород» является Устав (Приложение 1)

Имущество ООО «Белая птица-Белгород» составляют основные фонды и оборотные средства, а также иные ценности, размер которых отражается самостоятельным балансом фирмы. Уставной капитал предприятия – 501 010 тыс. руб.

Управление деятельностью предприятия осуществляет генеральный директор. Генеральный директор самостоятельно решает все вопросы, касающиеся деятельности предприятия, без доверенности действует от имени предприятия, представляет его интересы во всех отечественных и зарубежных организациях.

Организационная структура ООО «Белая птица-Белгород» представлена в приложении 2.

Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Белая птица – Белгород» проведен на основе данных годовой бухгалтерской отчетности за 2016-2018 гг., и представлен в таблице 2.1. (Приложения 5-10).

По результатам рассчитанных показателей видно, что выручка от продаж в 2017 году увеличилась на 2798786 тыс. руб., величина себестоимости также возросла на 932336 тыс. руб. относительно 2016 г. А в 2018 году относительно 2017 года произошло резкое сокращение величины выручки на 4499722 тыс. руб. и себестоимости – на 260886 тыс. руб.

Валовая прибыль в 2017 г. увеличилась на 1866450 тыс. руб. за счет роста объема продаж, а в 2018 г. ее величина резко уменьшилась на 1890858 тыс. руб.

Показатель чистой прибыли имеют отрицательную величину в 2016 и 2018 годах в размере 192811 тыс. руб. и 609659 тыс. руб. Только в 2017 году у предприятия наблюдается чистая прибыль, полученная в размере 825242 тыс. руб., что на 428% увеличилась относительно 2016 года. По сравнению с 2017 годом в 2018 годом ее величина сократилась на 173,88%. Таким образом, можно говорить о неблагоприятном состоянии организации.

Среднегодовая стоимость основных средств в 2017 году относительно 2016 г. увеличилась на 154699,55 тыс. руб., что свидетельствует о приросте основных фондов предприятия. В 2018 году среднегодовая стоимость основных средств, наоборот сократилась на 140370 тыс. руб., что свидетельствует о выбытии основных средств.

Таблица 2.1

Основные показатели экономической деятельности ООО «Белая птица-
Белгород» за 2016 – 2018 гг.

№ п/п	Наименования показателей	Годы			Абсолютное отклонение		Относительное отклонение	
		2016	2017	2018	2017-2016	2018-2017	2017/ 2016	2018/ 2017
1	Выручка, тыс. руб.	1011531 2	12914098	8414376	2798786	-4499722	127,67	65,16
2	Себестоимость продаж, тыс. руб.	9505182	10437518	7828654	932336	-2608864	109,81	75
	Валовая прибыль	610130	2476580	585722	1866450	-1890858	405,91	23,65
3	Прибыль от продаж, тыс. руб.	244102	2093095	281706	1848996	-1811389	857,47	13,46
4	Чистая прибыль, тыс. руб.	(192811)	825242	(609659)	1018053	-1434901	-428,01	-73,88
5	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	3069543	3224242,5	3083872	154699,5	-140370,5	105,04	95,66
6	Среднегодовая сумма дебиторской задолженности, тыс. руб.	9296717	11439366	13457549,5	2142649	2018183,5	123,05	117,64
7	Среднегодовая сумма кредиторской задолженности, тыс. руб.	2977930	5594018	7592112,5	2616088	1998094,5	187,85	135,72
8	Среднесписочная численность работников, чел.	265	241	198	-24	-43	90,94	82,16
9	Производительность труда, тыс.руб./чел.	38170,9	53585,47	42496,85	15414,57	-11088,62	140,38	79,31
10	Фондоотдача, руб.	3,30	4,01	2,73	0,71	-1,28	121,52	68,08
11	Фондоёмкость, руб.	0,30	0,25	0,73	-0,05	0,12	83,33	148
12	Рентабельность продаж, %	-1,91	6,39	-0,07	8,3	-3,04	-	-

Значения среднегодовой стоимости дебиторской и кредиторской задолженностей с 2016 по 2018 гг. увеличиваются: дебиторская задолженность в 2017 г. относительно 2016 г. на 23,05%, а в 2018 г. относительно 2017 г. – на 17,64%, что свидетельствует о наличии и росте просроченной задолженности покупателей. Кредиторская задолженность также увеличивается на протяжении всего анализируемого периода в 2017 г. на 87,85% и в 2018 г. – на 35,72%. Соотношение данных величин не является оптимальным и превышение

кредиторской задолженности над дебиторской создают угрозу финансовой устойчивости предприятия.

Среднесписочная численность на протяжении анализируемого периода с 2016 по 2018 гг. резко уменьшается с 265 до 198 чел., что является отрицательной динамикой. В 2017 г. производительность труда за счет роста объема продаж, несмотря на сокращение численности, увеличилась на 15414,57 тыс. руб. Соответственно в 2018 г. показатель производительности труда уменьшился на 11088,62 тыс. руб., что связано с сокращением выручки от продаж и численности.

Показатели фондоотдачи и фондоемкости взаимосвязаны. В 2018 году величина фондоотдачи уменьшилась на 31,92%, а показатель фондоемкости, соответственно наоборот, возрос на 48%, что свидетельствует о нерациональном использовании производственных мощностей.

Рентабельность продаж на протяжении анализируемого периода имеет достаточно низкое значение, а в 2016 и 2018 гг. и вовсе отрицательные величины, что негативно сказывается на деятельности ООО «Белая птица-Белгород».

В ООО «Белая птица-Белгород» ответственность за организацию бухгалтерского учета в обществе, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель.

Порядок ведения бухгалтерского учета в ООО «Белая птица-Белгород» осуществляет главный бухгалтер организации, который по должностной инструкции организует ведение документооборота, правильность организации бухгалтерского и налогового учета финансово – хозяйственной деятельности предприятия и составление бухгалтерской финансовой отчетности.

Порядок ведения бухгалтерского учета регламентируется Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 года № 402–ФЗ [6]. Бухгалтерский учет на предприятии ведется автоматизированным способом, в соответствии с Планом счетов в ООО «Белая птица-Белгород», который соответствует Плану счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной

деятельности предприятий, утвержденным Приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 года № 94н [14].

Структура бухгалтерской службы представлена в приложении . Бухгалтерия ООО «Белая птица-Белгород» состоит из: главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, ведущие бухгалтера, бухгалтер – кассир. Бухгалтерия взаимодействует со всеми отделами. Состав и подчиненность, а также разделение полномочий и ответственности, структуры, функции и задачи бухгалтерской службы определяются внутренними правилами и должностными инструкциями.

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

Перечень трудовых обязанностей бухгалтера по заработной плате на основании должностной инструкции сводится к выполнению следующих операций:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Анализ основных экономических показателей

Ликвидность какого-либо актива подразумевает его способность трансформироваться в денежные средства в ходе предусмотренного производственно-технологического процесса, а степень ликвидности определяется продолжительностью временного периода, в течение которого эта трансформация может быть осуществлена. Чем короче период, тем выше ликвидность данного вида активов [34, с,163].

Анализируя ликвидность баланса, проводят процедуру сравнения средств по активам, упорядоченных по времени убывания ликвидности, с обязательствами, сгруппированными по временному сроку погашения. В свою очередь, существует следующая группировка активов компании:

– наиболее ликвидные, оборотные активы состоят из денежных средств, краткосрочных финансовых вложений;

– быстрореализуемые активы – готовой продукции, дебиторской задолженности и отгруженных товаров;

– медленно реализуемые активы – из производственных запасов, незавершенного производства;

– труднореализуемые активы – из основных средств, нематериальных активов, незавершенного строительства и долгосрочных финансовых вложений. Соответственно: A_1, A_2, A_3, A_4 .

Таким же образом распределяются обязательства хозяйствующего субъекта: – наиболее срочные обязательства; – среднесрочные обязательства; – долгосрочные обязательства и, собственно, капитал, имеющийся в распоряжении предприятия постоянно. Соответственно $П_1, П_2, П_3, П_4$.

При выполнении следующего неравенства, наблюдается состояние абсолютной ликвидности предприятия: $A_1 \geq П_1, A_2 \geq П_2, A_3 \geq П_3, A_4 \leq П_4$.

Сравнение средств по активам, упорядоченных по времени убывания ликвидности, с обязательствами, сгруппированными по временному сроку погашения, приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Анализ ликвидности ООО «Белая птица-Белгород»

Актив	2016	2017	2018	Пассив	2016	2017	2018
A_1 . Наиболее ликвидные активы	740486	318732	52825	$П_1$. Наиболее срочные обязательства	4899081	6288955	8895270
A_2 . Быстро реализуемые активы	11521707	11357025	15558074	$П_2$. Краткосрочные пассивы	11168255	8503992	9388518
A_3 . Медленно реализуемые активы	822513	885158	37072	$П_3$. Долгосрочные пассивы	400375	263673	129000
A_4 . Трудно реализуемые активы:	3349352	3287294	2946748	$П_4$. Постоянные пассивы	-33653	791589	181931

Сопоставляя активы и пассивы согласно неравенствам ликвидности, следует отметить, что итоги первого неравенства $A_1 \geq П_1$ не соответствует условиям ликвидности, что характеризует недостаток наиболее ликвидных активов для покрытия срочных обязательств.

Итоги второго $A2 \geq П2$ и третьего неравенств $A3 \geq П3$ соответствуют условиям ликвидности, которые характеризуют превышение быстрореализуемых и медленнореализуемых активов над краткосрочными и долгосрочными пассивами, что свидетельствует о возможном погашении текущих обязательств с помощью собственных оборотных средств.

Несоблюдение итогов группы четвертого неравенства $A4 \leq П4$, характеризующее превышение труднореализуемых активов над постоянными пассивами свидетельствует о неликвидности баланса.

Способность организации полностью и своевременно выполнять свои платежные обязательства, вытекающие из торговых, кредитных и других операций платежного характера называется платежеспособностью организации. Платежеспособность означает наличие у предприятия денежных средств и их эквивалентов, достаточных для расчетов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения.

Цель анализа платежеспособности организации состоит в определении достаточности мобильных средств организации для обеспечения ее платежеспособности. Анализ платежеспособности выполняется с помощью различных коэффициентов ликвидности (текущей, быстрой или абсолютной ликвидности), которые оценивают платежные возможности организации.

Анализ коэффициентов, характеризующих ликвидность и платежеспособность приведены в таблице 2.3.

Общая сумма текущих активов уменьшается на протяжении анализируемого периода, так в 2017 г. относительно 2016 г. – на 92058 тыс. руб., в 2018 г. относительно 2017 г. – на 340546 тыс. руб.

В период с 2016 по 2018 гг. наблюдается сокращение суммы наиболее ликвидных активов, так в 2017 г. относительно 2016 г. показатель уменьшился на 421754 тыс. руб., в 2018 г. относительно 2017 г. – на 265907 тыс. руб., что характеризует недостаток денежных средств для погашения срочных обязательств.

Таблица 2.3

Коэффициенты, характеризующие ликвидность и платежеспособность баланса
ООО «Белая птица-Белгород»

Показатели	2016	2017	2018	Отклонения (+;-)	
				2017- 2016	2018- 2017
Общая сумма текущих активов, тыс. руб.	3349352	3287294	2946748	-92058	-340546
Сумма денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, тыс. руб. (A1)	740486	318732	52825	-421754	-265907
Сумма денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и дебиторской задолженности, тыс. руб. (A1+A2)	12262193	11675757	15610899	-586436	3935142
Сумма оборотных активов, тыс.руб. (A1+A2+A3)	13084706	12560915	15647971	-523791	3087056
Краткосрочные обязательства, тыс. руб. (П1+П2)	16167336	14792947	18283788	1374389	3490841
Коэффициент текущей ликвидности	0,86	0,85	0,81	0,01	0,04
Коэффициент срочной ликвидности	0,85	0,79	0,76	0,06	0,03
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,003	0,02	0,05	0,017	-0,03

В течение анализируемого периода 2016-2017 гг. сумма быстрореализуемых активов уменьшилась на 586436 тыс. руб., а в 2018 г. наблюдается увеличение данного показателя на 3935142 тыс. руб., за счет роста величины дебиторской задолженности, что является отрицательной динамикой.

Общая стоимость оборотных активов в 2017 г. относительно 2016 г. снижается на 523791 тыс. руб., а в 2018 г. наблюдается увеличение показателя на 3087056 тыс. руб.

Общая стоимость краткосрочных обязательств в 2017 г. относительно 2016 г. сократился на 1374389 тыс. руб., а в 2018 г. показатель увеличился на 3490841 тыс. руб. за счет роста величины кредиторской задолженности.

Значение коэффициента текущей ликвидности находится гораздо ниже нормативного и на протяжении исследуемого периода сокращается на 0,01 усл. ед. и на 0,04 усл. ед., что характеризует недостаток денежных средств,

которыми предприятие может погасить текущие обязательства по кредитам и расчетам.

Значение коэффициента срочной ликвидности находится в пределах нижней границы допустимого значения, однако в течение анализируемого периода уменьшается на 0,06 усл. ед., и на 0,03 усл. ед. соответственно, что характеризует о недостаточности собственных оборотных средств для покрытия краткосрочных обязательств.

Значение коэффициента абсолютной ликвидности находится ниже допустимого значения. Показатель в течении всего периода $< 0,2$, это говорит о том, что предприятие является неплатежеспособным.

Для определения уровня финансовой устойчивости ООО «Белая птица-Белгород» на основе данных бухгалтерской отчетности рассчитаем относительные показатели и проанализируем их в динамике.

Финансовая устойчивость – способность организации свободно маневрировать своими денежными средствами и наличием необходимой суммы собственных средств для обеспечения основных видов деятельности, а также быть финансово независимой от внешних источников.

Анализ финансовой устойчивости ООО «Белая птица-Белгород» представлен в таблице 2.4.

Исходя из рассчитанных показателей финансовой устойчивости, следует, коэффициент автономии характеризует независимость средств от заемных источников. Значение коэффициента автономии значительно ниже минимального порогового значения ($>0,5$) и на конец 2018 г. его величина составляет 0,01, что указывает на увеличение собственных средств от заемных источников.

Коэффициент финансовой устойчивости характеризует какая часть активов финансируется за счет устойчивых источников. Значение коэффициента финансовой устойчивости также ниже порогового значение ($>0,6$) на протяжении анализируемого периода. Данное снижение показателя свидетельствует о том, что предприятие испытывает финансовые трудности.

Таблица 2.4

Относительные показатели финансовой устойчивости ООО «Белая птица-
Белгород»

№ п/п	Показатели	Годы			Отклонение (+;-)		Рекомен- дуемое значение
		2016	2017	2018	2017- 2016	2018- 2017	
1	Коэффициент автономии	-0,002	0,05	0,01	0,052	-0,04	>0,5
2	Коэффициент финансовой устойчивости	0,01	0,06	0,01	0,05	-0,05	>0,6
3	Коэффициент финансирования	-0,002	0,05	0,01	0,052	-0,04	0,5 (<0,8)
4	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,26	-0,20	-0,18	0,06	0,02	$\geq 0,1$
5	Коэффициент капитализации	-489,34	19,02	101,21	508,36	82,12	< 1
6	Коэффициент маневренности собственного капитала	-1,01	-0,76	-0,94	0,25	-0,18	0,2-0,5

Коэффициент финансирования в 2017 году увеличился на 0,052 усл. ед. по сравнению с 2016 годом, однако не соответствует оптимальному значению (0,5), а в 2018 г. по сравнению с 2017 годом показатель уменьшился на 0,04 усл. ед., что характеризует зависимость предприятия от заемных источников финансирования.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами иллюстрирует наличие у предприятия собственных оборотных средств, необходимого для финансовой устойчивости. Однако в исследуемом периоде коэффициент имеет отрицательные значения и не соответствует пороговому значению ($\geq 0,1$).

Коэффициент маневренности собственного капитала не соответствует рекомендуемому значению (0,2-0,5), следовательно, предприятие не может поддерживать уровень собственного оборотного капитала. Однако, на протяжении 2016-2017 гг. данный показатель имеет положительную динамику: с -1,01 усл.ед. в 2016 г. вырос до -0,94, что свидетельствует положительной

динамике увеличения доли собственных средств, находящихся в мобильной форме.

Для оценки деловой активности используется система показателей, характеризующих эффективность использования ресурсов и устойчивость экономического роста предприятия.

Особенностью анализа деловой активности является оценка платежеспособности организации, обеспеченность собственными оборотными средствами. Исходя из всего вышесказанного, необходимо проанализировать показатели деловой активности ООО «Белая птица-Белгород»

Анализ деловой активности ООО «Белая птица-Белгород» за 2016-2018 гг. представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Динамика показателей оборачиваемости ООО «Белая птица-Белгород» за 2016-2018 гг.

№ п/п	Наименование коэффициента	Годы			Отклонение (+;-)	
		2016	2017	2018	2017-2016	2018-2017
1	Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности (в размах)	0,92	1,13	0,63	0,21	-0,5
2	Период погашения дебиторской задолженности (в днях)	396,74	323,01	579,37	-73,73	256,36
3	Коэффициент оборачиваемости запасов	12,50	12,27	31,90	-0,23	19,63
4	Период оборота запасов (в днях)	29,2	29,75	11,44	0,55	-18,31
5	Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности (в размах)	3,40	2,31	1,11	-1,09	-1,2
6	Период погашения дебиторской задолженности (в днях)	107,35	158	328,83	50,65	170,83
7	Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	0,95	1,01	0,60	0,06	-0,41
8	Коэффициент оборачиваемости активов (в размах)	0,73	0,80	0,49	0,07	-0,31

Данные таблицы свидетельствуют о снижении показателей оборачиваемости предприятия. Однако наблюдается существенное увеличение

оборотов дебиторской и кредиторской задолженности, что свидетельствует о нарушении платежной дисциплины со стороны своих дебиторов и погашении своих обязательств. Необходимо разработать комплекс мероприятий по активизации использования собственных средств, так как снижение значений коэффициентов оборачиваемости имеет отрицательное значение для собственников.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «БЕЛАЯ-ПТИЦА-БЕЛГОРОД»

3.1. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда

Трудовые отношения регулируются Трудовым Кодексом РФ, согласно которому между работником и работодателем должен составляться трудовой договор в независимости от формы собственности и ведомственной принадлежности организации – работодателя [2]. Трудовой договор является соглашением между работодателем и работником. В трудовом договоре указаны условия труда, которые должен обеспечить работодатель.

Условия труда регулируются коллективными договорами, нормативными актами, различными соглашениями в которых, как правило, указаны нормы трудового права, обязанности и гарантии на получение заработной платы. Указывая на гарантии, работодатель в праве требовать от работника соблюдения трудового распорядка, выполнение трудовой функции.

Основным документом, определяющим трудовую функцию работника, стаж работы, место работы представляет собой трудовая книжка. Трудовая книжка – документ особого образца, каждый работодатель обязан вести трудовую книжку. Трудовая книжка должна быть открыта на каждого работника, проработавшего у работодателя больше пяти дней. В свою очередь, в трудовой книжке должны отражаться следующие данные: – сведения о работнике; – характер выполняемой работы; – переводы; – награды; – увольнения [17, с.315].

Приказ о приеме на работу заполняется индивидуально на каждого работника в одном экземпляре (Приложение 12). Составляет приказ работник отдела кадров, а утверждается работодателем. В приказе должен быть указан разряд, оклад работника, его должность, а также условия испытательного срока.

После утверждения приказа индивидуально на каждого работника открывается лицевой счет и личная карточка.

Пример. При приеме на работу Кудриной Ирины Сергеевны на должность изготовителя полуфабрикатов из мяса птицы в цех глубокой переработки, был оформлен приказ №446/14л/с от 12.05.2017 г., в котором указано, что Кудрина И.С. принята на работу с испытательным сроком на 3 мес. и с тарифной ставкой 79,08 руб. С приказом работник ознакомлен и подписан руководителем организации (Приложение 12).

Штатное расписание оформляется в отделе труда и заработной платы, утверждается приказом руководителя предприятия или лицом, исполняющим его обязанности (Приложение 13). Штатное расписание показывает структуру организации, численность штатных единиц, структуру подразделений предприятия, единицы должностей и их наименования, оклад или тарифную ставку. Также в штатном расписании указывают разряд должности. Все изменения в штатное расписание необходимо вносить в соответствии с приказом по предприятию, который утверждает руководителя предприятия.

Пример. В ООО «Белая птица-Белгород» установлено штатное расписание, в котором указаны 11 структурных подразделений предприятия: администрация, технологический отдел, цех глубокой переработки, склад готовой продукции, служба ветеринарно-санитарного контроля, инженерно-техническая служба, отдел качества, лаборатория, административно-хозяйственный отдел и столовая. Согласно штатному расписанию количество штатных единиц – 455 ед., фонд заработной платы составляет 12606920 руб., Также в нем указаны должности каждого сотрудника в структурных подразделениях, оклад, согласно занимаемой должности, доплаты и надбавки (Приложение 13).

Приказ о переводе работника на другую работу оформляется с целью перевода работника на другое рабочее место на основании письменного соглашения. После утверждения работника уведомляют о переводе под расписку, вносятся изменения в личную карточку и лицевой счет работника.

Приказ о предоставлении отпуска работнику составляется для предоставления отпусков, на основании трудового договора, коллективного договора и графику отпусков (очередной трудовой отпуск) или внеочередной отпуск по личному заявлению работника, с разрешения руководителя (Приложение 19).

Пример. При предоставлении ежегодного отпуска сотруднику по личному заявлению Панасенко Николая Ивановича, был оформлен приказ №319/13-от от 12.09.2016 г., в котором указано период –с 1.01.2016 по 31.12.2016, количество дней отпуска – 14 календарных дней с 19.09.2016 по 02.10.2016 г. (Приложение 19).

График отпусков необходим для отражения сведений о времени распределения трудовых отпусков. График оформляется согласно календарного года и распределяется равномерно по месяцам.

Приказ о прекращении трудового договора с работником – указывать причину и основание увольнения работника. После утверждения приказа работник должен быть уведомлен под расписку. Все выплаты уволившемуся работнику производятся согласно записки-расчету.

Табель учета рабочего времени – согласно данному документу производится контроль за работником с отражением явок работника (Приложение 14). Табель учета рабочего времени должен вестись согласно определенных шифров. Основанием для отражения различных видов оплаты являются следующие документы:

- лист временной нетрудоспособности;
- приказ о предоставлении отпуска;
- повестка в военкомат;
- приказ о доплате и др.

В свою очередь на основании всех приложенных документов и табеля учета рабочего времени, бухгалтер производит начисление заработной платы, производит необходимые удержания [25,с.217].

Пример. В ООО «Белая птица-Белгород» за июнь 2016 было

сформированы начисления за отработанное время с учетом надбавок, указаны сотрудники и их должности, количество отработанного времени. (Приложение 14).

Расчеты производятся в расчетно-платежной ведомости, согласно которой все начисления, в том числе премии и компенсации ведутся в левой части, а различные удержания в правой части ведомости. В правой части указывается итоговая сумма к выдаче.

Сроки выдачи заработной платы, различных пособий, и др. определяет руководитель. Выдача наличных осуществляется по расчетно-платежной ведомости, в ней же указывается установленный срок, когда должна быть выдана наличность. Наличность, может выдаваться по продолжительности не более пяти рабочих дней, сюда же входит день получения наличных с банковского счета. После окончания выдачи наличных, по истечению срока выдачи в последний день в расчетно-платежной ведомости кассир напротив каждого работника по какой-либо причине не получил заработную плату делает надпись – «депонировано» или ставит оттиск штампа. Далее кассир подсчитывает сумму выданных денег и оставшихся денег, для сдачи остатка в банк. Кассир должен сверить суммы выданных денег и депонированных по итогу они должны совпадать с ведомостью.

Расчетная ведомость – документ, применяемый для начисления и расчета заработной платы формируется по фактическому отработанному времени. Отражает расчеты по определению заработной платы, суммы, которые должны быть выплачены работникам [40, с.521].

Платежная ведомость – применяется для выплаты заработной платы работнику, именно по платежной ведомости выдается заработная плата, формируется на основании расчетной ведомости, а также индивидуального листка расчета заработной платы (Приложение 15). Если в расчетной ведомости отражен полный процесс по начислению заработной платы, то в платежной ведомости указывается итоговая сумма каждого сотрудника в отдельности. Платежная ведомость содержит ФИО работника, табельный номер, сумма,

графа для росписи работника, в которой работник расписывается при получении заработной платы [36, с.33].

Пример. Согласно платежной ведомости № БПБ00000525 от 01.03.2017 г. сотруднику Шершневу В.М. была выплачена заработная плата за февраль 2017 г. в размере 33 229,66 руб. (Приложение 15). На выданную сумму заработной платы составлен расходный кассовый ордер (Приложение 16).

Заработная плата должна выдаваться в срок, указанный в трудовом договоре по соглашению сторон работодателя и работника, возможно также преждевременная выдача заработной платы [37, с.225].

3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая птица-Белгород»

В ООО «Белая птица-Белгород» расчеты с персоналом по оплате труда производятся на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по всем видам заработной платы, причитающихся работникам.

Счет чаще всего является пассивным, все начисления по оплате труда, по начислению пособий, начислению отпускных отражаются по кредиту. А различные удержания из заработной платы, несвоевременная или невыплаченная заработная плата и доходы по дебету. Кредитовое сальдо 70 счета отражает задолженность организации перед рабочими по оплате труда [38, с.253].

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику предприятия.

Схема строения счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» представлена на рисунке 3.1.

Дт		Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»		Кт	
				Сальдо на начало периода –	
С	Содержание хозяйственной операции и сумма (руб.)			В	
кредита				дебет	
счетов				счетов	
50	Выплата заработной платы рабочим и сотрудникам из кассы – 306 750,16			Начисление заработной платы рабочим основного производства – 37 264 832,31	
51	Выплата заработной платы рабочим и сотрудникам с расчетного счета – 70 265 510,42			Начисление заработной платы рабочим вспомогательного производства – 23 069 950,34	
62	Выдача заработной платы готовой продукцией – 349 725,88			Начисление заработной платы рабочим, занятых в процессе обслуживания основного и вспомогательного производства – 18 528 081,33	
68	Удержание НДФЛ с заработной платы – 11 416 066			Начисление заработной платы работникам администрации – 3 683 370,10	
71	Удержание из заработной платы подотчетных сумм, не возвращенных в срок – 10 962,47			Начисление заработной платы рабочим обслуживающих производства и хозяйства – 372 680	
73	Удержание сумм из заработной платы по возмещению займа, недостачи – 44 130,11			Внесение в кассу суммы займа, недостачи – 5946,39	
76	Удержание сумм из заработной платы в пользу третьих лиц – 3 972 947,59			Начисление пособий по временной нетрудоспособности – 11 976,06	
91				Начисление оплаты труда в связи с реализацией продукции – 91 125	
				Начисление оплаты в связи с выбытием основных средств – 421 976,58	
				Начисление заработной платы сотрудникам за счет созданного резерва отпускных – 6 307 328,66	
Обороты за период – 89 757 266,77				Обороты за период – 86 374 692,63	
				Сальдо на конец периода – 54 631 192,14	

Рис. 3.1. Схема строения счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Согласно учетной политике в ООО «Белая птица-Белгород» организация заработной платы складывается из формы оплаты труда, ее нормировании и тарифной системы. Применяются 2 формы оплаты труда: повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

Пример 1. Расчет начисления заработной платы (Приложение 15).

Согласно Платежной ведомости № 525 01.03.2017 Шершневу В.М. за

февраль 2017 г. выплачена заработная плата в размере 33 229,66 руб. Хозяйственные операции по начислению и выплате заработной платы Шершневу В.М. представлены в таблице 3.1

Таблица 3.1

Хозяйственные операции по начислению и выплате заработной платы

ДТ	КТ	Наименование хозяйственных операций	Сумма, руб.
20	70	Начисление заработной платы рабочему	37549,52
70	68	Удержание НДФЛ	4319,86
70	50	Выплата заработной платы	33 229,66

В соответствии с принятой системой оплаты труда расчеты с работниками по оплате труда выполняются в расчетной ведомости, в которую переносятся данные из табелей и разработочных ведомостей. После занесения в расчетную ведомость повременной зарплаты из табелей и разработочной ведомости производят доначисление различных доплат, надбавок и премий, руководствуясь оперативными приказами, справками, больничными листами, личными карточками [40, с.431]. Рассмотрим на примерах доначисление по больничному листу и за ежегодный отпуск.

Пример 2. Расчет начислений по больничному листу.

Аркатов Сергей Иванович находился на больничном 27 дней с 22.04.2017 по 18.05.2017 г. На основании предоставленного им листка нетрудоспособности (Приложение 17, 18) бухгалтер ООО «Белая птица-Белгород» начислила пособие в следующем порядке:

1. Расчет среднедневного заработка

Средний заработок за 2 года/730

Средний дневной заработок составил = $(307\,682,31 + 312\,529,63) / 730 = 620\,211,94 / 730 = 849,61$ руб.

2. Расчет минимального среднего заработка из МРОТ

МРОТ по состоянию на 22.04.2017 – 7500 руб.

$7\,500 \times 24 / 730 = 246,58$ руб.

3. Общий страховой стаж Аркатова С.И. составляет 35 лет 4 мес., следовательно, оплата больничного подлежит в размере 100 % от суммы

оклада.

4. Расчет пособия за больничный.

Сумма пособия = средний дневной заработок × кол-во дней по больничному листу × страховой стаж

Первые 3 дня оплачиваются за счет средств работодателя:

$$849,61 \times 3 = 2548,83 \text{ руб.}$$

Остальные 19 дней оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации:

$$849,61 \times 19 = 16142,59 \text{ руб.}$$

5. Расчет удержания НДФЛ:

$$2548,83 \times 13\% = 331,35 \text{ руб.}$$

6. Пособие к выплате:

$$2548,83 - 331,35 = 2217,48 \text{ руб.}$$

Хозяйственные операции по начислению и выплате пособия по больничному листу Аркатову С.И. представлены в таблице 3.2

Таблица 3.2

Хозяйственные операции по начислению и выплате пособия по больничному листу

ДТ	КТ	Наименование хозяйственных операций	Сумма, руб.
20	70	Начисление пособия за счет средств работодателя	2548,83
69.01	70	Начисление пособия за счет средств ФСС	16142,59
70	68	Удержание НДФЛ	331,35
70	50	Выплата пособия	2217,48

Пример 3. Расчет начислений по ежегодному оплачиваемому отпуску.

На основании заявления о предоставлении отпуска водителю Панасенко Николаю Ивановичу был предоставлен отпуск на 14 дней с 19.09.2016 по 02.10.2016 гг. (Приложение 20, 21) На основании данного заявления бухгалтер ООО «Белая птица-Белгород» начислила отпускные в следующем порядке:

1. Расчет среднедневного заработка

Расчетный период 01.09.2015 по 31.08.2016 гг., Размер базы заработной

платы составляет 226 039,64 руб. Количество отработанных дней за отчетный период 315,47, т.к. сотрудником в ноябре месяце период был отработан не полностью – 15,63дн. и в июне – 6,84 дн.

Т.к. период сотрудником Панасенко Н.И. отработан не полностью, то средний дневной заработок рассчитывается:

Средний дневной заработок = Начисленная зарплата за расчетный период / (количество полных отработанных месяцев за расчетный период \times 29,3 + количество календарный дней в не полностью отработанных месяцах расчетного периода)

Средний дневной заработок составит = $226039,64 / (10 \times 29,3 + 15,63 + 6,84)$
= 716,52 руб.

2. Расчет отпускных.

Сумма отпускных = средневенной заработок \times кол-во дней отпуска

За первые 12 дней отпуска сентября сумма отпускных составит = $716,52 \times 12 = 8598,24$ руб.

За 2 дня отпуска в октябре сумма отпускных составит = $716,52 \times 2 = 1433,04$ руб.

Итого сумма начисленных отпускных = $8598,24 + 1433,04 = 10031,28$ руб.

2. Расчет удержания НДФЛ:

$10031,28 \times 13\% = 1304,07$ руб.

3. Сумма отпускных к выплате составит:

$10031,28 - 1304,07 = 8727,21$ руб.

Хозяйственные операции по начислению и выплате отпускных Панасенко Н.И. представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Хозяйственные операции по начислению и выплате отпускных

ДТ	КТ	Наименование хозяйственных операций	Сумма, руб.
20	70	Начисление отпускных	10031,28
70	68	Удержание НДФЛ	1305
70	50	Выплата отпускных сотруднику	8727,21

3.3. Направления по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Проанализировав организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая птица-Белгород», был сделан вывод о его соответствии законодательству РФ. Однако были выявлены недостатки, устранение которых необходимо предусмотреть с применением следующих мероприятий:

1. В учетной политике организации было выявлено отсутствие резервов на оплату отпускных. В целях бухгалтерского учета и налогообложения в учетной политике ООО «Белая птица-Белгород» установить формирование резервов на оплату отпускных персоналу.

Порядок определения размера отчислений в резерв и алгоритм расчетов в ПБУ 8/2010 отсутствует. В связи с этим в бухгалтерском учете организация создает резерв в сумме, отражающей максимально достоверную денежную оценку расходов, необходимых для погашения обязательства. Данная оценка производится организацией самостоятельно, но при этом должен составляться документ, подтверждающий сумму расхода, в форме оценочного обязательства[12].

Создавая резерв предстоящих расходов на оплату отпусков, организация тем самым обеспечивает заинтересованных пользователей информацией о величине обязательств (по оплате отпусков) имеющихся на отчетную дату в бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В зависимости от вида создаваемого резерва (оценочного обязательства) сумма будет учитываться в составе расходов по обычному виду деятельности либо в составе прочих расходов.

В финансовом учёте резервирование средств на оплату отпускных позволит в полной мере реализовывать метод начисления, а в налоговом учёте – получать отсрочку по уплате налога на прибыль организаций [42, с.47].

Для отражения в бухгалтерском учете оценочных обязательств предусмотрен счет 96 «Резервы предстоящих расходов». Для учета каждого

вида предстоящих расходов целесообразно в рабочем плане счетов организации предусмотреть соответствующие субсчета к счету 96 «Резервы предстоящих расходов»:

- 96.1 «Резерв на оплату отпусков»;
- 96.2 «Резерв на гарантийный ремонт и обслуживание»;
- 96.3 «Резерв на выплату вознаграждений по итогам работы за год и выслугу лет».

Согласно п. 1 ст. 324 НК РФ, создавая резерв на оплату отпусков, организация должна утвердить в учетной политике следующие показатели:

- предельную сумму отчислений;
- способ резервирования;
- ежемесячный процент отчислений. С этой целью рекомендуется составить специальный расчет (смету). В расчете обязательно учитываются суммы страховых взносов и суммы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [4].

2. Для формирования достоверной информации о расчетах с персоналом по оплате труда необходимо обеспечить функционирование системы внутреннего контроля.

Система внутреннего контроля расчетов по оплате труда включает в себя следующие компоненты:

- контроль за соблюдением требований действующего законодательства, направленный на изучение содержания трудовых договоров и проверка правильности кадровых документов.
- контроль правильности и обоснованности отражения в бухгалтерском учете операций по начислениям и выплатам сотрудникам оплаты труда;
- контроль правильности и обоснованности отражения операций в бухгалтерском учете в части исчисления, удержаний из заработной платы, а также применения налоговых вычетов, перечисления НДФЛ;
- контроль за достоверностью формирования отчетных показателей в бухгалтерской и налоговой отчетности путем проверки соответствия учетных

данных синтетического и аналитического учета показателям бухгалтерской отчетности [43, с.269].

Усиление контроля за правильным использованием фондов заработной платы путем внедрения принципов нормативного учета расходов на оплату труда, что позволит фиксировать все случаи выплат за нарушение условий труда и формировать сводную информацию о размерах, причинах и виновниках отрицательных отклонений от норм для анализа и своевременного принятия мер по их минимизации и полной ликвидации.

Благодаря данным мероприятиям будет предоставляться экономически обоснованная и достоверная информация об оплате труда, что позволит контролировать законность совершаемых операций, связанных с начислением и выплатой зарплаты, устранить непроизводительные выплаты, связанные с скрытыми потерями рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда на разных участках [45, с.127].

Предложенная система внутрифирменного контроля расчетов с персоналом организации по оплате труда увеличит достоверность бухгалтерской отчетности и позволит избежать нарушений при проведении аудиторской проверки различными контролирующими органами.

Таким образом, устранение выявленных недостатков и применение предложенных мер по совершенствованию системы учета расчетов с персоналом по оплате труда будут способствовать оперативности, прозрачности учета и внутреннего контроля расходов по оплате труда [47, с.370].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организация деятельности персонала является одной из самых значимых областей существования предприятия, способного неоднократно увеличить ее эффективность. Сущность учета персонала компании состоит в установлении организационно-финансовых, социально-психологических и правовых взаимоотношений субъекта и объекта управления. Учет труда, заработной платы ведется на основании законодательно - нормативных актов РФ, которые регулируют трудовые отношения работников и работодателя. Таким образом, учёт расчётов с персоналом по оплате труда являются важной составной частью бухгалтерского учета. Главное не только правильно показывать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающиеся к выплате каждому работнику, а также позаботится о своевременном удержании из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

В рамках практической части исследования проанализирована деятельность ООО «Белая птица-Белгород», рассмотрен порядок организации учета расчетов с персоналом по оплате труда, изучено документальное оформление учета расходов на оплату труда, разработаны рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда.

Агропромышленный холдинг «Белая птица» – это одна из крупнейших многоотраслевых структур сельскохозяйственного сектора Российской Федерации, производителей мяса бройлера с объемами производства свыше 286 тыс. тонн готовой продукции в год. Холдинг включает в себя растениеводческий дивизион, собственное производство комбикормов, воспроизводство и откорм бройлеров, а также собственную глубокую переработку мяса и разветвленную дистрибьюторскую сеть.

Основными направлениями деятельности ООО «Белая птица-Белгород» являются разведение сельскохозяйственной птицы, производство мяса птицы и

субпродуктов в замороженном и охлажденным видах, производства комбикормов и др.

По результатам рассчитанных показателей видно, что выручка от продаж в 2017 году увеличилась на 2798786 тыс. руб., величина себестоимости также возросла на 932336 тыс. руб. относительно 2016 г. А в 2018 году относительно 2017 года произошло резкое сокращение величины выручки на 4499722 тыс. руб. и себестоимости – на 260886 тыс. руб.

Валовая прибыль в 2017 г. увеличилась на 1866450 тыс. руб. за счет роста объема продаж, а в 2018 г. ее величина резко уменьшилась на 1890858 тыс. руб.

Показатель чистой прибыли имеют отрицательную величину в 2016 и 2018 годах в размере 192811 тыс. руб. и 609659 тыс. руб. Только в 2017 году у предприятия наблюдается чистая прибыль, полученная в размере 825242 тыс. руб., что на 428% увеличилась относительно 2016 года. По сравнению с 2017 годом в 2018 году ее величина сократилась на 173,88%. Таким образом, можно говорить о неблагоприятном состоянии организации.

Среднегодовая стоимость основных средств в 2017 году относительно 2016 г. увеличилась на 154699,55 тыс. руб., что свидетельствует о приросте основных фондов предприятия. В 2018 году среднегодовая стоимость основных средств, наоборот сократилась на 140370 тыс. руб., что свидетельствует о выбытии основных средств.

Значения среднегодовой стоимости дебиторской и кредиторской задолженностей с 2016 по 2018 гг. увеличиваются: дебиторская задолженность в 2017 г. относительно 2016 г. на 23,05%, а в 2018 г. относительно 2017 г. – на 17,64%, что свидетельствует о наличии и росте просроченной задолженности покупателей. Кредиторская задолженность также увеличивается на протяжении всего анализируемого периода в 2017 г. на 87,85% и в 2018 г. – на 35,72%. Соотношение данных величин не является оптимальным и превышение кредиторской задолженности над дебиторской создают угрозу финансовой устойчивости предприятия.

Среднесписочная численность на протяжении анализируемого периода с 2016 по 2018 гг. резко уменьшается с 265 до 198 чел., что является отрицательной динамикой. В 2017 г. производительность труда за счет роста объема продаж, несмотря на сокращение численности, увеличилась на 15414,57 тыс. руб. Соответственно в 2018 г. показатель производительности труда уменьшился на 11088,62 тыс. руб., что связано с сокращением выручки от продаж и численности.

Показатели фондоотдачи и фондоемкости взаимосвязаны. В 2018 году величина фондоотдачи уменьшилась на 31,92%, а показатель фондоемкости, соответственно наоборот, возрос на 48%, что свидетельствует о нерациональном использовании производственных мощностей.

Рентабельность продаж на протяжении анализируемого периода имеет достаточно низкое значение, а в 2016 и 2018 гг. и вовсе отрицательные величины, что негативно сказывается на деятельности ООО «Белая птица-Белгород».

Проанализировав основные показатели деятельности ООО «Белая птица-Белгород», характеризующие ликвидность, платежеспособность, финансовое состояние и финансовую устойчивость, следует, что на протяжении исследуемого периода предприятие функционирует за счет внешних заемных источников, характеризуется сокращением показателей выручки, прибыли и рентабельности, а также значительным ростом величины дебиторской и кредиторской задолженности. Однако для увеличения уровня экономической результативности деятельности и рентабельности всех операций служит необходимость создания резерва для стабилизации финансовой деятельности организации.

Особое внимание было уделено правильному и своевременному учету.

В ООО «Белая птица-Белгород» расчеты с персоналом по оплате труда производятся на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по всем видам заработной платы, причитающихся работникам. Проанализировав организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая

птица-Белгород», был сделан вывод о его соответствии законодательству РФ. Однако были выявлены недостатки, устранение которых необходимо предусмотреть с применением следующих мероприятий: в целях бухгалтерского учета и налогообложения в учетной политике ООО «Белая птица-Белгород» установить и прописать формирование резервов на оплату отпускных персоналу, а также необходимо обеспечить функционирование системы внутреннего контроля на участке расчетов с персоналом по оплате труда.

В ООО «Белая птица-Белгород» ответственность за организацию бухгалтерского учета в обществе, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель.

Порядок ведения бухгалтерского учета в ООО «Белая птица-Белгород» осуществляет главный бухгалтер организации, который по должностной инструкции организует ведение документооборота, правильность организации бухгалтерского и налогового учета финансово – хозяйственной деятельности предприятия и составление бухгалтерской финансовой отчетности.

В ООО «Белая птица-Белгород» расчеты с персоналом по оплате труда производятся на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по всем видам заработной платы, причитающихся работникам.

Счет чаще всего является пассивным, все начисления по оплате труда, по начислению пособий, начислению отпускных отражаются по кредиту. А различные удержания из заработной платы, несвоевременная или невыплаченная заработная плата и доходы по дебету. Кредитовое сальдо 70 счета отражает задолженность организации перед рабочими по оплате труда.

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику предприятия.

Проанализировав организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Белая птица-Белгород», был сделан вывод о его соответствии законодательству РФ. Однако были выявлены недостатки, устранение которых необходимо предусмотреть с применением следующих мероприятий:

1. В учетной политике организации было выявлено отсутствие резервов на оплату отпускных. В целях бухгалтерского учета и налогообложения в учетной политике ООО «Белая птица-Белгород» установить формирование резервов на оплату отпускных персоналу.

2. Для формирования достоверной информации о расчетах с персоналом по оплате труда необходимо обеспечить функционирование системы внутреннего контроля.

Таким образом, устранение выявленных недостатков и применение предложенных мер по совершенствованию системы учета расчетов с персоналом по оплате труда будут способствовать оперативности, прозрачности учета и внутреннего контроля расходов по оплате труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. (ред. от 29.12.2017). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс] Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

5. Кодекс об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ (в ред. от 27.12.2018). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19 июня 2000 № 82-ФЗ (в ред. от 25.12.2018). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

9. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

[Электронный ресурс]: утверждено Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. Об утверждении положения об исчислении среднего заработка при назначении пособий по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан [Электронный ресурс]: утверждено Постановлением Правительства РФ от 29.12.2009 №1100 (в ред. от 31.12.2016). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

11. О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2018 г. [Электронный ресурс]: утверждено Постановлением Правительства РФ от 15.11.2017 №1378. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

12. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (в ред. от 06.04.2015). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]. Утверждено Приказом Минфина РФ от 29.07.1998г. № 34н. (ред. от 11.04.2018). – Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru>

14. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций: утв. приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. №94н (в ред. от 08.11.2010 г) [Электронный ресурс]. – Ресурс доступа: <http://www.consultant.ru>

15. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 407 с.

16. Алисенов, А.С. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник и практикум для академического бакалавриата / А.С. Алисенов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 457 с.

17. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: практикум / И.В. Анциферова. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.

18. Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет в 2 частях. Ч. 2: Учебник для академического бакалавриата / В.П. Астахов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 386 с.

19. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет, анализ [Текст]: Уч. / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Ж.А. Кеворкова и др. – М.: Вузовский учебник, 2017. – 240 с.

20. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник / В.М. Богаченко. – Рн/Д: Феникс, 2017. – 512 с.

21. Бухгалтерский учет и анализ (для бакалавров) [Текст]: учебное пособие / Под ред. Костюкова Е.И.. – М.: КноРус, 2018. – 416 с.

22. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник / Под ред. Бабаева Ю.А., Бобошко В.И. – М.: Юнити, 2017. – 1279 с.

23. Бычкова, С.М. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: Учебное пособие / С.М. Бычкова. – СПб.: Питер, 2018. – 496 с.

24. Владимирова, Л.П. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Л.П.Владимирова. – М.: Дашков и Ко, 2018. – 220 с.

25. Гартвич, А. Бухгалтерский учет в таблицах и схемах [Текст]/ А. Гартвич. – СПб.: Питер, 2019. – 288 с.

26. Дьяконова, О.С., Горюнова Е.М. Организация внутрифирменного контроля расчетов по оплате труда [Текст] // Экономика, предпринимательство и право. – 2017. – Том 7. – № 1. – С. 65-72.

27. Елисеева, Е.Н. Бухгалтерский учет на промышленных предприятиях [Текст]: Учебное пособие / Е.Н. Елисеева, Е.И. Таюрская. – М.: КноРус, 2018. – 252 с.

28. Ефимова О.В. Финансовый анализ [Текст]/О.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учет, 2018. – 218 с.

29. Жулина, Е.Г. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2017. – 207 с.

30. Зонова, А. Бухгалтерский финансовый учет [Текст]: Учебное пособие / А. Зонова, И. Бачуринская. – СПб.: Питер, 2017. – 352 с.

31. Капелюк, З.А. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: учебное пособие / З.А. Капелюк. – М.: Омега-Л, 2016. – 224 с.

32. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – М.: Дашков и К, 2017. – 91 с.

33. Козлова, Е.П. Бухгалтерский учет и анализ [Текст] /Е.П. Козлова. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 607 с.

34. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет (фин. и упр.) [Текст]: Уч. / Н.П. Кондраков. – М.: Инфра-М, 2018. – 320 с.

35. Кузнецова, О.Н. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]/ О.Н. Кузнецова. – М.: Русайнс, 2019. – 432 с.

36. Купчина, Л.А. Анализ финансовой деятельности с помощью коэффициентов [Текст] /Л.А. Курчина // Бухгалтерский учет, 2017. – № 6. – С. 32 – 34.

37. Курбанова, Д.М. Система внутреннего контроля учета расчетов с персоналом по оплате труда [Текст] / Проблемы и перспективы экономических отношений в постиндустриальном обществе. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 223-226.

38. Макаренко, С.А. Методика внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда. [Текст] Инновационное развитие экономики. – 2017. – № 2 (38). – С. 251-257.

39. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст] / пер. с англ. в 3 т. – М.: Эксмо, 2015. – Т. 2. – 832 с.

40. Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет [Текст]/ Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. – М.: Дашков и К, 2016. – 592 с.

41. Петти, У. Трактат о налогах и сборах [Текст] // Петти У., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж., Фридмен Л/. Классика экономической мысли:

Сочинения. – М.: Эксмо-Пресс, 2015. – 669 с.

42. Погорелова, М.Я. Бухгалтерский (финансовый) учет: Теория и практика [Текст]: Учебное пособие / М.Я. Погорелова. – М.: Риор, 2018. – 144 с.

43. Рогуленко, Т.М. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник / Т.М. Рогуленко, В.П. Харьков. – М.: ФиС, ИНФРА-М, 2016. – 464 с.

44. Саакян, А.К. Управление персоналом в организации: учебное пособие / А.К. Саакян, Н.В. Лашманова, Г.Г. Зайцева. – СПб: Питер, 2016. – 174 с.

45. Савицкая, Г.В. Теоретические основы анализа хозяйственной деятельности [Текст]: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 217 с.

46. Сазонова, Ю.А. Больничные листы. Новый порядок расчета и выплаты [Текст]: практическое руководство/ Сазонова Ю.А. – М.: Омега-Л–2018.– с. 106

47. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст]/ Смит А. – М.: Эксмо – 2007. – 960 с.

48. Соловьева, И.П Анализ эффективности расходов на оплату труда [Текст] / И.П. Соловьева , О.Н. Кузнецова, Н.П. Иляшевич // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 4. – С. 350 – 355.

49. Турсина, Е.А. Зарплата и иные выплаты работникам[Текст]/ Турсина Е.А., Сергеева Т.Ю., Скоробогатова О.О. – М.: Феникс – 2017. – 234 с.

50. Феоктистов, И.А. Заработная плата. Бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты [Текст]/ Феоктистов И.А. – М.: Московская Финансово-Промышленная Академия – 2016. – 200 с.

51. Шевелев, А.Е. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: учебник / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева, Е.А. Шевелева, Л.Л. Зайончик. – М.: КНОРУС, 2016. – 474 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- Приложение 1. Устав ООО «Белая птица-Белгород»
- Приложение 2. Организационная структура ООО «Белая птица-Белгород»
- Приложение 3. Структура бухгалтерии ООО «Белая птица-Белгород»
- Приложение 4. Учетная политика ООО «Белая птица-Белгород»
- Приложение 5. Бухгалтерский баланс за 2016 год
- Приложение 6. Отчет о финансовых результатах за 2016 год
- Приложение 7. Бухгалтерский баланс за 2017 год
- Приложение 8. Отчет о финансовых результатах за 2017 год
- Приложение 9. Бухгалтерский баланс за 2018 год
- Приложение 10. Отчет о финансовых результатах за 2018 год
- Приложение 11. Должностная инструкция бухгалтера по расчету заработной платы
- Приложение 12. Приказ о приеме сотрудника на работу
- Приложение 13. Штатное расписание
- Приложение 14. Табель учета рабочего времени
- Приложение 15. Платежная ведомость
- Приложение 16. Расходный кассовый ордер
- Приложение 17. Лист нетрудоспособности
- Приложение 18. Приложение к листку нетрудоспособности
- Приложение 19. Приказ о предоставлении отпуска работнику
- Приложение 20. Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
- Приложение 21. Начисление отпуска сотрудникам
- Приложение 22. Анализ счета 68
- Приложение 23. Оборотно-сальдовая ведомость по счету 68
- Приложение 24. Анализ счета 69
- Приложение 25. Оборотно-сальдовая ведомость по счету 69
- Приложение 26. Анализ счета 70
- Приложение 27. Оборотно-сальдовая ведомость по счету 70