**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ИЖЕВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»**

Кафедра экономического анализа и статистики

Допускается к защите:

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Алексеева

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**на тему**: Учет и анализ труда и его оплаты (на примере ООО «Кигбаево Агро» Сарапульского района Удмуртской Республики)

Направление подготовки 38.03.01. «Экономика»

Направленность - Бухгалтерский учёт, анализ и аудит

Выпускник Н.Ю. Лебедева

Научный руководитель,

к.э.н., доцент Е.В. Александрова

Рецензент,

к.э.н., доцент кафедры

бухгалтерского учета, финансов и аудита О.П. Князева

Ижевск 2017

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc475110116)

[1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И 7](#_Toc475110117)

[АНАЛИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ 7](#_Toc475110118)

[1.1Теоретические основы учета труда и его оплаты 7](#_Toc475110119)

[1.2 Теоретические основы и показатели эффективности расчетов с персоналом по оплате труда 21](#_Toc475110120)

[2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КИГБАЕВО АГРО» 28](#_Toc475110121)

[2.1 Местоположение, организационно - правовая форма, виды деятельности организации и ее организационная структура 28](#_Toc475110122)

[2.2 Основные показатели организации, ее финансовое состояние и платежеспособность 31](#_Toc475110123)

[2.3 Оценка состояния бухгалтерского учета и внутрихозяйственного контроля организации 38](#_Toc475110124)

[3 УЧЕТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «КИГБАЕВО АГРО» 41](#_Toc475110125)

[3.1 Учет личного состава и использование рабочего времени 41](#_Toc475110126)

[3.2 Начисление основной заработной платы 44](#_Toc475110127)

[3.3 Начисление дополнительной заработной платы 46](#_Toc475110128)

[3.4 Налоги и взносы с заработной платы 53](#_Toc475110129)

[3.5 Синтетический и аналитический учет оплаты труда 55](#_Toc475110130)

[3.6 Предложения по совершенствованию бухгалтерского учета по оплате труда в ООО «Кигбаево Агро» 60](#_Toc475110134)

[4 АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «КИГБАЕВО АГРО» 61](#_Toc475110135)

[4.1 Анализ использования фонда заработной платы 61](#_Toc475110136)

[4.2 Показатели эффективности использования фонда заработной платы 63](#_Toc475110137)

[ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ 72](#_Toc475110139)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 76](#_Toc475110140)

#

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования**. Организация учёта труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учёта на предприятии. Заработная плата входит как важная доля затрат в себестоимость продукции, работ и услуг, и это в итоге влияет на получение прибыли предприятия. С учетом заработной платы связаны учет и выплата взносов в бюджет и внебюджетные фонды, неправильное начисление которых может привести к большим штрафам.

Бухгалтер предприятия должен следить за состоянием фонда заработной платы во избежание его перерасхода, который влечёт за собой резкое повышение налогов и соответственно снижение итоговой прибыли предприятия.

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

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предприятии. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На  основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдением соотношения между роcтом производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих затрат.

Труд и его оплата являются важной стороной взаимоотношений работодателя и работника. Практика жесткого государственного регулирования заработной платы посредством установления нормативов прироста заработной платы и формирования фондов экономического стимулирования, регламентации ставок, окладов, доплат и премий  показала свою низкую эффективность в условиях формирования рыночных отношений. Предпочтение отдано государственному воздействию через налоговую систему при одновременной реформе оплаты труда.

Учет труда и его оплаты - наиболее сложный и трудоемкий участок бухгалтерии, организация которого требует обеспечить правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки; правильное и своевременное удержание налогов, связанных с начислением заработной платы (налога на доходы, единого социального налога), и перечисление их в бюджет; удержание различных сумм (например, по исполнительным листам, за причиненный ущерб и др.).

Все вышесказанное обуславливает актуальность данной темы исследования.

**Цели и задачи исследования**. Целью выпускной квалификационной работы является изучение учета и анализа труда и его оплаты в организации.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- изучение теоретических основ бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты в организации;

- изучение организационно-экономической и правовой характеристики организации;

- проведение учета труда и заработной платы на примере исследуемой организации;

- проведение эффективности использования средств на заработную плату на примере исследуемой организации;

-Предметом исследования является бухгалтерский учет и анализ труда и заработной платы в организации.

**Объектом исследования** выбрано ООО «Кигбаево Агро» Сарапульского района Удмуртской Республики, основным видом деятельности которого является производство и переработка сельскохозяйственной продукции, а также проведение торговой, закупочной и сбытовой деятельности.

**Основные результаты исследования, выносимые на защиту:**

- оценка экономического и финансового состояния изучаемой организации;

- рекомендации по совершенствованию учета и анализа труда и заработной платы в организации.

 **Теоретической и методической основой выпускной квалификационной работы** послужили постановления правительства РФ, положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, утвержденное Министерством финансов РФ, а также труды отечественных и зарубежных ученых экономистов, нормативные, инструктивные, законодательные документы и личные исследования.

 При проведении исследования и анализа использовались отчетные материалы ООО «Кигбаево Агро» Сарапульского района Удмуртской Республики. В работе применялись общие методы исследования - системный подход, сопоставительный, экономический анализ, статистические группировки, а также выборочные статистические обследования, факторный анализ.

#

# 1ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И

# АНАЛИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

# Теоретические основы учета труда и его оплаты

Современные ученые-экономисты уделяют внимание вопросам учета труда и его оплаты, так как это одно из важных мест в учетной системе организации.

Автор Л.А. Масленникова рассматривает заработную плату, как экономическую категорию, выражающую в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в его личное потребление[34, c.11].

Автор Ю.А. Петров определяет оплату труда как совокупность средств, выплаченных работникам в денежной и натуральной форме как за отработанное время, выполненную работу, так и в установленном законодательстве порядке за неотработанное время[40, c.9]. Практически, данное определение оплаты труда дополняется Г.С. Костиным: фонд заработной платы – это условный фонд предприятия, включающий общую сумму средств в денежной и неденежной формах, распределенных между его работниками в соответствии с количеством и качеством их труда, а также сумму гарантий и компенсаций, связанных с условиями труда[30, c.5].

 В таблице 1.1 представлены определения заработной платы с позиции ученых-практиков.

**Таблица 1.1 - Определение «Заработная плата» данные разными авторами**

|  |  |
| --- | --- |
| **Автор** | **Определение** |
| **2** | **3** |
| С.В. Колобов | это форма личных денежных доходов трудящихся, получаемых за затраты труда определѐнного количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленными компетентными органами [29, c.411]. |
| Е.В. Воробьев | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера[15, c.22]. |

**Продолжение таблицы 1.1**

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| Е.Б. Елгина | элемент дохода наѐмного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, заработная плата наѐмных работников является одним из элементов издержек производства[22, c.512]. |
| А.Н. Гуев | выплаты работодателя в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работника, а также отчисления на социальное страхование работника по старости, болезни, при несчастном случае и др., а также цена стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство трудоспособности работника, удовлетворяющей физические и духовные потребности его и членов его семьи[20, c.598]. |
| М.А. Абрамова | цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяют материальные и духовные потребности работника и членов его семьи[10, с.410]. |

Таким образом, в экономической литературе даются различные определения оплаты труда, проанализировав которые можно выделить основные подходы к определению еѐ сущности. Одни авторы выделяют критерий рассмотрения сущности заработной платы как основной формы распределения по труду. С этой позиции заработная плата предстаѐт как личный трудовой доход работника, определяемый по количеству и качеству труда. Другая группа авторов определяют подход, который состоит в рассмотрении оплаты труда как денежного выражения стоимости или цены рабочей силы.

В Трудовом кодексе РФ (в статье 129 «Основные понятия и определения», оплата труда определена как «система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами». В следствии этого, заработная плата трактуется как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [2]

Весь комплекс социально-трудовых отношений регулируется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

Корпоративный трудовой регламент регулирования трудовых отношений

Конституционно трудовое право

Внутренние правовые акты, содержащие нормы трудового права

Указы президента РФ

Трудовой кодекс РФ

Учетная политика

Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

 Трудовой (коллективный)договор

Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъекта РФ

Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

**Рисунок 1.1 – Правовой контур трудовых отношений**

Исследование практики нормативно-правового регулирования учета вознаграждения работников выявило отсутствие должного нормативного обеспечения систем учета, аудита и внутреннего контроля операций по оплате труда, как на государственном, так и корпоративном и внутрихозяйственном уровнях. Основным документом регулирования трудовых отношений является Трудовой кодекс РФ, который имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все иные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и т.д.) не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

Согласно ст. 45 Трудового кодекса отношения «субъект государственно-институционального регулирования (министерства и ведомства) - работодатель - профсоюз - работник» регламентированы соглашением, представляющим собой «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции».

В статье 15 Трудового Кодекса РФ трудовые отношения определены как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором»[2].

 Важным принципом трудового права является обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платыне уменьшая установленного Законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Определение МРОТ дает Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ[5].

Минимальный размер оплаты труда – это сумма месячной заработной платы, регламентируемая федеральным законом, за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени. В расчет минимальной месячной заработной платы не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные компенсационные и социальные выплаты. Размер минимальной заработной платы в субъектах РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий осуществления трудовой деятельности и проживания в данном регионе и имеет целью повышение уровня оплаты труда по сравнению с установленным на федеральном уровне. Ограничение выплаты основной заработной платы данным минимумом возможно только при условии соразмерности этого минимума стандартным потребностям жизнеобеспечения человека [5].

Регулирование оплаты труда в налоговой среде осуществляется Налоговым кодексом Российской Федерации, главой 23 «Налог на доходы физических лиц». От правового статуса физического лица (резидент или нерезидент Российской Федерации) и вида его дохода зависят особенности налогообложения с доходов физических лиц.

Налоговым резидентом РФ признается физическое лицо, фактически лицонаходящееся в Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев признается налоговым резидентом Российской Федерации не прерывается при его краткосрочном (менее шести месяцев), выезде за пределы страны дляобучения или лечения. При этом резиденты полностью несут налоговую ответственность с дохода по всем источникам и внутренним, и внешним, а не резиденты только с доходов, расположенных в Российской Федерации. Для нерезидентов Российской Федерации налогообложению подлежат только налоги на доходы физических лиц, независимо от вида деятельности (трудовой или нетрудовой доход) [3].

Международные принципы учета изложены в Международных стандартах финансовой отчетности.Учету вознаграждений работникам посвящен МСФО 19 «Вознаграждение работникам»1 .В них описываются требования со «всеми формами вознаграждений и выплат, предоставляемых компанией работникам в обмен на оказанные ими услуги», раскрытию информации, связанных с оплатой труда персонала компаний. В соответствии с МСФО 19 «Вознаграждение работникам» компания должна признавать: - обязательство - если работник оказал услугу в обмен на вознаграждение, подлежащее выплате в будущем; - расход - если предприятие использует экономическую выгоду, возникающую в результате оказания работником услуги в обмен на вознаграждение[3].

Состав и виды вознаграждений представлены в таблице 1.2

**Таблица 1.2 - Состав и виды вознаграждений в соответствии с МСФО 19 «Вознаграждения работникам»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип вознаграждения** | **Форма предоставления** | **Примечение** |
| Краткосрочные вознаграждения | Денежная | Заработная плата, взносы на социальное обеспечение, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни3 участие в прибыли, премии и т.д. |
| Неденежная | Медицинское обслуживание, обеспечение жильем, обеспечение автотранспортом, выдача бесплатных или дотируемых товаров и т.д. |
| Вознаграждения по окончании трудовой деятельности (долгосрочные вознаграждения) | Денежная, неденежная | Пенсии, страхование жизни, медицинское обслуживание и т.д. |
| Другие долгосрочные вознаграждения | Денежная | Оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, оплачиваемый творческий отпуск, пособия по нетрудоспособности, участие в прибыли, премии и т.п. |
| Выходные пособия | Денежная | Выплачиваются в результате, решения компании расторгнуть трудовое соглашение до достижения работником пенсионного возраста или решения работника об увольнении по собственному желанию при сокращении штатов в обмен на выплату выходного пособия |
| Компенсационные выплаты долевыми инструментами | Неденежная | Производятся работникам, имеющим право на получение долевых финансовых инструментов, выпущенных либо самой компанией, либо ее материнской компанией. Величина обязательств компании зависит от будущей цены долевых финансовых инструментов, выпущенных компанией |

МСФО 19 «Вознаграждение работникам» раскрывает понятие «планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности», представляющие собой соглашения, в соответствии с которыми компания осуществляет вознаграждения по окончании трудовой деятельности (Таблица 1.2)

Трудовым законодательством Российской Федерации предусматриваются три основных вида учета рабочего времени: поденный, недельный, суммированный.

В настоящее время наиболее широкое применение в хозяйственной деятельности организаций нашли повременная и сдельная системы оплаты труда (таблица 1.3). Помимо указанных законодательством, предусмотрены и иные системы оплаты труда.

**Таблица 1.3 - Системы оплаты труда в РФ**

|  |
| --- |
| Повременная (тарифная) система оплаты трудаОплата производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. В основе расчета – оклад или тариф. |
| 1.Простая повременнаяОклад = 1000 руб., отработано 20 дней из 25 положенных | 2.Премиальная повременнаяЗП = ЗП по тарифу + премия в %х от оклада |
| Сдельная система оплаты трудаОплата производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени. В основе расчета – сдельные расценки. |
| 1.Прямая сдельнаяЗП = сдельная расценка за 1цу работ \* объем работ | 2.Сдельно-премиальнаяЗП = ЗП прямая сдельная + % за перевыполнение плана | 3.Сдельно-прогрессивнаяУвеличенные расценки оплаты за выработку сверх нормы | 4.Косвенно-сдельнаяЗП вспомогательных рабочих = % от ЗП основных рабочих | 5.АккорднаяОбъем работ и расценок устанавливается на бригаду, выплаты участникам зависят от квалификации и коэффициента трудового участия работника. |
| Комиссионная система оплаты трудаОплата производится в размере процента от выручки организации |
| 1.С применением минимального окладаЗП=минимальный оклад + % от выручки | 2.Без применения минимального окладаЗП=% от выручки организации |

 Таким образом, российское законодательство, в частности, Трудовой Кодекс РФ, полностью регламентирует вопросы оплаты труда.

В.Д. Новодворский указывает, что при начислении заработной платы и других выплат работникам необходимо правильно определить их источники[37, c.464].

Выплата зарплаты может осуществляться за счет отнесения начисленной заработной платы на себестоимость продаваемой продукции, товаров, работ, услуг. При включении выплат в себестоимость продукции (работ, услуг) необходимо руководствоваться статьей 255 части второй Налогового кодекса РФ «Расходы на оплату труда»[3].

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

К таким счетам относятся:

- счет 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

- счет 23 «Вспомогательное производство» (оплата труда рабочих вспомогательного производства);

- счет 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

-счет 26 «Общехозяйственные расходы» (плата труда административно-управленческого персонала);

- счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

счет 44 «Расходы на продажу» (оплата труда работников, занятых в процессе продажи продукции (товаров);

- другие счета издержек.

В бухгалтерии начисленные суммы заработной платы работников соответствующих производств отражаются по дебету указанных счетов затрат и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате туда» (на всю сумму начисленной заработной платы).

Если организация осуществляет строительство для собственных нужд или проводит реконструкцию основных средств, то начисление заработной платы работникам, занятым на этих работах, отражается по дебету счета 08 «Вложения во внеоборотные активы» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Суммы начисленных пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам отражаются проводкой:

дебет счета 69/1 «Расчеты по социальному страхованию»,

кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»  - на всю сумму начисленных пособий.

Одновременно с начислением заработной платы исчисляются суммы страховых взносов, подлежащих уплате во внебюджетные фонды. Данные суммы в бухгалтерском учете отражаются на счете 69 «Расчеты посоциальному страхованию и обеспечению». Сумма налога рассчитывается налогоплательщиками отдельно в отношении каждого фонда. К счету 69 открываются следующие субсчета:

69-1 «Расчеты по социальному страхованию»

69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»

69-3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».

Субсчет 69-3 разбивается на два субсчета второго порядка:

69-3-1 «Расчеты с федеральным фондом обязательного медицинского страхования»

69-3-2 «Расчеты с территориальным фондом обязательного медицинского страхования».

Суммы начисленных страховых взносов отражаются по дебету тех же счетов, на которых отражается начисление заработной платы в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

При перечислении страховых взносов и взносов с расчетного счета предприятия делается запись по дебету счета 69 и кредиту счета 51 «Расчетный счет».

В таблице 1.4 рассмотрим ставки страховых взносов в фонды для всех страхователей (без пониженных ставок для отдельных категорий страхователей) в 2015г.

**Таблица 1.4 - Ставки страховых взносов в фонды в 2015г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **База для начисления страховых взносов** | **Тариф страхового взноса** |
| **Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР)** | **Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ)** | **Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС)** |
| В пределах 711 000 (ПФР) / 670 000 (ФСС), рублей | 22,0% | 2,9% | 5,1% |
| Свыше 711000 (ПФР) / 670000 (ФСС), рублей | 10,0% | 0,0% |

В соответствии с гл. 23 II части Налогового кодекса РФ, из начисленной заработной платы  работников производятся удержания налога на доходы физических лиц в размере 13%.

Начисление налога производится с помощью следующей проводки:

дебет счета 70  «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Налог на доходы физических лиц».

Перечисление данного налога в бюджет отражается по дебету счета 68 и кредиту счета 51 «Расчетные счета».

НДФЛ – это налог на доходы физических лиц.

Согласно п. 2 ст. 226 исчисление и уплата НДФЛ производятся в отношении всех доходов налогоплательщика, чьим источником является налоговый агент, за исключением доходов, в отношении которых исчисление и уплата налога осуществляются в соответствии со ст. ст. 214.1, 227, 228 НК РФ с зачетом ранее удержанных сумм налога.

Налоговая база по НДФЛ представляет собой денежное выражение доходов налогоплательщика. При определении налоговой базы учитываются все доходы, полученные как в денежной, так и в натуральной формах, а также в виде материальной выгоды. Различного рода удержания доходов, в том числе и по решению суда, не уменьшают налоговую базу.

Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные ставки.

Общая налоговая ставка составляет 13%. Ею облагается большинство доходов налогового резидента. К ним, в частности, относится зарплата, вознаграждения по гражданско-правовым договорам, доходы от продажи имущества, а также другие доходы, которые не указаны в п. 2-5 ст.224 НК РФ [3].

Ж.А. Морозова считает, что доходы иностранных работников - высококвалифицированных специалистов и иностранцев, работающих у физических лиц на основании патента облагаются по ставке 13% независимо от наличия у них статуса налогового резидента РФ[35, c.344].

Согласно НК РФ, стандартные налоговые вычеты предоставляются отдельным категориям физических лиц и имеют фиксированный размер для каждой категории «льготников»: 3000 руб. и 500 руб.

Максимальный вычет в размере 3000 руб. за каждый месяц налогового периода, в частности, предоставляется:

- чернобыльцам;

- инвалидам Великой Отечественной войны;

- инвалидам из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, Российской Федерации и другим категориям лиц (см. п.1 ст.218 НК РФ).

500 руб. за каждый месяц налогового периода для:

- Героев СССР и РФ, полных кавалеров ордена Славы;

- участников ВОВ, блокадников, узников концлагерей;

- инвалидов с детства, инвалидов I и II групп;

- лиц, пострадавших от воздействия радиации вследствие аварий, испытаний на военных и гражданских атомных объектах;

- доноров костного мозга;

- родителей и супругов погибших военных или государственных служащих, воинов-интернационалистов и т.д. в соответствии со статьей 218 НК;

- граждан, исполнявших интернациональный долг в других странах, а также принимавших участие в боевых действиях на территории РФ в соответствии с решениями органов государственной власти.

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода родителю, супруге (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя, супруге (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, с 1 января 2012 года предоставляется в следующих размерах::

- 1400 рублей - на первого ребенка;

- 1400 рублей - на второго ребенка;

- 3000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

- 3000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Налоговый вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет.

Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю. Предоставление указанного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак.

Налоговый вычет предоставляется родителям, супругу (супруге) родителя, усыновителям, опекунам, попечителям, приемным родителям, супругу (супруге) приемного родителя на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих право на налоговый вычет.

Налоговый вычет на детей действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (календарного года), превысил 280000 рублей. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил эту сумму, налоговый вычет по данному основанию не применяется.

Налогоплательщикам, имеющим право более чем на один стандартный налоговый вычет, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов [3].

Р.М. Яковлевпишет, что деньги на выплату заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности, премий и т.д. получают в обслуживающем банке. Организации, имеющие выручку, могут по согласованию с банком расходовать ее на оплату труда [52, c.5].

При получении наличных денег в банке на выдачу заработной платы сотрудникам делается проводка:

дебет счета 50 «Касса»,

кредит счета 51 «Расчетный счет»  - на всю сумму наличных денег, получаемых в банке.

Зарплата выдается в сроки, установленные коллективным договором. Эти даты указываются в предоставляемых банку кассовых заявках. Аванс и зарплата за вторую половину месяца выдаются в течение трех дней, включая день получения денег в банке.

Выдача заработной платы, премий, пособий и других выплат сотрудникам оформляется бухгалтерской записью:

дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

кредит счета 50 «Касса»  - выдана из кассы зарплата наличными;

дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

кредит счета 51 «Расчетные счета» - перечислена с расчетного счета зарплата на лицевой счет работника в Сбербанке.

Не полученная работниками в срок заработная плата, депонируется. На депонируемую сумму делается проводка:

дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет организации, что отражается в учете проводкой:

дебет счета 51 «Расчетные счета»,

кредит счета 50 «Касса».

Депонированная зарплата из кассы организации выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам. При этом делается запись:

дебет счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»,

кредит счета 50 «Касса».

Невостребованная депонированная зарплата храниться на расчетном счете организации в банке в течение 3-х лет. По истечении этого срока неполученные суммы относятся на финансовые результаты деятельности организации, что отражается проводкой:

дебет счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»,

кредит счета 91 «Прочие доходы и расходы» [29, с.14-16].

Таким образом, изучив мнения ученых и практиков по проблемам учета расчетов с персоналом по оплате труда, а так же требования нормативных актов, мы пришли к выводу, что данная тема является актуальной в современном бухгалтерском учете и при осуществлении расчетов возникает немало вопросов и проблем, а именно установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда и систематические невыплаты трудящимся заработной платы и т.д.

# 1.2 Теоретические основы и показатели эффективности использования фонда заработной платы

Г.В. Савицкаяпишет что, в рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать организацию, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонда заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на ФЗП может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Это немалая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен [41, с.336].

По мнению В.И. Видяпина большое значение имеет также анализ использования фонда рабочего времени сотрудниками. Все рабочее время можно подразделить на несколько категорий:

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

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

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

От того, к какой категории относится рабочее время, зависит способ оплаты и, в конечном итоге, то, к какому типу затрат эти суммы будут отнесены (согласно российскому законодательству некоторая часть этих расходов в состав себестоимости не включается и относится на чистую прибыль предприятия). Обычно доля таких расходов невелика, но и она весьма невыгодна для предприятия.

Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной и натуральной форме (оклады, премии и вознаграждения регулярного характера, компенсационные выплаты за вредные условия труда, внеурочные работы и т.п.), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают оплату неотработанного времени и единовременные выплаты, а также различные обязательные отчисления. Все эти расходы формируют показатель ФОТ [50,с.640].

В.В. Седов дает характеристику двух основных форм оплаты труда: повременную, при которой заработная плата сотрудника зависит от количества отработанного времени, и сдельную, при которой заработок зависит от количества произведенной продукции. Кроме того, на разных предприятиях могут применяться различные их комбинации и разновидности. Как и для полных затрат, в полном объеме ФЗП предприятия можно выделить её постоянную составляющую, которую можно отождествить с заработной платой сотрудников, работающих повременно, и переменную часть, зависящую от выработки рабочих - сдельщиков. Соотношение переменной и постоянной частей на предприятиях различных отраслей может сильно варьироваться, и их отношение всегда меньше единицы, поскольку на любом предприятии часть сотрудников (по крайней мере, административный и обслуживающий персонал) работает с повременными условиями оплаты труда[42, c.115].

Широкое распространение получили премиальные и прогрессивные разновидности двух основных форм оплаты труда. Так, сдельно-премиальная форма подразумевает, что к прямой сдельной оплате добавляется премия за достижение определенного уровня выработки, сдельно-прогрессивная – что при выполнении нормированных заданий сверхнормативная продукция оплачивается по более высоким расценкам, а при повременно-премиальной системе к заработной плате за отработанное время добавляется премия за качество работы или достигнутые результаты.

Полезную информацию для оперативного управления производством дает анализ выполнения норм выработки и использования рабочего времени. Нормы выработки устанавливаются технологическими подразделениями предприятий или вышестоящими органами, ответственными за нормирование. Разумеется, не для каждого вида деятельности возможно нормирование, но для промышленных предприятий, выпускающих серийную продукцию или предоставляющих стандартизованные услуги, нормы выработки имеют решающее значение в процессе деятельности. Нормирование устанавливает нормы расхода ресурсов (материальных и трудовых) на изготовление единицы выпуска, а также на отдельные операции в ходе технологического процесса. Нормирование лежит в основе определения размера заработной платы производственных рабочих в большинстве отраслей народного хозяйства.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно)[25, c.20].

Средний дневной заработок для расчета отпускных и компенсация неиспользованного отпуска исчисляется по формуле (1.1):

 (1.1)

где СДЗ - средний дневной заработок;

ЗП - заработная плата, начисленная за последние 12 календарных месяцев;

29,3 дн. - среднемесячное число календарных дней.

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели [36, c.8].

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Анализ фонда заработной платы проводят по тому же плану, что и анализ других видов расходов: по сравнению с нормативной или плановой величиной либо по сравнению с предыдущим отчетным или базовым периодом. При ярко выраженной сезонности в деятельности предприятия будет полезным приводить сравнение с аналогичным периодом прошлых лет. Например, для предприятия по производству сельскохозяйственной продукции «пиком» деятельности являются летние месяцы и сентябрь, для отеля на горнолыжном курорте – сезон с января по март. Анализ проводится по категориям работающих и по подразделениям. В результате анализа выявляются тенденции изменения и причины перерасхода или недорасхода ФОТ относительно нормативных или плановых значений [32, c.7].

При анализе данных, касающихся фонда оплаты труда и использования рабочего времени, широко используются различные индексные показатели.

Анализ фонда заработной платы начинается с расчета абсолютного и относительного отклонения фактической его величины от плановой. Абсолютное отклонение определяется разницей фактического фонда заработной платы от планового:

ΔФОТ абс = ФОТ факт – ФОТ план, (1.2)

где ФОТ факт, ФОТ план – фактический и плановый размеры фонда оплаты труда.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактичес­ким фондом заработной платы и плановым, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. При этом корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производству продукции.

ΔФОТ отн = ФОТ факт – (ФОТ план. пер.× Квып + ФОТ план. пост.) (1.3)

где ФОТ план. пер., ФОТ план. пост. – переменная и постоянная часть планового фонда оплаты труда,

Квып – коэффициент выполнения плана [14, c.298].

По мнению Огиренко Е.А., в случае перерасхода фактического фонда заработной платы по сравнению с плановым определяют величины изменения его постоянной и переменной частей и влияние каждой из них на рост заработной платы.

Анализ влияния факторов на размер фонда оплаты труда и в целом затрат на рабочую силу, подлежащих включению в издержки предприятия, осуществляется с помощью следующей модели.

 ЗРС = ФОТ × (1 + Pотч) = ВП × ТЕгод× ЗПгод× (1 + Pотч) (1.4)

где ВП – валовой продукт предприятия, руб./год.;

ТЕгод – годовая трудоемкость, чел.-год./руб.;

ЗПгод – годовая заработная плата одного рабочего, руб./чел×год.;

Pотч – процент отчислений в социальные и страховые фонды и налоги;

ФОТ – фонд оплаты труда, руб. /год.;

ЗРС – затраты на рабочую силу, учтенные в издержках, руб./год [21, c.13].

Важнейшее условие повышения эффективности производства - более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию себестоимости продукции по элементу заработной платы. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной период характеризуется его индексом:

Iзп = ЗПфакт / ЗПплан (1.5)

где ЗПфакт, ЗПплан – соответственно фактическая и плановая средняя заработная плата.

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

Iпт = Wфакт / Wплан  (1.6)

где Wфакт, Wплан – соответственно фактическая и плановая производительность труда (например, годовая или часовая выработка одного рабочего).

Коэффициент опережения (Копр) равен:

 Копр = Iпт / Iзп  (1.7)

Экономия (-Э) или перерасход (+Э) фонда заработной платы рассчитывается по формуле:

 ±Э = ФОТ факт× (Iзп – Iпт) / Iзп  (1.8)

В условиях инфляции при составлении плана роста средней заработной платы необходимо учитывать индекс роста цен на потребительские товары и услуги (Iц):

Iзп = ЗПплан (1) / (ЗПфакт (0)×Iц) (1.9)

Анализ фонда заработной платы проводят по тому же плану, что и анализ других видов расходов: по сравнению с нормативной или плановой величиной либо по сравнению с предыдущим отчетным или базовым периодом. При ярко выраженной сезонности в деятельности предприятия будет полезным приводить сравнение с аналогичным периодом прошлых лет.

Анализ проводится по категориям работающих и по подразделениям. В результате анализа выявляются тенденции изменения и причины перерасхода или недорасхода ФОТ относительно нормативных или плановых значений.

При анализе данных, касающихся фонда оплаты труда и использования рабочего времени, широко используются различные индексные показатели [31, c.174].

Таким образом, одним из важнейших участков деятельности бухгалтерии любой организации, как в России, так и за рубежом, является учет заработной платы. Учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Учет заработной платы является одним из важнейших разделов финансового и управленческого учета, так как расходы на оплату труда вместе со страховыми взносами занимают значительный удельный вес в составе себестоимости, а значит, оказывают влияние на прибыль предприятия.

# ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «КИГБАЕВО АГРО»

# 2.1 Местоположение, организационно - правовая форма, виды деятельности организации и ее организационная структура

Общество с ограниченной ответственностью «Кигбаево Агро» (сокращенное наименование ООО «Кигбаево Агро»), создано порешению единственного участника общества от 10.04.2007г., путём реорганизации в форме выделения из ООО «Кигбаевский Бекон», в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации[1], Федеральным законом №14-ФЗ от 08.02.1998г. «Об обществах с ограниченной ответственностью»[9], а также иных правовых актов Российской Федерации.

Единственным учредителем общества является юридическое лицо ООО «Русская Нива».

Общество зарегистрировано 29.05.2007г., на неопределенный срок, в Межрайонной ИФНС №5 по Удмуртской республике с присвоением ИНН/КПП 1838001692/183801001, код ОГРН 1071838000805.

Уставный капитал организации оплачен полностью и составляет 95 000 000руб.

Юридический адрес, место нахождение общества: индекс:427991, Удмуртская республика, Сарапульский район, с. Кигбаево, ул. Совхозная, 66. Село Кигбаево расположено на расстоянии 18км. в юго-западном направлении от города Сарапула.

Общество осуществляет свою деятельность на основании устава (протокол № 2/10 от «29» марта 2010г.)

ООО «Кигбаево Агро» является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Общество является коммерческой организацией, целью деятельности, которой является извлечение прибыли в результате осуществления предпринимательской деятельности, связанной с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, обслуживанием сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Основным видом деятельности общества, согласно общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД) , является:

- ОКВЭД 01.41 – разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока.

Также в деятельность общества входят дополнительные виды деятельности:

- разведение крупного рогатого скота и иного племенного и не племенного скота;

- разведение сельскохозяйственной птицы;

- производство мяса и мясопродуктов;

- производство консервированных продуктов;

- переработка молока, производство продуктов из молока и молочной продукции;

- выращивание зерновых, зернобобовых, масленичных, кормовых, прядильных культур, картофеля, корнеплодных культур;

- производство, переработка, реализация продуктов сельского хозяйства (растениеводство, животноводство, овощеводство, пчеловодство);

- другие виды деятельности, не запрещенные и не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

Органами управления общества являются:

- общее собрание участников общества;

- совет директоров общества;

- единоличный исполнительный орган - генеральный директор общества.

Руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества – генеральным директором.

Генеральный директор подотчетен общему собранию участников общества и совету директоров общества и организует выполнение их решений.

Согласно штатному расписанию, в обществе существует 12 структурных подразделений, во главе с главными специалистами и начальниками отделов, которые непосредственно подчиненны генеральному директору.

В подчинении руководителей подразделений, находятся рабочие и служащие.

В перечень структурных подразделений входят:

- администрация;

- ремонтно-строительная группа;

- планово-экономический отдел;

- бухгалтерия;

- цех механизации;

- автотранспортный цех;

- ремонтная служба;

- диспетчерская служба;

- цех растениеводства;

- цех животноводства;

- ветеринарная служба;

- энергослужба.

Визуально организационная структура представлена в приложении.

# 2.2 Основные показатели организации, ее финансовое состояние и платежеспособность

Для того, чтобы оценить финансовое положение и результаты работы ООО «Кигбаево Агро», рассчитаем основные показатели деятельности общества за период с 2013 по 2015гг. в таблицах 2.1; 2.2; 2.3, используя бухгалтерскую финансовую отчетность: бухгалтерский баланс – форма №1 (приложение 2), отчет о финансовых результатах – форма №2 (приложение 3), отчет о движении денежных средств – форма№4 (приложение 4).

ООО «Кигбаево Агро» не подходит под критерии малого предпринимательства прописанных в Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [8],в соответствии с чем, общество обязано детализировать данные бухгалтерской отчетности.

В таблице 2.1 рассмотрим основные показатели деятельности ООО «Кигбаево Агро» за период с 2013 по 2015 года.

**Таблица 2.1 - Основные показатели деятельности ООО «Кигбаево Агро» за период с 2013 по 2015гг.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** | **2015г. в % к 2013г.** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **А. Производственные показатели:** |   |   |   |   |
| 1. Произведено продукции, ц: |  |  |  |  |
| молокоприрост живой массы КРСзерносеносеменазеленая массасилоссенаж | 43 4893 306164 29012 211713230 80575 68667 958 | 79 4474 420322 29422 649806498 868170 089120 353 | 86 0295 566338 36229 2701 405423 596147 84089 664 | 197,82168,36205,95239,70197,05183,53195,33131,94 |
| 2. Площадь с.-х. угодий, га в т.ч.пашни | 13 15013 150 | 18 26118 261 | 18 26118 261 | 138,87138,87 |
| 3. Урожайность с 1 га, ц:зернасено | 68,820,0 | 79,617,0 | 80,817,0 | 117,4485,00 |

**Продолжение таблицы 2.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4. Среднегодовое поголовье скота, услов. головв т.ч. коров | 2 223790 | 3 3061 388 | 3 4781 483 | 156,46187,72 |
| 5. Продуктивность с.-х. животных:среднегодовой удой молока на 1 корову, кгсреднесуточный прирост живой массы КРС, г | 5 505906 |  |  |  |
| 5 7231 211 | 5 8011 525 | 105,38168,36 |
| **Б. Экономические показатели:**6. Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб.в т.ч. с.-х. продукции | 117 271117 271 | 202 228195 915 | 249 104242 489 | 212,42206,78 |
| 7. Себестоимость продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб.в т.ч. с.-х. продукции | 123 675123 675 | 184 753182 211 | 237 961235 459 | 192,41190,39 |
| 8. Прибыль (убыток) от продажи (+,-), тыс. руб.в т.ч. с.-х. продукции | (6 404)(6 404) | 17 47513 704 | 11 1437 030 | 274,00 |
| 209,78 |
| 9. Прибыль (убыток) до налогообложения (+,-), тыс. руб. | 3 802 | 74 803 | 24 733 | 650,53 |
| 10. Чистая прибыль (убыток) (+,-), тыс. руб. | 3 045 | 73 794 | 23 810 | 781,94 |
| 11. Уровень рентабельности (убыточности) деятельности (+,-), % | -5,18 | 9,46 | 4,68 | - |
| в.т.ч. от продажи с.-х. продукции | -5,18 | 7,52 | 2,99 | - |
| 12. Валовая продукция в оценке по справедливой стоимости, тыс. руб.в т.ч. в растениеводствев животноводствев прочих производствах | 117 27133 00579 5274 739 | 202 22834 637161 3646 227 | 249 10459 766182 7976 541 | 212,42181,08229,86138,02 |

Проанализировав данные таблицы 2.1 можно сказать, что в 2015г. по сравнению с 2013г. произошло положительное увеличение показателей деятельности организации.

Согласно производственным показателям удои молокаи урожай зерна увеличились практически в двое, за анализируемый период. Прирост живой массы практически в 1,5 раза и составил в 2015г. – 5566ц., по сравнению с 3306ц. в 2013г.

Площадь пашни увеличилась 38,87% и составила в 2015г. 18261га., а среднегодовое поголовье коров увеличилось на 87,72% и составило 1483гол.

Как результат, урожайность зерна увеличилась на 17,44%, с 68,8ц/га в 2013г. до 80,8ц./га. в 2015г. А продуктивность среднегодового удоя на 1 корову составила в 2015г. – 5801кг., что на 5,38% выше показателя 2013г.

Что касается экономических показателей, то выручка в 2015г.

составила 249104тыс.руб. ,что в два раза выше показателя 2013г. В том числе на сельхоз продукцию в 2013г. приходилась вся сумма выручки, когда как в 2015г. выручка от сельхоз продукции составила 242489тыс.руб.

Себестоимость продаж продукции также увеличилась, темп ее прироста за анализируемый период составил 92,41%. Так на 2015г. себестоимость продаж составила 237961тыс. руб. из них 235459тыс.руб. приходится на сельхоз продукцию.

Прибыль от продаж в 2015г. составила 11143тыс.руб. , для сравнения в 2013г. результатом от продажи продукции стал убыток, который составлял 6404тыс.руб. Таким образом относительная разница показателя за анализируемый период составила 174,00%. Так на основании результатов деятельности от реализации уровень рентабельности показал в 2013г. 5,18% убытка, что означает ≈ 0,05руб. убытка на каждый рубль себестоимости продаж, в 2015г. уровень рентабельности от деятельности составил 4,68% прибыли, тем самым указывая на то, что на каждый рубль затраченных средств на реализацию продукции ООО «Кигбаево Агро» получило ≈ 0,05руб. прибыли.

Чистая прибыль за анализируемый период увеличилась в 7,8раза, с 3045тыс.руб. в 2013г. до 23810тыс.руб. в 2015г.при этом по сравнению с 2014г. сумма чистой прибыли в 2015г. сократилась в 3 с лишним раза.

В таблице 2.2 представим показатели эффективности ресурсов и капитала в ООО «Кигбаево Агро».

**Таблица 2.2 - Показатели эффективности ресурсов и капитала ООО «Кигбаево Агро» за период с 2013 по 2015гг.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** | **2015г. в % к 2013г.** |
| **А. Показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств** |
| 1. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 73094 | 94214 | 153392 | 209,86 |
| 2. Фондообеспеченность, тыс. руб. | 5,56 | 5,16 | 8,40 | 151,08 |
| 3. Фондовооруженность, тыс. руб. | 133,38 | 124,62 | 194,17 | 145,58 |
| 4. Фондоемкость, руб. | 0,62 | 0,47 | 0,62 | 100,00 |
| 5. Фондоотдача, руб. | 1,60 | 2,15 | 1,62 | 101,25 |
| 6. Рентабельность использования основных средств, % | 4,17 | 78,33 | 15,52 | - |
| **Б. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов** |
| 7. Затраты труда, тыс. чел.-час.  | 546 | 777 | 756 | 138,46 |
| в т.ч. в растениеводстве | 144 | 177 | 186 | 129,17 |
|  в животноводстве | 217 | 290 | 296 | 136,41 |
|  в других производствах | 185 | 310 | 274 | 148,11 |
| 8. Производительность труда, тыс. руб.,  | 0,215 | 0,260 | 0,330 | 153,41 |
| в т.ч. в растениеводстве | 0,229 | 0,196 | 0,321 | 140,19 |
|  в животноводстве | 0,366 | 0,556 | 0,618 | 168,51 |
|  в других производствах | 0,026 | 0,020 | 0,024 | 93,19 |
| 9. Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 48019 | 74850 | 87278 | 181,76 |
| 10. Выручка на 1 руб. оплаты труда, руб. | 2,44 | 2,70 | 2,85 | 116,80 |
| **В. Показатели эффективности использования земельных ресурсов** |
| 11. Произведено ц |   |   |   |   |
| молока на 100 га с.-х. угодий | 0,03 | 0,04 | 0,05 | 166,67 |
| зерна на 100 га пашни  | 1,25 | 1,76 | 1,85 | 148,00 |
| **Г.Показатели эффективности использования материальных ресурсов** |
| 12. Материалоотдача, руб. | 0,82 | 0,87 | 0,89 | 108,54 |
| 13. Материалоемкость, руб. | 1,23 | 1,15 | 1,12 | 91,06 |
| 14. Прибыль на 1 руб. материальных затрат, руб. | -0,04 | 0,07 | 0,04 | 200,00 |
| **Д.Показатели эффективности использования капитала** |
| 15. Рентабельность совокупного капитала (активов), % | 1,42 | 20,37 | 4,85 | - |
| 16. Рентабельность собственного капитала, % | 1,71 | 29,31 | 8,64 | - |
| 17. Рентабельность внеоборотных активов, % | 3,96 | 62,55 | 12,00 | - |
| 18. Рентабельность оборотных активов, % | 1,60 | 29,61 | 7,65 | - |

Рассматривая произведенные расчеты вышеуказанной таблицы, видно: за три года стоимость основных средств возросла в 2 с лишним раза, это дает понять, что организация направило вектор своего развития на обновление и расширение производственных мощностей, тем самым ориентируется на повышение уровня и качества и количества производимой продукции.

 Так уровень фондовооруженности возрос в 1,5 с лишним раза, в 2013г. данный показатель составил 133,38тыс.руб., когда, как к 2015г. он возрос до 194,17тыс.руб.. То есть к концу 2015 года на каждого работника общества приходится 194,17ыс. руб. основных средств.

Уровень прироста фондоотдачи за анализируемый период составил 1,25%. Так в 2015г. он составил 1,62руб., при этом за счет увеличения доли основных средств в активе организации данный показатель существенно сократился по сравнению с 2014г., который составлял 2,15руб.

Уровень фондоемкости 2015г. по сравнению с 2013г. остался без изменений.

Согласно показателям эффективности использования трудовых ресурсов просматривается увеличение трудовых затрат за анализируемый период на 38,46%, при этом производительность труда возросла на 53,41%. Так превышение темпа роста производительности над темпом роста трудовых затрат является положительных фактором в развитии общества. При этом видно, что основное увеличение темпов роста направлено в сторону основной деятельности организации. Так уровень темпов роста в растениеводстве увеличился на 40,19%, а в животноводческой деятельности на 68,51%.

Темп роста выручки на 1руб. оплаты труда, за данный период возрос на 16,80% и составил 2,85руб. в 2015г. в сравнении с 2013г., данный показатель составлял 2,44руб.

Материалоотдача увеличилась на 8,54%, когда, как обратный ей показатель снизился на 8,94%. Прибыль на 1руб. материальных затрат сменилась с 0,04руб. убытка в 2013г. на 0,04руб. прибыли в 2015г.

В таблице 2.3 представим движение денежных средств в ООО «Кигбаево Агро» за 2013 - 2015 года.

**Таблица 2.3 - Движение денежных средств в ООО «Кигбаево Агро» за период с 2013 по 2015гг.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** | **2015г. в % к 2013г.** |
| 1. Поступление денежных средств - всего  | 135316 | 266278 | 375356 | 277,39 |
| в том числе: |   |   |   |   |
| а) от текущей деятельности | 130988 | 206075 | 271071 | 206,94 |
| б) от инвестиционной деятельности | 4328 | 16726 | 60001 | 1386,34 |
| в) от финансовой деятельности | 0 | 43477 | 44284 | 100,00 |
| 2. Расходование денежных средств - всего | 137101 | 271301 | 374457 | 273,12 |
| в том числе: |   |   |   |   |
| а) в текущей деятельности | 126360 | 216214 | 233166 | 184,53 |
| б) в инвестиционной деятельности | 8361 | 47129 | 96701 | 1156,57 |
| в) в финансовой деятельности | 2380 | 7958 | 44590 | 1873,53 |
| 3. Чистые денежные средства - всего | -1785 | -5023 | 899 | 298,55 |
| в том числе: |   |   |   |   |
| а) от текущей деятельности | 4628 | -10139 | 37905 | 819,04 |
| б) от инвестиционной деятельности | -4033 | -30403 | -36700 | 909,99 |
| в) от финансовой деятельности | -2380 | 35519 | -306 | 12,86 |
| 4. Остаток денежных средств на конец отчетного периода | 5616 | 593 | 1492 | 26,57 |

По данным таблицы 2.3 можно сказать, что за 2015г. по сравнению с 2013г. поступления денежных средств увеличились на 177,39%, а расходы на 73,12%, тем самым увеличив показатель чистых денежных средств 2015г. к 2013г. в 3 раза, что составило 899тыс. руб. чистого притока, по сравнению с 1755тыс.руб чистого оттока в 2013г.

Также рассчитаем показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости общества с ограниченной ответственностью «Кигбаево Агро» в таблице 2.4.

**Таблица 2.4 - Показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости ООО «Кигбаево Агро» за период 2013-2015гг.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Нормальное ограничение** | **На конец года** | **2015г. в % к 2013г.** |
| **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** |
| 1. Коэффициент покрытия (текущей ликвидности) | ≥ 2 | 2,20 | 2,19 | 1,38 | 62,64 |
| 2. Коэффициент абсолютной ликвидности | ≥ (0,2÷0,5) | 0,065 | 0,006 | 0,007 | 10,76 |
| 3. Коэффициент быстрой ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) | ≥ 1 | 0,119 | 0,088 | 0,083 | 69,69 |
| 4. Наличие собственных оборотных средств, тыс. руб. | \_\_\_\_\_\_ | 101068 | 133832 | 77247 | 76,43 |
| 5. Общая величина основных источников формирования запасов и затрат, тыс. руб. | \_\_\_\_\_\_ | 129544 | 157428 | 100891 | 77,88 |
| 6. Излишек (+) или недостаток (-), тыс. руб.: | \_\_\_\_\_\_\_ | -77771 | -104415 | -214333 | 275,60 |
| а) собственных оборотных средств |
| б) общей величины основных источников для формирования запасов и затрат | \_\_\_\_\_\_ | -49295 | -80819 | -190689 | 386,83 |
| 7. Коэффициент автономии (независимости) | ≥ 0,5 | 0,67 | 0,69 | 0,54 | 81,07 |
| 8. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | ≤ 1 | 0,16 | 0,09 | 0,08 | 52,99 |
| 9. Коэффициент маневренности | ≥ 0,5 | 0,57 | 0,53 | 0,28 | 49,36 |
| 10. Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования | ≥ 0,1 | 0,53 | 0,54 | 0,25 | 46,63 |
| 11. Коэффициент соотношения собственных и привлеченных средств | ≥ 1 | 2,00 | 2,18 | 1,18 | 58,77 |
| 12. Коэффициент финансовой зависимости | ≤ 1,25 | 0,45 | 0,43 | 0,81 | 179,63 |

По данным таблицы 2.4 прослеживается тенденция снижения платежеспособности и увеличение зависимости организации от внешних кредиторов.

Так согласно коэффициенту текущей ликвидности, показатель упал за 2013-2015гг. на 37,36%, и составил 1,38, тем самым пробив минимальный нормативный показатель. Коэффициенты абсолютной и быстрой ликвидности также не дотягивают до нормативных показателей, так коэффициент абсолютной ликвидности сократился на 90,24% за анализируемый период и составил в 2015г. 0,007 при нормативных от 0,2 до 0,5. Коэффициент быстрой ликвидности сократился за аналогичный период на 30,31%.

Показатели финансовой устойчивости также имеют отрицательную направленность, так коэффициент автономии сократился на 28,93%. А коэффициент финансовой зависимости увеличился на 79,63%.

**2.3 Оценка состояния бухгалтерского учета**

В обществе, согласно Федеральному закону 402-ФЗ от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете» [4],за организацию бухгалтерского учета, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет ответственность руководитель. Само ведение бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности ООО «Кигбаево Агро», осуществляется бухгалтерской службой, как структурным подразделением, во главе с главным бухгалтером.

Методика ведения бухгалтерского учета отражена в учетной политике.

Бухгалтерский учет ведется на счетах бухгалтерского учета в соответствии с рабочим планом счетов.

Технологией обработки учетной информации – журнально-ордерная с применением компьютерной техники и специализированных бухгалтерских программ (информационно- управляющая система КАС «Бизнес Люкс») с распечатками сальдово-оборотной ведомости по счетам бухгалтерского учета.

Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется в рублях и копейках.

Перечень лиц, имеющих право подписи первичных учетных документов, утверждается директором по согласованию с главным бухгалтером.

Общество находится на основной системе налогообложения, в связи с чем, является плательщиком налога на добавленную стоимость, налога на прибыль и налога на имущество.

Формирование и исполнение документов происходит согласно графику документооборота.

В обществе проводится инвентаризация для обеспечения достоверности данных бухгалтерского учета и отчетности; полноты отражения в учете дебиторской и кредиторской задолженности; достоверности и полноты отражения в учете обязательств. В соответствии с Федеральным Законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ и «Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств», утвержденными приказом Минфина РФ от 13.06.95 г. № 49, инвентаризации подлежит все имущество ООО «Кигбаево Агро» независимо от местонахождения и все виды хозяйственных обязательств. Порядок проведения инвентаризаций отражен в таблице 2.5.

**Таблица 2.5 Порядок проведения инвентаризации в ООО «Кигбаево Агро»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды имущества и финансовых обязательств** | **Периодичность** | **Срок проведения** |
| **1** | **2** | **3** |
| Основные средства | 1 раз в год | на 1 ноября отчетного года |
| Незавершенное капитальное строительство | 1 раз в год | на 1 ноября отчетного года |
| Сырье и прочие материальные ценности | 1 раз в год | на 1 ноября отчетного года |
| Финансовые вложения | 1 раз в год | на 1 января года, следующего за, отчетным |
| Денежные средства на счетах в банках | 1 раз в год | на 1 января года, следующего за отчетным |
| Расчеты по платежам в бюджет | Ежеквартально | на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом |
| Расчеты со структурными подразделениями | Ежемесячно | на 1 число месяца следующего за отчетным |

**Продолжение таблицы 2.5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** |
| Расчеты с кредиторами | 1 раз в год | на 1 января года, следующего за отчетным |
| Расчеты с дебиторами | 1 раз в квартал | на конец отчетного (налогового) периода |
| Денежные средства, денежные документы | 1 раз в квартал | на 1 число месяца, следующего за окончанием квартала* внезапно, по распоряжению руководителя
 |
| Инвентарные карточки ОС | 1 раз в месяц | На конец отчетного месяца |

Персональный состав рабочих комиссий по проведению инвентаризации имущества и обязательств утверждается руководителем ООО «Кигбаево Агро».

В организации действует система внутреннего контроля.

- бухгалтерами предприятия ежемесячно производится сверка счетов, закрепленных за ними должностной инструкцией с главной книгой.

- до 20 числа следующего за отчетным месяцем сверенные, подшитые документы по счетам предоставляются на проверку главному бухгалтеру или заместителю главного бухгалтера.

В организации используются процедуры внутреннего контроля как:

- логическая и арифметическая проверка правильности бухгалтерских записей;

- проведение сверок расчетов;

- проверка правильности осуществления документооборота и наличия разрешительных записей руководящего персонала;

- правильность оформления первичных документов.

В организации действует система внутреннего контроля, руководством утверждены и действуют следующие контролирующие органы:

- центральная инвентаризационная комиссия, утвержденная руководителем.

- рабочая комиссия по приему (передаче), вводу в эксплуатацию и списанию основных средств, определению срока полезного использования основных средств, действующая в каждом подразделении.

**3 УЧЕТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «КИГБАЕВО АГРО»**

**3.1 Учет личного состава и использование рабочего времени**

По учету труда и его оплаты ООО «Кигбаево Агро» применяет типовые межведомственные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ №1 от 05.01.2004г. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [17], а также на основании Приказа Минсельхоза РФ №750 от 16.05.2003г. «Об утверждении специализированных форм первичной учетной документации» [20].

Учетом личного состава занимается отдел кадров, в который входят: начальник и инспектор, назначенные по приказу руководителя общества.

Список всех имеющихся рабочих мест содержится в штатном расписании форма №3. Информацию, об имеющихся в организации вакантных местах, общество обязано информировать центр занятости населения, в соответствии с Законом РФ №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» [11].

При приеме нового сотрудника на работу создается приказ «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» по форме Т-1. Далее на основании этого приказа создается «Лицевой счет» по форме Т-54, «Личная карточка работника» по форме Т-2, а также вносится запись в трудовую книжку.

В случае перевода работника на другую работу «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу» по форме Т-5.

Форма Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» формируется при предоставлении отпуска, при этом в начале года составляется график отпусков для всех работников организации по форме Т-7 «График отпусков».

При расторжении трудового договора между работником и обществом будет составлен «приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» форма Т-8.

В случае отправки работника в командировку, отдел кадров составляет приказ по форме Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку». Формы Т-10 «Командировочное удостоверение» и Т-10а «Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении» при этом в ООО «Кигбаево Агро» не создаются.

Учет труда для работников занятых на сельхоз производстве, в обществе ведется в соответствии с 4 главой методическими рекомендациями Минсельхоза РФ – «Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях» (утв. Минсельхозом РФ 22.10.2008) [22].

В растениеводстве учет труда ведется по двум направлениям: на ручных работах и работах, выполняемых при помощи различных машин.

Для учета труда работников, занятых на механизированных работах, выполняемых тракторами, комбайнами, самоходными машинами (кроме транспортных работ тракторов) применяют «Учетный лист тракториста-машиниста (форма №411-АПК)». Документ открывается на каждого тракториста-машиниста и рассчитан на учет выполняемых работ на срок до 25 дней. По каждой строке документа фиксируются все данные о выполняемых в течение дня работах. Заполненный учетный лист утверждает руководитель подразделения, после чего в бухгалтерии основные данные из него переносятся в накопительную ведомость учета затрат (форма №301-АПК).По работам, выполненным комбайнами, к учетным листам тракториста-машиниста прилагаются экземпляры реестров, путевок, талонов на отправку зерна для сверки с данными материального учета и начисления оплаты за полученную продукцию.

Для учета ручных работ и работ, выполненных с применением гужевого транспорта, используют «Учетный лист труда и выполненных работ (форма №410-АПК)». Документ рассчитан на ведение в течение одного дня или нескольких дней при ограниченном количестве выполняемых работ.

На транспортных работах для учета работ, выполненных трактористами, используется «Путевой лист трактора (форма №412-АПК)». Выпуск трактора из гаража на транспортные работы без путевого листа не допускается. Все путевые листы строго регистрируются, и каждый имеет свой порядковый номер (с 1 января и до конца года).

Данные из путевых листов переносятся в накопительную ведомость учета затрат (форма №301-АПК).

В животноводстве в большинстве случаев начисление оплаты производят работникам, исходя из количества и качества получаемой продукции, при этом привлекают соответствующие документы о получении продукции: по дояркам – журналы учета надоя молока (форма №СП-21) и акты на оприходование приплода животных (форма №СП-39); по скотникам - акты на перевод животных (форма №СП-47), ведомости взвешивания животных (форма №СП-43) и расчеты определения прироста живой массы (форма №СП-44).

На основании перечисленных документов составляется «Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства (форма №413-АПК)», который предназначен для расчета оплаты труда работникам животноводства, исходя из объема выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки.Данные из документа переносятся в накопительную ведомость учета затрат (форма №301-АПК).

Во вспомогательных, промышленных производствах, строительстве и монтажных работах для учета объема выполненных работ, затрат труда и начисления оплаты труда используют: наряды, путевые листы, акты.

Наряд на сдельную работу (форма №414-АПК) используется для учета выполненных работ в строительстве, промышленных, вспомогательных и прочих производствах группой работников (бригадой, звеном и т.п.).Наряд утверждается руководителем подразделения и используется в бухгалтерии для записейв накопительную ведомость учета затрат (форма №301-АПК).

Учет труда занятых административными и общехозяйственными работами ведется в табеле рабочего времени (Форма Т-13). Данная форма составляется в одном экземпляре уполномоченным лицом, подписывается руководителем структурного подразделения и передается в бухгалтерию.

**3.2 Начисление основной заработной платы**

Начисление заработной платы осуществляется в соответствии с положением «Об оплате труда ООО «Кигбаево Агро» от 01.01.2015г. утвержденное генеральным директором общества.

Основная заработная плата – это зарплата, которая начисляется работнику за фактически отработанное им время с учетом качества и количества выполненной работы, с учетом доплат за работу в ночное и сверхурочное время, а также оплатой за период простоя, случившийся не по вине работника.

Основным видом оплаты труда работников за выполнения функциональных обязанностей, которые определяются должностными инструкциями, является повременная форма оплаты труда, формируемая из должностного оклада, тарифной ставки, за фактически отработанное время; сдельная форма оплаты труда, формируемая из сдельных расценок, за установленную норму выработки.

Должностные оклады и тарифные ставки устанавливаются Директором ООО «Кигбаево Агро» в виде штатного расписания.

Основная заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие установленные сроки:

- не позднее 1 числа каждого месяца – аванс в размере 2000 рублей;

- не позднее 15 числа каждого месяца – окончательный расчет.

В случае совпадения даты выдачи заработной платы и нерабочего (выходного, праздничного) дня, выдача заработной платы производится врабочий день предшествующий нерабочему (выходному, праздничному) дню.

Для цеха работников животноводства на период пастбищного содержания животных, на период зимне-стойлового содержания животных, устанавливаются сдельные расценки, ежегодно утверждаемые директором общества.

Для работников, занятых врастениеводстве в период полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби), устанавливаются сдельные расценки, ежегодно утверждаемые директором.

За работу в выходные и праздничные дни производится оплата в двойном размере, при условии не предоставления работнику в учетном периоде иного дня отдыха по его заявлению.

За работу вне нормы продолжительности рабочего времени (сверхурочное время), производится оплата за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы–в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работникам работающим в режиме ненормированного рабочего дня, производится компенсация путем предоставления дополнительного отпуска, продолжительностью три календарных дня. Перечень должностей, у которых предусмотрена работа в режиме ненормированного рабочего дня представлена в таблице 3.1.

**Таблица 3.1 - Перечень должностей с ненормируемым режимом рабочего дня в ООО «Кигбаево Агро»**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Должность** |
| 1 | Главный агроном |
| 2 | Главный зоотехник |
| 3 | Главный ветеринарный врач |
| 4 | Главный энергетик |
| 5 | Главный инженер |
| 6 | Производитель работ(прораб) |
| 7 | Водитель легкового автомобиля |

За совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается надбавка приказом Генерального директора в размере до 50 % должностного оклада, часовой тарифной ставки. Замещающему работнику, заместительство которого связано с распорядительными документами, выплачивается разница в окладах. Вместо доплаты работнику, выполняющему обязанности временно отсутствующего может устанавливаться надбавка стимулирующего характера.

Рассмотрим пример начисления заработной платы на примере:

Бухгалтер Петрова В.А. в октябре отработала 21 полных рабочих дня - с 1 по 30 октября, из 22 рабочих. Оклад специалиста равен 6000 руб. С 6 по 10 октября она замещала специалиста в должности бухгалтера, согласно приказу директора коэффициент доплаты за замещение равен 0,5 от оклада замещаемого специалиста, равному 6000руб. Иными дополнительными обязанностями не занималась.

1)Рассчитаем заработок бухгалтера Петровой В.А. по основному окладу

6000руб. \* 21дн. / 22дн. = 5727,27руб.

2) Рассчитаем заработок Петровой В.А. за замещение бухгалтера

6000руб. \* 0,5 \* 5дн. / 22дн. = 681,82руб.

3) Рассчитаем начисленный заработок Петровой В.А. с учетом районного коэффициента

(5727,27руб. + 681,82руб.) \* 1,15 = 7370,45руб.

**3.3 Начисление дополнительной заработной платы**

Дополнительной заработной платой являются выплаты, начисленные не за фактически отработанное время или выполненные работы, а выплаты, положенные работнику за время отсутствия на рабочем месте в рамках трудового законодательства, а также иные выплаты мотивирующего характера, не связанные с исполнением должностных функций.

Так к выплатам при отсутствии работника на рабочем месте относятся:

- отпуска (учебный, дополнительный, ежегодный);

- выходные пособия в случае увольнении сотрудника;

- льготные часы для подростков и инвалидов;

- перерыв в работе кормящих матерей;

- простои не по вине сотрудника;

- суммы, выплачиваемые при направлении на курсы повышения уровня квалификации;

- время выполнения государственных обязанностей.

За работу в ночное время осуществляется доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки, сдельной расценки за фактически отработанное время.

За вредные условия труда надбавка начисляется на фактический заработок, полученный работником в текущем месяце. Размер надбавки и перечень должностей, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда, утверждается руководителем на основании аттестации рабочего места. Перечень должностей, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда, представлен в таблице 3.2.

**Таблица 3.2 - Перечень должностей, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда в ООО «Кигбаево Агро»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование профессий** | **Доплата к часовой тарифной ставке, сдельной расценки %** |
| 1 | Электрогазосварщик | 15 |
| 2 | Электросварщик ручной сварки | 15 |
| 3 | Кузнец на молотах и прессах | 15 |
| 4 | Слесарь сантехник | 15 |
| 5 | Мельник | 8 |
| 6 | Водитель бензовоза | 8 |

Помимо этого, статьей 316 ТК РФ [2] для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривается установление районного коэффициента к заработной плате.

Смысл данного коэффициента заключается в том, что работникам в неблагоприятных климатических условиях устанавливается повышающий коэффициент к их заработной плате, чтобы компенсировать эти неблагоприятные условия.

 Правительством Российской Федерации сохранены действующие ранее районные коэффициенты. Данные коэффициенты закреплены Постановлением Госкомтруда (в частности, от 28 февраля 1974 года № 46/7 и от 2 июля 1987 года № 403/20-155 [19]), а также рядом других нормативных актов. В соответствии с данными постановлениями для Удмуртской республики установлен районный коэффициент к зарплате в размере 15%.

Он применяется к месячному заработку любого работника, но без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок. В соответствии с решением Верховного суда районный коэффициент также не начисляется и на материальную помощь.

На премии, вознаграждения и иные выплаты начисляется районный коэффициент, только в тех случаях, когда это предусмотрено локально нормативными актами, в соответствии со статьей 255 НК РФ [3] и следовательно такие выплаты относятся к расходам на оплату труда. В иных случаях данные вознаграждения не являются расходами производственного характера и коэффициент на них не начисляется.

Также в обществе формируется надбавка за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы на срок ее проведения.

 Размер надбавки и перечень лиц, которым выплачивается надбавка, утверждается приказом Генерального директора, изданным на основании мотивированных служебных записок руководителей подразделений.

В ООО «Кигбаево Агро» ежемесячно создается резерв на оплату отпусков по мере возникновения у сотрудников права на будущие оплачиваемые отпуска. По мере использования работниками отпусков суммы резерва уменьшаются (Основание п.п. 5,8,15,16,17ПБУ 8/2010 утвержденный Приказ Минфина РФ от 13 декабря 2010 г. №167н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» [13]).

Сумма резерва рассчитывается как сумма расходов на предстоящие отпуска работникам, увеличенная на страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности, обязательное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев. Сумма расходов на предстоящие отпуска определяется путем произведения количества дней неиспользованного отпуска на среднедневную заработную плату по организации за 12 месяцев.

В случае превышения расходов на выплату отпускных, включая сумму страховых взносов, над суммой резерва разница относится на счета учета затрат в общем порядке. В случае превышения суммы начисленного резерва над суммой расходов на отпуск сумма резерва относится в резерв, формируемый в периоде, следующем за отчетным.

Для примера рассмотрим начисление и оплату некоторых видов дополнительной заработной платы.

А) Ежегодный оплачиваемый отпуск.

В ООО «Кигбаево Агро» работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статье 115 ТК РФ[2].

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск сотруднику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии со статьей 122 ТК РФ[2].Если сотрудник захочет уволиться до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, организация имеет право удержать из заработной платы сотрудника сумму задолженности за неотработанные дни в соответствии со статьей 137 ТК РФ[2].

Расчетным периодом признается предшествующие перед отпуском 12 календарных месяцев. Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не в полном объеме или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Постановления № 922от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»[21], то среднедневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Рассмотрим особенности начислений на примере, без учета дополнительных начислений в виде премий, доплат и иных выплат:

Юрисконсульт Лебедева А.А. уходит в отпуск с 18 августа 2015г. Продолжительность отпуска 28 календарных дней. Оклад сотрудника согласно штатному расписанию составляет в 2014 году 21200 руб., в 2015 году 22000 руб. С 26 августа по 22 сентября 2014г. Лебедева А.А. была в очередном отпуске 28 дней. В феврале 2015г. она болела 3 дня (с 4 по 6 февраля). Начислим отпускные.

1) Определим заработок сотрудника за август 2015г., а также количество календарных дней.

Начисленная заработная плата = 21200руб. / 21дн.\*17дн. отраб.=

= 17161,9 руб.

Количество календарных дней. = 29,3дн. / 31дн.\*17дн = 16,07 кален. дн.

2) Определим заработок сотрудника за сентябрь 2013г., а также количество календарных дней.

Начисленная заработная плата = 21200руб. / 22дн. \* 6 дн. отраб. = 5781,82 руб.

Количество календарных дней. = 29,3дн. / 31дн.\*6дн = 5,67 кален. дн.

3) Определим заработок сотрудника за февраль 2015г., а также количество календарных дней.

Начисленная заработная плата = 22000руб. / 20дн. \* 17 дн. отраб. = 18700,00 руб.

Количество календарных дней. = 29,3дн. / 31дн.\*17дн = 16,07 кален. дн.

Приведем данные для расчета в таблице 3.3

**Таблица 3.3- Данные для расчета отпускных**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Год** | **Месяц** | **Заработная плата (руб.)** | **Количество календарных дней в месяце** |
| 2014 | август | 17161,90 | 16,07 |
| 2014 | сентябрь | 5781,82 | 5,67 |
| 2014 | октябрь | 21200,00 | 29,3 |
| 2014 | ноябрь | 21200,00 | 29,3 |
| 2014 | декабрь | 21200,00 | 29,3 |
| 2015 | январь | 22000,00 | 29,3 |
| 2015 | февраль | 18700,00 | 16,07 |
| 2015 | март | 22000,00 | 29,3 |
| 2015 | апрель | 22000,00 | 29,3 |
| 2015 | май | 22000,00 | 29,3 |
| 2015 | июнь | 22000,00 | 29,3 |
| 2015 | июль | 22000,00 | 29,3 |
| Итого: |  | 237243,72 | 301,51 |

Исходя из данных таблицы, определим среднедневной заработок

237243,72руб./301,51дн = 786,85руб/дн.

Начислим сумму отпускных

786,85руб./дн \* 28дн. = 22031,8 руб.

Рассчитаем сумму отпускных с учетом районного коэффициента

22031,8руб. \* 1,15 = 25336,57

Б) Начисление пособия по временной нетрудоспособности в связи с болезнью.

В соответствии со статьей 183 Трудового Кодекса[] работодатель должен выплатить сотруднику пособие в случаях наступления временной нетрудоспособности. Именно на работодателя возложена обязанность провести расчет больничного листа и выплатить пособие, которое причитается сотруднику при наступлении страхового случая, подтвержденного больничным листом.

Работнику начисляется пособие по временной нетрудоспособности в зависимости от средней заработной платы за 2 года (730дн.), предшествующие году наступления страхового случая или 2 года по выбору работника, если это предусмотрено законодательством РФ, согласно п.1ст. 14 Федерального закона №255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»[7], при этом суммарный заработок не может превышать предельной величины базы для начисления страховых взносов, из которого вычитаются дни временной нетрудоспособности. Для 2014 года база равна 624 000 рублей, для 2015 года — 670 000 рублей.

А также страхового стажа сотрудника:

- менее 5 лет выплачивается 60%;

- от 5 до 8 лет – 80%;

- более 8 лет – 100%.

При этом пособие за первые три календарных дня нетрудоспособности оплачивается за счет организации. Начиная с четвертого дня пособие оплачивается за счет ФСС. Если больничный выдан в связи с болезнью члена семьи сотрудника, то пособие оплачивается за счет ФСС с первого дня.

Для начисления пособия от работника необходим заполненный медицинским учреждением больничный лист.

Рассмотрим расчет начисления пособия на примере.

Диспетчер Калинина К.Н. в ноябре 2015г. болела 5 дней. Ее страховой стаж составляет 7 лет. Заработок 2013г. составил 89217,55 руб. за 2014г. 94722,17 руб.

1) Рассчитаем среднедневной заработок работника:

(89217,55руб.+94722,17руб.)/730дн. = 251,97руб./дн.

2)Сравним среднедневной заработок с максимальным и минимальным среднедневными заработками: 203,97руб.<251,97руб. <1772,60руб.

3) Сумма пособия выплачиваемая за счет работодателя:

Пособие за счет работодателя = 251,97руб./дн\*3дн.\*0,8= 604,73руб.

4) Сумма пособия за счет ФСС

Пособие за счет ФСС = 251,97руб./дн\*2дн.\*0,8 = 403,15руб.

4) Общая сумма начисленного пособия за время болезни

Общая сумма пособия = 604,73руб.+403,15руб.=1007,88руб.

**3.4 Налоги и взносы с заработной платы**

ООО «Кигбаево Агро» признается налоговым агентом, на которое в соответствии со статьей 24 НК РФ [3] возложены обязательства по исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению налогов в бюджетную систему Российской Федерации.

Основным удержанием из заработной платы работников ООО «Кигбаево Агро» является налог на доходы с физических лиц (НДФЛ). Порядок исчисления и удержания НДФЛ регулируется гл.23 НК РФ [3].

Данный налог уплачивается в бюджет Российской Федерации. Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

В ООО «Кигбаево Агро» все работники являются налоговыми резидентами РФ.

Удержания производятся по следующим ставкам:

- 13% – основная ставка на доходы с физических лиц;

- 35% – ставка применимая при превышении 4000 рублей, полученных подарков от организации; суммы материальной помощи от работодателя; возмещении (оплаты) работодателем стоимости приобретенных лекарственных препаратов для медицинского применения, назначенных работникам (их супругам, детям, родителям, подопечным) лечащим врачом.

НДФЛ перечисляется в бюджет со всех начислений физическим лицам предусмотренных НК РФ, кроме выплат в соответствии с 217 статьей НК РФ [3].

Согласно п.2 статьи 223 НК РФ [3] получение дохода в виде оплаты труда, датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности. Таким образом, НДФЛ с сумм выданного аванса уплачивается также в день выдачи основной части заработной платы.

Также НК РФ предусмотрены налоговые вычеты, снижающие налоговую базу, для расчета налога на доходы с физических лиц.

Выплаты по взносам во внебюджетные фонды ООО «Кигбаево Агро» осуществляется в соответствии с федеральными законами №212-ФЗ от 24.07.2009г. «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (Утратил силу с 1 января 2017г.) и № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [6].

В 2015г. ООО «Кигбаево Агро» перечисляло взносы во внебюджетные фонды по следующим ставкам:

- пенсионный фонд России – 22%;

- фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%;

- фонд социального страхования - 2,9% на обязательное социальное страхование и 0,6% на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Рассмотрим начисление и удержание НДФЛ из заработной платы, на примере:

Водителю Кондрашеву Т.Ш. в августе 2015г. начислена заработная плата в размере 13454, 64руб. На день рождения сотрудника от организации был предоставлен подарок на сумму 6000руб. У сотрудника имеются 2 ребенка одному менее 18 лет, другому 20 лет, обучающемуся на очной форме обучения. Доход сотрудника на август не превышает 280000руб. (С 2016г. совокупный доход сотрудника, на который предоставляется стандартный налоговый вычет на детей составляет 350000руб., в соответствии с пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ [3])

Рассчитаем налог для выплаты в бюджет.

1) Рассчитаем налоговую базу, для ставки налога в 13%.

13454,64руб. – 2800,00руб.(за 2детей) = 10654,64руб.

2) Рассчитаем НДФЛ к уплате в бюджет.

10654,64руб\*0,13 = 1385,10руб.

3) Рассчитаем налоговую базу, для ставки налога в 35%.

6000,00руб. – 4000,00руб.(не учитывается согласно ст. 217 НК РФ) = 2000,00руб.

4) Рассчитаем НДФЛ к уплате в бюджет.

2000,00руб\*0,13 = 260,00руб.

Общая сумма для уплаты в бюджет составила 1645,10руб.

**3.5 Синтетический и аналитический учет оплаты труда**

Учет операций связанных с начислением, выплатой заработной платы, а также удержанием из нее, осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисления по заработной платы, пособий и других причитающихся работникам сумм, в рамках трудового законодательства, отражаются по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы сотрудникам связанные с оплатой труда, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и другие удержания.

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому сотруднику организации отдельно.

Учет отношений с сезонными и временными работниками ведется в условиях договоров гражданско-правового характера. Данные отношения регулируются Гражданским Кодексом РФ [1]. Учет по таким отношениям ведется на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

По кредиту счета 76 отражается начисление сумм вознаграждения, за выполненные работы по договору ГПХ.

По дебету 76 проводятся выплаты вознаграждений по данному договору, а также удержания в пользу бюджета и третьих лиц по исполнительному листам.

Аналитический учет по счету 76, ведется по каждому физическому лицу в отдельности.

Учет расчетов с бюджетом в отношении удержаний НДФЛ, из начисленной заработной платы производится на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет 1 «НДФЛ при исполнении обязанностей налогового агента».

Начисленный НДФЛ отражается по кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», по дебету данного счета отражается погашение обязательств сотрудника перед бюджетом и организации, как налогового агента. Согласно п.5 статьи 226 НК РФ [3], в случае невозможности удержать исчисленный налог с доходов работника, налоговый агент обязан не позднее 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом, когда возникли соответствующие обстоятельства, письменно сообщить налогоплательщику и налоговому органу о невозможности удержать налог, о сумме дохода, с которого не удержан налог, и сумме неудержанного налога.

Удержания из заработной платы в пользу третьих лиц отражаются на счете 76, и осуществляются согласно исполнительным документам или заявлению работника.

Учет расчетов с внебюджетными фондами ведется на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» с указанием субсчета вида начисляемых и уплачиваемых взносов.

По кредиту счета отражается задолженность организации перед внебюджетными фондами по страховым взносам в корреспонденции со счетами учета затрат.

По дебету счета отражается погашение задолженности организации перед внебюджетными фондами, а также выплата пособий работникам за счет ФСС.

Начисление резерва на оплату отпусков отражается на счете 96 «Резервы предстоящих расходов».

По дебету счета 96 «Резервы предстоящих расходов» счетов учета затрат.

По кредиту 96 «Резервы предстоящих расходов» отражается использование резерва в корреспонденции со счетами 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,69«Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Для примера рассмотрим корреспонденции счетов по учету расчетов оплаты труда, расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами в ООО «Кигбаево Агро» за октябрь 2015г. в таблице 3.4.

**Таблица 3.4 - Корреспонденции счетов по учету расчетов оплаты труда, расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами в ООО «Кигбаево Агро» за октябрь 2015г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание операции** | **Счет.** | **Сумма, руб.** |
| **Дебет** | **Кредит** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Начислена заработная плата работникам основного производства за сентябрь | 20 | 70 | 3307447,09 |
| 2 | Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства за сентябрь | 23 | 70 | 1116730,92 |
| 3 | Начислена заработная плата общепроизводственному штату за сентябрь | 25 | 70 | 304562,98 |

**Продолжение таблицы 3.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4 | Начислена заработная плата общехозяйственному штату за сентябрь | 26 | 70 | 614469,17 |
| 5 | Начислены взносы в Пенсионный фонд России работникам основного производства за сентябрь | 20 | 69.02 | 727638,36 |
| 6 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на обязательное социальное страхование работникам основного производства за сентябрь | 20 | 69.01 | 95915,97 |
| 7 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на страхование от несчастных случаев работникам основного производства за сентябрь  | 20 | 69.11 | 19844,68 |
| 8 | Начислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования работникам основного производства за сентябрь | 20 | 69.03 | 168679,80 |
| 9 | Начислены взносы в Пенсионный фонд России работникам вспомогательного производства за сентябрь | 23 | 69.02 | 245680,80 |
| 10 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на обязательное социальное страхование работникам вспомогательного производства за сентябрь | 23 | 69.01 | 32385,20 |
| 11 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на страхование от несчастных случаев работникам вспомогательного производства за сентябрь | 23 | 69.11 | 6700,39 |
| 12 | Начислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования работникам вспомогательного производства за сентябрь | 23 | 69.03 | 56953,28 |
| 13 | Начислены взносы в Пенсионный фонд России общепроизводственному штату за сентябрь | 25 | 69.02 | 67003,86 |
| 14 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на обязательное социальное страхование общепроизводственному штату за сентябрь | 25 | 69.01 | 8832,33 |
| 15 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на страхование от несчастных случаев общепроизводственному штату за сентябрь | 25 | 69.11 | 1827,38 |

**Продолжение таблицы 3.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 16 | Начислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования общепроизводственному штату за сентябрь | 25 | 69.03 | 15532,71 |
| 17 | Начислены взносы в Пенсионный фонд России общехозяйственному штату за сентябрь | 26 | 69.02 | 135183,22 |
| 18 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на обязательное социальное страхование общехозяйственному штату за сентябрь | 26 | 69.01 | 17819,61 |
| 19 | Начислены взносы в Фонд социального страхования, на страхование от несчастных случаев общехозяйственному штату за сентябрь | 26 | 69.01 | 3686,82 |
| 20 | Начислены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования общехозяйственному штату за сентябрь | 26 | 69.03 | 31337,93 |
| 21 | Удержан НДФЛ из заработной платы работников за сентябрь | 70 | 68 | 641185,22 |
| 22 | Выплачена заработная плата за сентябрь | 70 | 51 | 4650000,00 |
| 23 | Уплачен НДФЛ в бюджет | 68 | 51 | 641185,22 |
| 24 | Уплачены взносы в Пенсионный фонд России за сентябрь | 69.02 | 51 | 1175506,24 |
| 25 | Уплачены взносы в Фонд социального страхования России по обязательному социальному страхованию за сентябрь | 69.01 | 51 | 154953,09 |
| 26 | Уплачены взносы в Фонд социального страхования по социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний за сентябрь | 69.11 | 51 | 32059,26 |
| 27 | Уплачены взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования за сентябрь | 69.03 | 51 | 272503,72 |
| 28 | Начислено пособие, сотруднику основного производства, по временной нетрудоспособности, в связи с болезнью, за счет работодателя | 20 | 70 | 1026,76 |
| 29 | Начислено пособие, сотруднику по временной нетрудоспособности, в связи с болезнью, за счет ФСС | 69.01 | 70 | 1563,17 |
| 30 | Отражена выручка, от передачи готовой продукции в счет оплаты заработной платы  | 70 | 90 | 52024,94 |

**Продолжение таблицы 3.4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 31 | Списана себестоимость готовой продукции, передаваемой в счет оплаты труда | 90 | 43 | 46822,35 |

**3.6 Предложения по совершенствованию бухгалтерского учета по оплате труда в ООО «Кигбаево Агро»**

Рассмотрев ведение бухгалтерский учет в области учета труда и его оплаты в ООО «Кигбаево Агро», были обнаружены некоторые недочеты в составлении локально нормативных актов, а также недостатки в аналитике учета. Они представлены в таблице 3.5.

**Таблица 3.5 - Недостатки в ведении бухгалтерского учета в ООО «Кигбаево Агро» и предложения по их исправлению**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Недостаток | Предложение по исправлению | Нормативный акт |
| 1. Положением об оплате труда не предусмотрено раздела по оплате про­стоев | Внести в положение об оплате труда раз­дел по оплате про­стоев в зависи­мости от возникновения их причин | Статья 135 Трудового кодекса РФ, Статья 157 Трудового ко­декса РФ |
| 2. Для учета расчетов с физиче­скими лицами по договорам гражданско-правового харак­тера, не предусмотрено отдель­ного счета аналитического учета | Дополнить рабочий план счетов субсче­том к счету 76 "Рас­четы с разными деби­торами и кредито­рами" по расчетам с физическими лицами по договорам ГПХ. | - |

Данные мероприятия, по нашему мнению приведут к совершенствованию первичного учета труда и заработной платы в ООО «Кигбаево Агро»

1. **АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «КИГБАЕВО АГРО»**

# 4.1 Анализ использования фонда заработной платы

Основные задачи анализа труда и его оплаты:

- изучение обеспеченности организации и ее структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам;

- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности их использования;

- выявление резервов более эффективного использования трудовых ресурсов.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. Повышение уровня оплаты труда способствует росту мотивации работника и его производительности.

Изучим динамику состава и структуры фонда заработной платы и рассчитаем абсолютное и относительное изменение его размера за 2015 год в таблицах 4.1 и 4.2

**Таблица 4.1 - Анализ динамики и структуры ФЗП по категориям работающих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2013г.** | **2014г.**  | **2015г.**  |
|  **тыс.руб.** | **в %** |  **тыс.руб.** | **в %** |  **тыс.руб.** | **в %** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **Общий фонд заработной платы** | **48019** | **100,00** | **74850** | **100,00** | **87278** | **100,00** |
| **в т.ч.: Работники, работники занятые в с/х производстве - всего** | **48019** | **100,00** | **74850** | **100,00** | **87278** | **100,00** |
|  в т.ч: рабочие постоянные  | 32578 | 67,84 | 48915 | 65,35 | 57905 | 66,35 |
|  из них: трактористы-машинисты | 6242 | 13,00 | 12517 | 16,72 | 12398 | 14,21 |
|  операторы машинного доения, дояры | 4512 | 9,40 | 9413 | 12,58 | 9300 | 10,66 |
| другие | 21824 | 45,45 | 26985 | 36,05 | 36207 | 41,48 |
|  |  | **Продолжение таблицы 4.1** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **Рабочие сезонные и временные** | **3448** | **7,18** | **4319** | **5,77** | **6255** | **7,17** |
| **Служащие** | **11993** | **24,98** | **21616** | **28,88** | **23118** | **26,48** |
|  из них: руководители | 5564 | 11,59 | 11406 | 15,24 | 11664 | 13,36 |
|  специалисты | 6429 | 13,39 | 10210 | 13,64 | 11454 | 13,12 |

 По таблице 4.1 видно, что основная доля ФЗП приходится на оплату труда рабочих – 73,52% в 2015г., из них на постоянных рабочих приходится 66,35%, а также на временных 7,17%. Доля ФЗП приходящаяся на служащих возросла за период 2013-2015гг. на 1,5 процентных пункта и составила в 2015г. 26,48%.

**Таблица 4.2 - Анализ состава и структуры ФЗП**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2013г.** | **2014г.**  | **2015г.**  |
|  **тыс.руб** | **в %** |  **тыс.руб** | **в %** |  **тыс.руб** | **в %** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **Общий фонд заработной платы** | **48019** | **100,00** | **74850** | **100,00** | **87278** | **100,00** |
| **а) ЗП за отработанное время, произведенные работы** | **23240** | **48,40** | **33216** | **44,37** | **36572** | **41,90** |
| в том числе: |   |   |   |   |   |   |
|  по повременной оплате труда, включая компенсации | 16733 | 34,85 | 26573 | 35,49 | 28526 | 32,68 |
|  по сдельным расценкам, включая компенсации | 6507 | 13,55 | 6643 | 8,88 | 8046 | 9,22 |
| **б) выплаты стимулирующего характера** | **19723** | **41,07** | **33814** | **45,18** | **40889** | **46,85** |
| в том числе: |   |   |   |   |   |   |
|  надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство и др. | 3361 | 7,00 | 12849 | 17,17 | 15538 | 17,80 |
|  премии и вознаграждения | 16317 | 33,98 | 20859 | 27,87 | 25301 | 28,99 |
|  материальная помощь | 45 | 0,09 | 106 | 0,14 | 50 | 0,06 |
| **в) выплаты компенсирующего характера (доплаты за сверхур. работы, за работу в праздн. и вых. дни, за неиспользованный отпуск и др.)** | **2637** | **5,49** | **4571** | **6,11** | **5237** | **6,00** |
|  |  | **Продолжение таблицы 4.2** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **г) выплаты за неотработанное время (отпуска, время выполнения гос. и обществ. обязанностей и др.)** | **2419** | **5,04** | **3223** | **4,31** | **4548** | **5,21** |
| **д) другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы** | **0** | **0,00** | **26** | **0,03** | **32** | **0,04** |

По таблице 4.2 видно, что с ростом уровня ФЗП, основная ее составляющая доля в 2013г. приходилась на заработную плату начисленную за отработанное время – 48,40%, в 2015г. ее доля сократилась до 41,90%.Когда как в 2015г. основная доля ФЗП приходится на выплаты стимулирующего характера – 46,85%, также видно, что основное увеличение выплат стимулирующего характера происходит за счет увеличения доли надбавок за профессиональные навыки и мастерство, так ее доля в общей сумме ФЗП увеличилась с 7,00% в 2013г. до 17,80% в 2015г.

# 4.2 Показатели эффективности использования фонда заработной платы

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо изучить такие показатели, как сумма выручки, прибыли от продаж и чистой прибыли на рубль зарплаты и др. В таблице 4.3 изучим динамику этих показателей и выполнение плана по их уровню.

**Таблица 4.3- Показатели эффективности использования фонда заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2013г.** | **2014г.** | **2015г.** |
| Выручка, тыс.руб. | 117 271 | 202 228 | 249 104 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | -6 404 | 17 475 | 11 143 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 3 045 | 73 794 | 23 810 |
| ФЗП, тыс. руб. | 48 019 | 74 850 | 87 278 |
| Сумма выручки на 1 руб. ФЗП, руб. | 2,44 | 2,70 | 2,85 |
| Сумма прибыли от продаж на 1 руб. ФЗП, руб. | -0,13 | 0,23 | 0,13 |
| Сумма чистой прибыли на 1 руб. ФЗП, руб. | 0,06 | 0,99 | 0,27 |

Из таблицы 4.3 видно, что показатели эффективности использования фонда оплаты труда в 2015г. по сравнению с 2013г. выросли, но по сравнению с 2014г. существует значительный спад. Так сумма прибыли от продаж на рубль ФЗП в 2014г увеличилась до 0,23руб., по сравнению с 0,13руб. убытка от продаж в 2013г. в 2015г. данный показатель составил 0,13руб.

Сумма чистой прибыли на рубль ФЗП в 2013г. составила 0,06руб., в 2014г. данный показатель составил 0,99руб., к концу 2015г. произошло снижение этого показателя до значения 0,27руб.

Далее установим факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы, для этого используем данные таблицы 4.4.

**Таблица 4.4 – Данные для факторного анализа выручки, прибыли от продаж и чистой прибыли на рубль заработной платы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п.п** | **Показатель** | **2014** | **2015** | **Отклонение, (+;-)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | 17 475 | 11 143 | -6 332 |
| 2 | Чистая прибыль, тыс.руб. | 73 794 | 23 810 | -49 984 |
| 3 | Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли (Дчп) | 4,22 | 2,14 | -2,08 |
| 4 | Себестоимость товарной продукции, тыс. руб. | 184 753 | 237 961 | 53 208 |
| 5 | Стоимость выпущенной продукции, тыс. руб. | 355 671 | 435 912 | 80 241 |
| 6 | Удельный вес выручки в стоимости выпущенной продукции (УР) | 0,57 | 0,57 | 0,00 |
| 7 | Рентабельность продаж (Rоб.), % | 8,64 | 4,47 | -4,17 |
| 8 | Фонд заработной платы, тыс.руб. | 74 850 | 87 278 | 12 428 |
| 9 | Среднегодовая зарплата ППП (ГЗП), тыс.руб./чел.  | 198,02 | 220,96 | 22,94 |
| 10 | Прибыль на рубль зарплаты, руб. | 0,23 | 0,13 | -0,1 |
| 11 | Чистая прибыль на рубль зарплаты, руб. | 0,99 | 0,27 | -0,72 |
| 12 | Удельный вес рабочих в общей численности персонала (Уд) | 0,84 | 0,84 | 0,00 |
| 13 | Отработано дней одним рабочим за год (Д), дн. | 257 | 266 | 9 |
| 14 | Средняя продолжительность рабочего дня (П), чел.ч./дн. | 8,01 | 7,82 | -0,19 |
|  | **Продолжение таблицы 4.4** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 15 | Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), руб. | 544,14 | 631,59 | 87,45 |

Проведем факторный анализ способом цепных подстановок:

1)Факторный анализ выручки на рубль заработной платы осуществим по формуле :

В/ФЗП = УР \* ЧВ \* П \* Д \* Уд / ГЗП:

а) В/ФЗП0 = УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП0=0,57 \* 544,14руб./чел.ч \*

\*8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 198020руб. = 2,70руб.;

б) В/ФЗПУсл1 =УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП1=0,57 \* 544,14руб./чел.ч\*

\* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,43руб.;

в) В/ФЗПУсл2 =УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд1 / ГЗП1=0,57 \* 544,14руб./чел.ч\*

\* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,43руб.;

г) В/ФЗПУсл3 =УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1=0,57 \* 544,14руб./чел.ч\*

\* 8,01чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,51руб.;

д) В/ФЗПУсл4 =УР0 \* ЧВ0 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1=0,57 \* 544,14руб./чел.ч\* \*7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,45руб.;

е) В/ФЗПУсл5 =УР0 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1=0,57 \*631,59руб./чел.ч\* \*7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,85руб.;

ж) В/ФЗП1 =УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1= 0,57 \* 631,59руб./чел.ч\*

\*7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 2,85руб.

Рассчитаем суммы влияния факторов на выручку на 1 рубль ФЗП.

а) за счет годовой заработной платы

∆В/ФЗПГЗП = В/ФЗПУсл1 - В/ФЗП0 = 2,43руб. – 2,70руб. = -0,27руб.;

б) за счет удельного веса рабочих в общей численности

∆В/ФЗПУд = В/ФЗПУсл2 - В/ФЗПУсл1 = 2,43руб. – 2,43руб. = 0,00руб.;

в) за счет изменения количества отработанных дней

∆В/ФЗПД = В/ФЗПУсл3 - В/ФЗПУсл2 = 2,51руб. – 2,43руб. = 0,08руб.;

г) за счет изменения продолжительности рабочего дня

∆В/ФЗПП = В/ФЗПУсл4 - В/ФЗПУсл3 = 2,45руб. – 2,51руб. = -0,06руб.;

д) за счет изменения среднечасовой выработки

∆В/ФЗПЧВ = В/ФЗПУсл5 - В/ФЗПУсл4 = 2,85руб. – 2,45руб. =0,4руб.;

е) за счет изменения удельного веса товарной продукции в стоимости произведенной продукции

∆В/ФЗПУР = В/ФЗПфакт - В/ФЗПУсл5 = 2,85руб. – 2,85руб. = 0,00руб.

Проведем проверку:

∆В/ФЗПобщ = -0,27руб. + 0,00руб. + 0,08руб. – 0,06руб. + 0,4руб. + +0,00руб. = 0,15руб.

На основании полученных данных видно, что на увеличение показателя выручки на рубль заработной платы в большей степени повлияли такие факторы, как повышение количества отработанных дней, а также изменение среднечасовой выработки, увеличение составило 0,08руб. и 0,4руб. соответственно. Такие факторы, как изменение годовой заработной платы и изменение продолжительности рабочего дня снизили показатель выручки на рубль заработной платы, на 0,27руб. и 0,06руб. соответственно.

2) Факторный анализ прибыли от реализации на рубль заработной платы, осуществим по формуле :

Прп/ФЗП = Rоб \* УР \* ЧВ \* П \* Д \* Уд / ГЗП:

а) Прп/ФЗП0 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП0 = 0,0864 \* 0,57 \* \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 198020руб. = 0,23руб.;

б) Прп/ФЗПУсл1 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП1 =0,0864\* 0,57\* \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб. = 0,21руб.;

в) Прп/ФЗПУсл2 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд1 / ГЗП1 =0,0864\* 0,57\* \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб. = 0,21руб.;

г) Прп/ФЗПУсл3 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =0,0864\* 0,57\*\*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 0,22руб.;

д) Прп/ФЗПУсл4 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =0,0864\* 0,57\* \*544,14руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн.\* 0,84 / 220960руб. = 0,21руб.;

е) Прп/ФЗПУсл5 = Rоб0 \* УР0 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =0,0864\* 0,57\* \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 0,25руб.;

ж) Прп/ФЗПУсл6 = Rоб0 \* УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =0,0864\* \*0,57\*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = =0,25руб.;

з) Прп/ФЗП1 = Rоб1 \* УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 = 0,0447 \* 0,57\* \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб. = 0,13руб.

Рассчитаем суммы влияния факторов на показатель прибыли от продаж на 1 рубль ФЗП.

а) за счет годовой заработной платы

∆Прп/ФЗПГЗП= Прп/ФЗПУсл1 - Прп/ФЗП0= 0,21руб.– 0,23руб.= -0,02руб.;

б) за счет удельного веса рабочих в общей численности

∆Прп/ФЗПУд = Прп/ФЗПУсл2 - Прп/ФЗПУсл1 = 0,21руб. – 0,21руб. =

=0,00руб.;

в) за счет изменения количества отработанных дней

∆Прп/ФЗПД = Прп/ФЗПУсл3 - Прп/ФЗПУсл2 = 0,22руб. – 0,21руб. =

=0,01руб.;

г) за счет изменения продолжительности рабочего дня

∆Прп/ФЗПП = Прп/ФЗПУсл4 - Прп/ФЗПУсл3 = 0,21руб. – 0,22руб. =

=-0,01руб.;

д) за счет изменения среднечасовой выработки

∆Прп/ФЗПЧВ = Прп/ФЗПУсл5 - Прп/ФЗПУсл4 = 0,25руб. – 0,21руб. =

=0,04руб.;

е) за счет изменения удельного веса выручки в стоимости произведенной продукции

∆Прп/ФЗПУР = Прп/ФЗПУсл6 - Прп/ФЗПУсл5 = 0,25руб. – 0,25руб. =

= 0,00руб.

ж) за счет рентабельности продаж

∆Прп/ФЗПRоб = Прп/ФЗПфакт - Прп/ФЗПУсл6 = 0,13руб. – 0,25руб. =

= -0,12руб.

Проведем проверку:

∆В/ФЗПобщ = -0,02руб. + 0,00руб. + 0,01руб. – 0,01руб. + 0,04руб. + +0,00руб. – 0,12руб. = -0,1руб.

На основании полученных расчетов, можно сказать, что определяющим фактором, повлиявшим на снижение показателя прибыли от продаж на рубль заработной платы, является снижение рентабельности продаж. Снижение составило 0,12руб.

3) Факторный анализ чистой прибыли на рубль заработной платы, осуществим по формуле :

ЧП/ФЗП = Дчп \* Rоб \* УР \* ЧВ \* П \* Д \* Уд / ГЗП:

а) ЧП/ФЗП0 = Дчп0 \* Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП0= =4,22\*0,0864 \* 0,57 \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / /198020руб. = 0,99руб.;

б) ЧП/ФЗПУсл1 = Дчп0 \*Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд0 / ГЗП1 = 4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,89руб.;

в) ЧП/ФЗПУсл2 =Дчп0 \*Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д0 \* Уд1 / ГЗП1 =4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 257дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,89руб.;

г) ЧП/ФЗПУсл3 = Дчп0 \*Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П0 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1=4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*544,14руб./чел.ч \* 8,01чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,92руб.;

д) ЧП/ФЗПУсл4 = Дчп0\* Rоб0 \* УР0 \* ЧВ0 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*544,14руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,89руб.;

е) ЧП/ФЗПУсл5 = Дчп0 \* Rоб0 \* УР0 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =1,04руб.;

ж) ЧП/ФЗПУсл6 = Дчп0 \*Rоб0 \* УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =4,22\* \*0,0864 \* 0,57 \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =1,04руб.;

з) ЧП/ФЗПУсл7 = Дчп0 \*Rоб1 \* УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 =4,22\* \*0,0447 \* 0,57 \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,54руб.;

и) ЧП/ФЗП1 = Дчп0 \* Rоб1 \* УР1 \* ЧВ1 \* П1 \* Д1 \* Уд1 / ГЗП1 = 2,14\* \*0,0447 \* 0,57 \*631,59руб./чел.ч \* 7,82чел.ч / дн. \* 266дн. \* 0,84 / 220960руб.= =0,27руб.;

Рассчитаем суммы влияния факторов на показатель чистой прибыли на 1 рубль ФЗП.

а) за счет годовой заработной платы

∆ЧП/ФЗПГЗП= ЧП/ФЗПУсл1 - ЧП/ФЗП0= 0,89руб.– 0,99руб.= -0,1руб.;

б) за счет удельного веса рабочих в общей численности

∆ЧП/ФЗПУд = ЧП/ФЗПУсл2 - ЧП/ФЗПУсл1 = 0,89руб. – 0,89руб. =

=0,00руб.;

в) за счет изменения количества отработанных дней

∆ЧП/ФЗПД = ЧП/ФЗПУсл3 - ЧП/ФЗПУсл2 = 0,92руб. – 0,89руб. =

=0,03руб.;

г) за счет изменения продолжительности рабочего дня

∆ЧП/ФЗПП = ЧП/ФЗПУсл4 - ЧП/ФЗПУсл3 = 0,89руб. – 0,92руб. =

=-0,03руб.;

д) за счет изменения среднечасовой выработки

∆ЧП/ФЗПЧВ = ЧП/ФЗПУсл5 - ЧП/ФЗПУсл4 = 1,04руб. – 0,89руб. =

= 0,15руб.;

е) за счет изменения удельного веса выручки в стоимости произведенной продукции

∆ЧП/ФЗПУР = ЧП/ФЗПУсл6 - ЧП/ФЗПУсл5 = 1,04руб. – 1,04руб. =

= 0,00руб.

ж) за счет рентабельности продаж

∆ЧП/ФЗПRоб = ЧП/ФЗПУсл7 - ЧП/ФЗПУсл6 = 0,54руб. – 1,04руб. =

= -0,5руб.

з) за счет доли чистой прибыли в общей сумме прибыли

∆ЧП/ФЗПДчп = ЧП/ФЗПфакт - ЧП/ФЗПУсл7 = 0,27руб. – 0,54руб. =

= -0,27руб.

Проведем проверку:

∆ЧП/ФЗПобщ = -0,1руб. + 0,00руб. + 0,03руб. – 0,03руб. + 0,15руб. + +0,00руб. – 0,5руб. – 0,27руб. = -0,72руб.

По данным расчетов видно, что общее снижение показателя чистой прибыли на рубль заработной платы составило 0,72руб.На данное снижение показателя, в первую очередь повлияли такие факторы, как годовая заработная плата на 0,1руб, рентабельность продаж на 0,5 и доля чистой прибыли в общей сумме прибыли на 0,27руб. Сократить разрыв позволилоувеличение фактора среднечасовой выработки, увеличив показатель на 0,15руб.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Данные для определения соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительности труда отразим в таблице 4.5.

**Таблица 4.5 –Данные для расчета соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительности труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2014г.** | **2015г.** |
| Стоимость произведенной продукции, тыс.руб. | 355671 | 435912 |
| Фонд заработной платы, тыс.руб. | 74850 | 87278 |
| Среднегодовое количество работающих, чел. | 378 | 395 |
| Среднегодовая заработная плата работающего, тыс.руб./чел. | 198,02 | 220,96 |
| Годовая выработка работающего, тыс.руб./чел. | 940,93 | 1103,57 |

Для того, чтобы установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда сначала определим индексы среднего заработка работающих и годовой выработки работающего по формулам :

IГВ = ГВ1 / ГВ0

IГВ = 1103,57тыс.руб/чел / 940,93тыс.руб./чел = 1,173;

IГЗП = ГЗП1 / ГЗП0

IГЗП = 220,96руб. / 198,02руб. = 1,116;

Далее рассчитаем коэффициент опережения по формуле :

КОП= IГВ/IГЗП

КОП= 1,173/1,116 = 1,05

По рассчитанному коэффициенту опережения видно, что темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы. Данная ситуация говорит о том, что происходит экономия фонда заработной платы, снижение себестоимости производимой продукции, следовательно и увеличение прибыли.

Определим сумму экономии ФЗП по формуле :

±ЭФЗП = ФЗП1\* $\frac{IГЗП-IГВ}{IГЗП}$

±ЭФЗП = 87278000руб. \* $\frac{1,116-1,173}{1,116}$= 87278000руб.\* (-0,051) =

=-4457747,31руб.

Так, экономия ФЗП за год составила 4457747,31руб.

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Целью выпускной квалификационной работы являлось изучение учета и анализа труда и его оплаты в организации. Для достижения поставленной цели, в выпускной квалификационной работе были выполнены следующие задачи:

- изучены теоретические основы бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты в организации;

- изучена организационно-экономическая и правовая характеристика организации, на примере ООО «Кигбаево Агро»;

- проведен учета труда и заработной платы на примере исследуемой организации;

- проведен анализа труда и заработной платы на примере исследуемой организации;

- проведен поиск резервов повышения эффективности использования труда и заработной платы.

Рассмотрев подробно участок учета труда и его оплаты можно сделать следующий вывод:

Многообразие видов и форм оплаты труда, позволяет организациям самостоятельно прогнозировать оптимальные варианты ее начисления, для каждой категории работников. А на основании этого, четко определять свои ресурсы, в финансовом и социальном-трудовом плане, для более рационального их использования.

Таким образом, в работе была рассмотрена сущность учета и анализа труда и его оплаты, были изучены нормативные документы, регулирующие этот участок учета, рассмотрены виды и системы оплаты труда.

В ООО «Кигбаево Агро» ответственность за организацию бухгалтерского учета и соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель. Само ведение бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности, осуществляется бухгалтерской службой, во главе с главным бухгалтером.

Ведение учета финансово-хозяйственной деятельности ведется с применением компьютерной техники и специализированной бухгалтерской программы – информационно- управляющая система КАС «Бизнес Люкс».

В организации действует система внутреннего контроля.

- бухгалтерами предприятия ежемесячно производится сверка счетов, закрепленных за ними должностной инструкцией с главной книгой.

- до 20 числа следующего за отчетным месяцем сверенные, подшитые документы по счетам предоставляются на проверку главному бухгалтеру или заместителю главного бухгалтера.

Учет операций связанных с начислением, выплатой заработной платы, а также удержанием из нее, осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Учет отношений с сезонными и временными работниками ведется в условиях договоров гражданско-правового характера. Учет по таким отношениям ведется на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» ведется по каждому физическому лицу отдельно.

Учет расчетов с бюджетом в отношении удержаний НДФЛ, из начисленной заработной платы производится на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет 1 «НДФЛ при исполнении обязанностей налогового агента».

Удержания из заработной платы в пользу третьих лиц отражаются на счете 76, и осуществляются согласно исполнительным документам или заявлению работника.

Учет расчетов с внебюджетными фондами ведется на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» с указанием субсчета вида начисляемых и уплачиваемых взносов.

Были предложены изменения и дополнения по их исправлению некоторых локально нормативных актов не совсем соответствующих необходимым требованиям, данные предложения указаны в разделе 3.6. Мною было предложено внесение дополнительного пункта «об оплате простоев в зависимости от из возникновения» в положение об оплате труда, для большей осведомленности сотрудников о начисляемой им заработной платы. Также предложено дополнить еще одним субсчетом счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», для разделения учета начисления и оплат труда сотрудникам принятым по договору гражданско-правового характера.

В 4 главе был осуществлен анализ использования труда, эффективность его использования, были рассчитаны суммы влияния факторов на показатели эффективности его использования.

Было определено, что структура ФЗП за анализируемый период изменилась, с ростом уровня ФЗП, основная ее составляющая доля в 2013г. приходилась на заработную плату начисленную за отработанное время – 48,40%, в 2015г. ее доля сократилась до 41,90%. Когда как в 2015г. основная доля ФЗП приходится на выплаты стимулирующего характера – 46,85%, также определили, что основное увеличение выплат стимулирующего характера происходит за счет увеличения доли надбавок за профессиональные навыки и мастерство.

Было определено, что за период 2013-2015гг. показатели эффективности использования ФЗП увеличились. Говорить о тенденции увеличения не приходится, так как пик увеличения пришелся на 2014г., и по сравнению с ним показатели эффективности использования ФЗП 2015г. значительно сократились.

На основании проведенного факторного анализа показателей эффективности ФЗП, было обнаружено, что снижение показателей 2015г. по сравнению с 2014г. произошли из-за изменения таких факторов, как: увеличение годовой заработной платы, сокращения продолжительности рабочего дня, рентабельности продаж и доли чистой прибыли в общей сумме прибыли. Сократить данное снижение позволило увеличение количества отработанных дней и часовой выработки.

Также был осуществлен анализ соответствия между темпами роста производительности труда и заработной платы. По результатам анализа была выявлена экономия на оплату труда в 2015г по сравнению с 2014г., в размере 4457,75тыс.руб.

#

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001 г. N 146-ФЗ и часть четвертая от 18 декабря 2006 г. N 230-ФЗ (в ред. от 28.12.2016 [N 497-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209883/#dst100008)).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (в ред. от  01.01.2017).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая, часть вторая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ (в ред. от 28.12.2016 [N 475-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209791/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009)).
4. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. N402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 23.05.2016 [N 149-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198201/c7f026b7764e8984216a49254aa592fda4abd50b/#dst100107)).
5. Федеральный закон №212-ФЗ от 24.07.2009 г. «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (принят ГД 17.07.2009) (Утратил силу с 01.01.2017, согласно Федерального закона 250-ФЗ от 03.07.2016)
6. Федеральный закон №125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (принят ГД 02.07.1998) (в ред. от 19.12.2016)
7. Федеральный закон №255-ФЗ от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»(принят ГД 20.12.2006) (в ред. от 03.07.2016)
8. Федеральный закон №209-ФЗ от 24.07.2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (принят ГД 14.09.2007) (в ред. от 03.07.2016).
9. Федеральный закон №14-ФЗ от 08.02.1998г. «Об обществахс ограниченной ответственностью» (принят ГД 14.01.1998) (в ред. от 03.07.2016).
10. Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред.от 02.06.2016 [N 164-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198850/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009)).
11. Закон РФ №1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2016).
12. Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности в РФ (утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98 г. №34н) (в ред. от от 08.07.2016).
13. Положения по бухгалтерскому учету «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» ПБУ 8/2010 (утвержденный Приказ Минфина РФ от 13 декабря 2010 г. №167н) (в ред. от 06.04.2015 [N 57н](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179066/148952d741cfbd1c73818bbc5e6b291a9c4cf299/#dst100018)).
14. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (утв. приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. N 33н) (в ред. от 06.04.2015 [N 57н](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179066/148952d741cfbd1c73818bbc5e6b291a9c4cf299/#dst100018)).
15. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 25.11.2011 N 160н) (ред. от 18.07.2012).
16. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) (принят Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии 31.01.2014) (в ред. от 07.10.2016).
17. Постановление Госкомстата РФ №1 от 05.01.2004г. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
18. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС №46/7 от 28.02.1974 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, расположенных в районах Урала, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения».
19. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС №403/20-155 от 02.07.1987 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».
20. Приказ Минсельхоза РФ №750 от 16.05.2003г. «Об утверждении специализированных форм первичной учетной документации».
21. Постановление Правительства РФ №922 от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016).
22. Рекомендации Минсельхоза РФ – «Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях» (утв. Минсельхозом РФ 22.10.2008).
23. Алборов Р.А. Бухгалтерский управленческий учет: теория и практика / Р.А. Алборов. – М.: Дело и Сервис, 2016. – 217 с.
24. Абрамова М. А., Александрова Л. С. Финансы, денежное обращение и кредит: Учеб. пособие. - М.: Институт международного права и экономики, 2011.- 410с.
25. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа – М.: Финансы и статистика, 2015.-378с.
26. Барышников Н.П. Заработная плата М: Информационно-издательский дом «Филинъ», 2015.-168с.
27. Бухгалтерский учет и налогообложение в сельском хозяйстве. Учебное пособие. под ред. С.М. Бычковой. –М.: Проспект, 2016- 463с.
28. Васильева Е.В. Бухгалтерский учет на промышленных предприятиях с рассмотрением особенностей учета в строительной отрасли. - "Экзамен", 2015- 298с.
29. Воробьева Е. Оплата труда //Бухгалтерское приложение к газете «Экономика и жизнь», 2016- выпуск 16.- С.22.
30. Вулканов А. От каждого - по способностям, каждому - по труду Как разработать систему оплаты труда //Московский бухгалтер, 2016- №1.- С.12.
31. Галаева Е.В., Корсакова А.А., Марыганова Е.А., Назарова Е.В., Юрьева Т.В., Макроэкономика. Учеб.пособие / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. – М.: 2016- 267с.
32. Гейц И.В. Разработка положения по оплате труда //Консультант бухгалтера, 2016- №12.- С.14-15.
33. Гейц И.В. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника //Консультант бухгалтера, 2015- №10.- С.12.
34. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2013.- 598с.
35. Гущина И.Э. //Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников организации //Новое в бухгалтерском учете и отчетности, 2015- №16.- С.11-13.
36. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги (2-е изд., перераб.). - "Статус-Кво 97", 2016- 512с.
37. Каганова И. Оплата труда работников за период командировки //Финансовая газета. Региональный выпуск» 2016-№45.- С.20.
38. Кадыров Ф.Н. Важнейшие изменения в Трудовом кодексе РФ: вопросы оплаты труда //Менеджер здравоохранения, 2016- №10.- С.14-16.
39. Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М. Оплата труда //Экономико-правовой бюллетень, 2011.- №9.- С.20-21.
40. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Проспект, 2010-378с.
41. Ковязина Н. Условия оплаты труда в трудовом договоре //Кадровик, 2016.- №2.- С.7-8.
42. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб.пособие. – М.: Инфра, 2016 – 560с.
43. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2015- 411с.
44. Костин Г.С. Об отдельных вопросах оплаты труда работников организации за январь 2015 года //Консультант бухгалтера, 2015.- №2.- С.3-5.
45. Кулемина М. С. Формы и системы оплаты труда, начисление заработной платы // Бухгалтерский учет и налоги. - 2013.- № 5.- С.10.
46. Логинов Д.П. Особенности организации трудового процесса и оплаты труда работников в холодное время года //Консультант бухгалтера, 2013.- №3.- С.7.
47. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права//Государство и право. - 2015. - №5. - С. 29.
48. Масленникова Л.А. Системы оплаты труда: как сделать выбор //Российский налоговый курьер, 2013.- №6.- С.8-11.
49. Морозова Ж.А. Заработная плата. Налоги М.:НалогИнформ, 2011.- 344 с.
50. Мосейчук М.А. Об отдельных вопросах предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков //Заработная плата. - 2010. - №6.- С.7-8.
51. Новодворский В.Д. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учеб. пособие. М.: 2012.- 464 с. /Серия «Высшее образование»/.
52. Огиренко Е.А. Что изменилось в учете и налогообложении//Журнал Главбух, 2010.- №8.- С.14.
53. Перминова О.В. Расчет больничных: новые разъяснения, сложные вопросы, особенности расчетов для фирм на «упрощенке» и ЕНВД, отчетность. М.: Главбух, 2010.- 128 с.
54. Петров Ю.А. Оплата труда за сверхурочное время //Консультант бухгалтера, 2013.- №8.- С.9.
55. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2011.- 336с.
56. Седов В.В. Экономическая теория: В 3 ч. Ч. 3. Макроэкономика: Учеб. пособие / Челяб. гос. ун-т. Челябинск, 2013.- 115с.
57. Фомичева Л.П. Азы учета под руководством профессионалов. Учет расчетов с персоналом по оплате труда. - Система ГАРАНТ, 2014 – 383с.
58. Хахонова Н.Н. Основы бухгалтерского учета и аудита. Серия «Учебники Феникса». – Ростов н/Д, 2011.- 378с.
59. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты об оплате //Законодательство, 2014.- №1.- С.11.
60. Чащина О.Ю. Философия управления персоналом компании в современных условиях //Управление персоналом, 2011.- №18.- 19-20.
61. Чижов Б.А. Документы по оплате труда //Главбух, Отраслевое приложение «Учет в сельском хозяйстве», 2010.- №4, IV квартал.- С.17.
62. Шишкоедова Н.Н. Учет расчетов с персоналом: расчеты по оплате труда. М.: ООО Вершина, 2011. - 568с.
63. Щербаков М.Н. Использование торговыми предприятиями материальной формы оплаты труда // Бухгалтерский учет и налоги в торговле и общественном питании.- 2012. - № 1.- С.15.
64. Экономическая теория: Учебник/Под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлевой. — 4-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 640с.
65. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления //Управление персоналом, 2011.- №20.- С.10-12.
66. Яковлев Р. Реформирование заработной платы - процесс длительный // Человек и труд. - 2011.- №10.- С.5.