

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Клычова Г.С.

«14» января 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Бухгалтерский и налоговый учет расчетов по оплате труда на
примере общества с ограниченной ответственностью
«Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан

Обучающийся:

Липатникова Альфия Рашитовна

Руководитель:

к.э.н., доцент

Фахретдинова Эльвира Наилевна

Рецензент:

к.э.н., доцент

Кириллова Ольга Викторовна

Казань 2019

0

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Клычова Г.С.
«07» декабря 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

_____ Липатниковой Альфии Рашитовны _____

- 1. Тема работы** Бухгалтерский и налоговый учет расчетов по оплате труда на материалах общества с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «14» января 2019г.
- 3. Исходные данные к работе:** нормативные документы по бухгалтерскому учету, международные стандарты финансовой отчетности, периодическая и учебная литература, данные первичного, аналитического и синтетического учета, годовые бухгалтерские отчеты ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, результаты личных наблюдений и разработок
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические и методологические аспекты бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда, нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии, бухгалтерский учет вознаграждений работникам в соответствии с российской и международной практикой, порядок отражения

расходов на оплату труда в налоговом учете; организационно-экономическая характеристика в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, анализ состояния бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда и разработка направления их совершенствования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, порядок применение автоматизированных программ для расчетов по оплате труда.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«07» декабря 2017 г.

Руководитель

Э.Н.Фахретдинова

Задание принял к исполнению

А.Р. Липатникова

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.04.18	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	15.04.18	
1.1. Нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии		
1.2. Бухгалтерский учет вознаграждений работникам в соответствии с российской и международной практикой		
1.3 Порядок отражения расходов на оплату труда в налоговом учете		
2. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.09.18	
2.1. Анализ природно-экономических условий		
2.2. Анализ финансового состояния		
2.3. Оценка системы бухгалтерского, налогового учета и внутреннего контроля		
3. СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	15.12.18	
3.1. Первичный учет начисления и выдачи заработной платы		
3.2. Формирование бухгалтерских и налоговых регистров по оплате труда в условиях автоматизации учета		
3.3. Основные направления совершенствования учета расчетов по оплате труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.01.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.01.19	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.01.19	

Обучающийся

Руководитель

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	7
1.1 Нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии	7
1.2 Бухгалтерский учет вознаграждений работникам в соответствии с российской и международной практикой	11
1.3 Порядок отражения расходов на оплату труда в налоговом учете	19
2. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	25
2.1 Анализ природно-экономических условий	25
2.2 Анализ финансового состояния	33
2.3 Оценка системы бухгалтерского, налогового учета и внутреннего контроля	42
3. СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	36
3.1 Первичный учет начисления и выдачи заработной платы	46
3.2 Формирование бухгалтерских и налоговых регистров по оплате труда в условиях автоматизации учета	58
3.3 Основные направления совершенствования учета расчетов по оплате труда	66
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	76
ПРИЛОЖЕНИЯ	81

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда является инструментом управления трудовыми ресурсами. В зависимости от условий производства на предприятии выбираются системы оплаты труда, которые отличаются принципами построения. В этих условиях учет оплаты труда позволяет обеспечить контроль над количеством и качеством труда, уровнем затрат на оплату труда. В то же время данный участок учета является одним из наиболее ответственных и трудоемких в работе бухгалтера. Учет оплаты труда на предприятии занимает, можно сказать, одно из центральных мест в системе учета. Поэтому, не только на сегодняшний день, но и на далекое будущее, выбранная тема будет весьма актуальной для изучения.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение состояния и разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Для достижения этой цели необходимо выполнить такие задачи, как:

- рассмотреть сущность, системы, виды и формы оплаты труда, порядок расчета оплаты труда и отражения ее в системах бухгалтерского и налогового учета;

- охарактеризовать экономические условия деятельности исследуемого предприятия и дать оценку достигнутого уровня экономической эффективности,

- проанализировать состояние и дать рекомендации по совершенствованию бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Предметом дипломной работы является бухгалтерский и налоговый учет расчетов по оплате труда.

Объектом исследования является предприятие в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Для исследования использовались следующие источники: финансовая отчетность предприятия за период с 2013г. и по 2017 годы, первичные учетные документы по учету труда и его оплаты, регистры аналитического и синтетического учета, налогового учета, нормативные и законодательные источники, а также периодическая литература.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Нормативное регулирование трудовых отношений на предприятии

В системе бухгалтерского учета на любом предприятии одно из важнейших мест занимает учет труда и заработной платы. Согласно ст. 37 Конституции РФ, «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» [1].

Как сказал Голенко Е.Н., «заработная плата - это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда по ранее определенным нормам и расценкам» [27, с.196]. Согласно Федеральному закону от 14.12.2015 N 376-ФЗ, «минимальный размер оплаты труда с 01.01.2016 г. составляет 6204 рублей в месяц. При этом максимальный размер оплаты труда ограничивать запрещается» [6]. Следует отметить, что с 01.07.2016 г. МРОТ увеличится до 7500 рублей в месяц.

Законодательством РФ разрешено организациям самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда. Согласно ст. 135 ТК РФ, «системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [4, с. 135].

Основными системами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Рассмотрим сдельную систему оплаты труда (рис. 1.1). При этой системе оплаты труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок и норм выработки (норм времени).

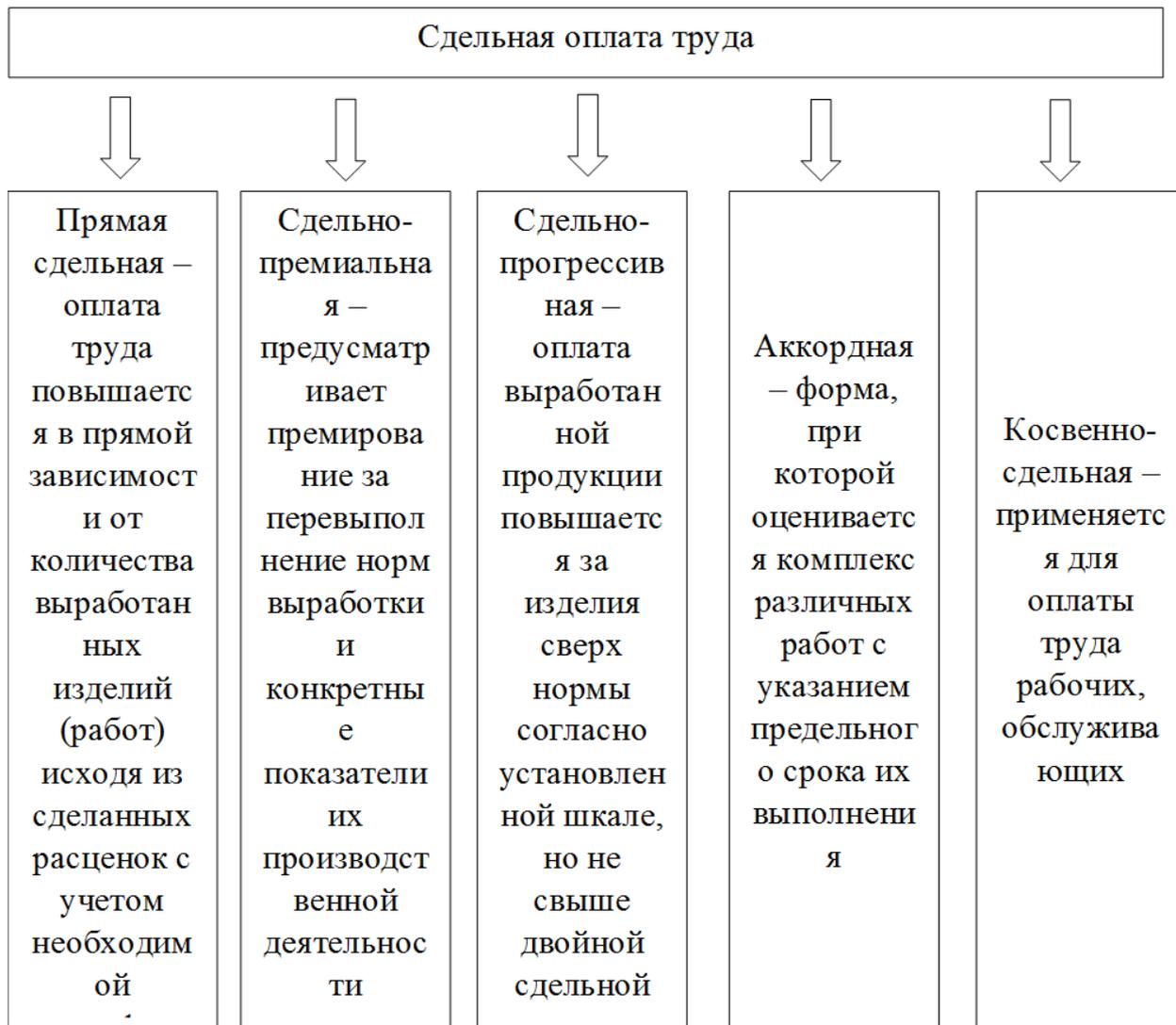


Рис. 1.1. Виды сдельной оплаты труда

В кратком экономическом словаре дано определение расчета сдельной расценки. И сказано, что она определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки [31, с. 298].

$$\text{Сдельная расценка} = \frac{\text{Часовая (дневная) тарифная ставка соответствующая разряду выполняемой работы}}{\text{Часовая (дневная) норма выработки}} \quad (1.1)$$

Как сказано в учебнике Бабаева Ю.А., сдельная расценка также может быть определена путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях [22, с. 136].

$$\text{Сдельная расценка} = \text{Часовая (дневная) тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы} \times \text{Норма времени, установленная в часах или днях} \quad (1.2)$$

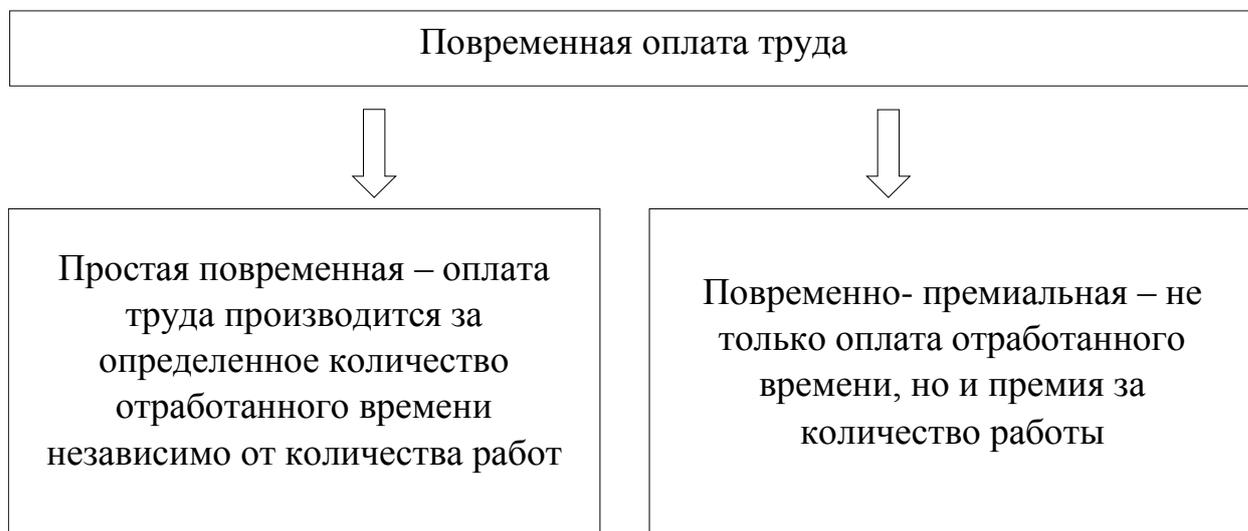


Рис. 1.2. Виды повременной оплаты труда

Для расчета заработной платы при повременной оплате труда нужно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Заработок работника определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней [41]. Поэтому основными документами для начисления заработной платы при повременной системе оплаты труда являются: табель учета использования рабочего времени формы №Т-12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» и формы №Т-13 «Табель учета использования рабочего времени», а также личная карточка работника (форма №Т-2), в которой указываются размер тарифной ставки или оклада и

размер надбавки к зарплате (в процентах или сумме) [26, с. 99]. Если же отработано неполное число рабочих дней, то согласно Райзбергу Б.А. оплату труда определяют делением установленной ставки на календарное количество дней и умножением полученного числа на количество фактически отработанных дней [34, с. 582].

«Простая повременная система оплаты труда недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работника и его заработной платой» [23, с. 321]. Поэтому в основном используют повременно-премиальную систему оплаты труда, при которой «учитывается количество и качество труда, также повышается ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы» [39, с. 78]. Максимальные размеры премий и показателей премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается на предприятии.

Как мы знаем, в основе сдельных и повременных систем оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в заработной плате отражаются продолжительность труда во времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени [34, с. 125].

В сельском хозяйстве при начислении оплаты труда за отработанное время применяются следующие нормы труда (рис. 1.3):

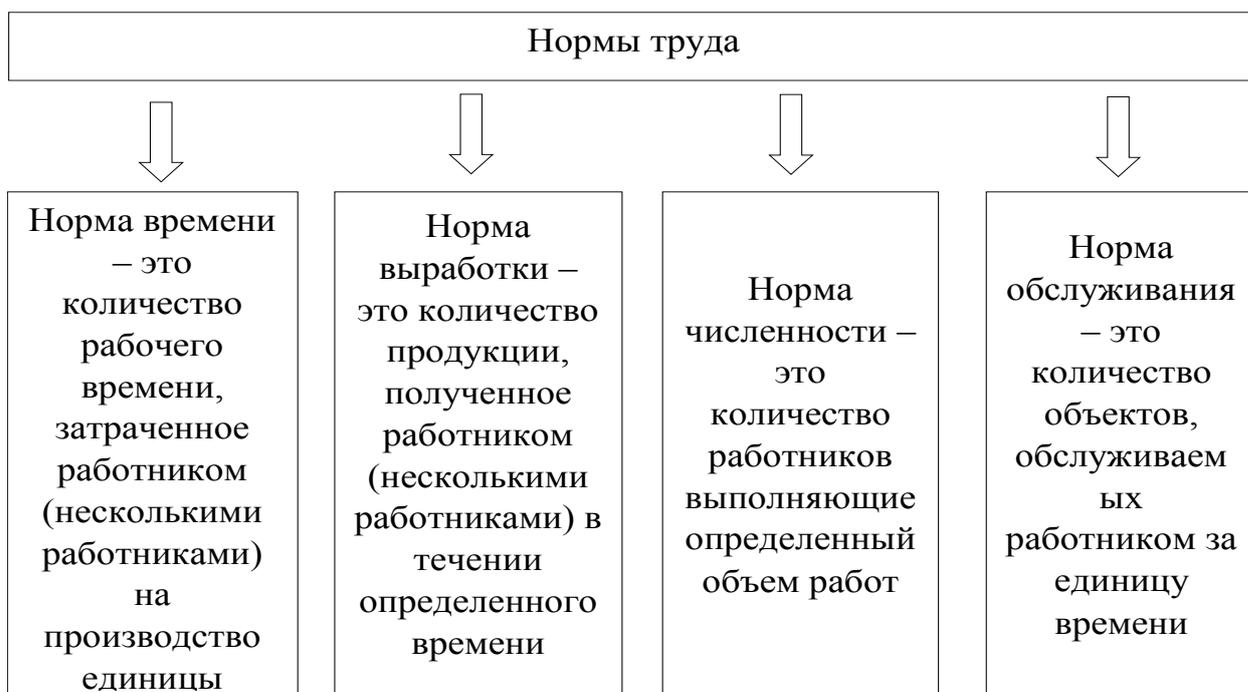


Рис. 1.3. Виды норм труда

Так же существуют различные системы, которые применяются при оплате труда: тарифная, бестарифная, смешанная.

В РФ предприятия самостоятельно могут выбрать, какую систему использовать для оплаты труда. Тарифная система заключается в использовании в большей мере нормативов, благодаря которым осуществляется разграничение заработной платы различных категорий работников. Такая система включает в себя тарифную сетку, ставки и коэффициенты [35, с. 267].

Тарифная ставка - установленный размер оплаты труда определенной сложности за установленную единицу рабочего времени [19, с. 584].

Тарифная сетка - соотносит разряды и тарифные коэффициенты [20, с. 240].

Бестарифная система – это когда предприятие самостоятельно определяет размеры поощрительных выплат [38, с. 35]. Такая система оплаты труда ставит заработную плату работника в полную зависимость от конечных результатов всего коллектива. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет

уровень трудового участия. Поэтому эта система чаще всего применяется на малых предприятиях и обществах с ограниченной ответственностью.

Смешанная система – это система оплаты труда, сочетающая в себе признаки тарифной и бестарифной систем [21, ст. 62]. К ней можно отнести систему, основанную на ежемесячном определении размера должностного оклада работника. Эта система в основном применяется для оплаты труда руководителей и специалистов.

1.2 Бухгалтерский учет вознаграждений работникам в соответствии с российской и международной практикой

Отражение обязательств по оплате труда в бухгалтерском учете и финансовой отчетности зависит от внутренних локальных документов предприятия, системы оплаты труда, трудового законодательства, но и нормативных документов по бухгалтерскому учету в стране [17].

Учет и отражение в отчетности выплат работникам на международном уровне регламентируют МСФО (IAS) 19 «Вознаграждение работникам» и МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам», а в российской практике учет оплаты труда прописан в ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» и в ПБУ 10/99 «Расходы организации».

В ПБУ 4/99 прописано, что задолженность перед персоналом по плате труда рассматривается, как краткосрочная кредиторская задолженность с соответствующим отражением в пассиве баланса [16]. В ПБУ 10/99 содержится норма, что затраты на оплату труда отражаются в составе расходов по обычным видам деятельности [18].

МСФО (IAS) 26 регламентирует учет вознаграждений работникам по пенсионным планам, а (IAS) 19 – всех остальных вознаграждений.

МСФО (IAS) 19 «Вознаграждение работникам» определяет, что:

- если работник оказал услугу в обмен на вознаграждение, подлежащей к выплате в будущем, то такое вознаграждение признается как обязательство;

- если предприятие использует экономическую выгоду, возникшую в результате услуги, оказанной работником в обмен на вознаграждение, то такая выгода признается как расход [13].

Эти понятия расход и обязательства схожи с понятиями российских стандартов.

Вознаграждения работникам – это все формы вознаграждения, которые предприятия предоставляют работникам в обмен на оказание ими услуг [40].

В международных стандартах заложена классификация на 5 групп (рис. 1.4).

1. Как видно из рис. 1.4 краткосрочное вознаграждение- вознаграждения работникам (кроме выходных пособий), подлежащие выплате в течение 12 месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги [29, с. 8].

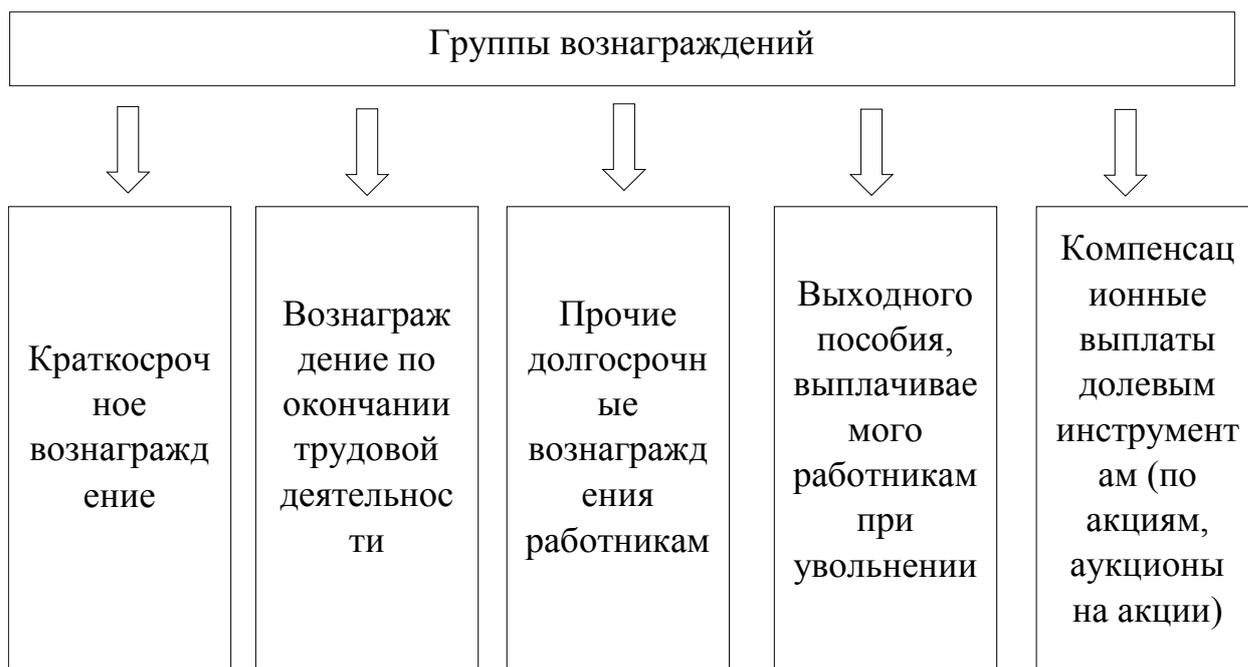


Рис. 1.4. Классификация видов вознаграждений в системе МСФО

Согласно п.8 (IAS- 19), к краткосрочным вознаграждениям относятся:

- заработная плата работникам;
- краткосрочные оплаченные отсутствия на работе (отпуск, больничный);

- участие в прибыли и премировании, подлежащие выплате в течение 12 месяцев после окончания периода работы;
- вознаграждение в не денежной форме.

К таким вознаграждениям относятся различные пособия. Например, пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и иные. Рассмотрим порядок исчисления этих пособий.

Согласно закону, N 255-ФЗ, чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности необходимо: - определить средний размер заработка (исчисляется за последние два календарных года);

- определить средний дневной заработок (исчисляется путем деления среднего заработка на 730);

- определить размер дневного пособия (исчисляется путем умножения среднего заработка на размер пособия);

- определить сумму пособия (исчисляется путем умножения размера пособия на число календарных дней во время нетрудоспособности) [9].

В отличие от пособия по временной нетрудоспособности пособие по беременности и родам не зависит от стажа и рассчитывается исходя из среднего заработка [8].

В отличие от пособия по беременности и родам, которое выплачивается только матери ребенка, пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет в 2016 году могут получать и иные родственники (отец, бабушка и т.д.). Пособие исчисляется путем деления среднего заработка за два предыдущих календарных года на число календарных дней в этом же периоде, далее умножаем на 30,4 и еще раз умножаем на 40% [36, с. 152].

Таким образом, различий между РСБУ и МСФО минимально. Эта группа является наиболее схожей между РСБУ и МСФО.

2. Вознаграждение по окончании трудовой деятельности- вознаграждения работникам, выплачиваемые по окончании их трудовой деятельности [32, с. 50].

К таким вознаграждениям относится пенсионные выплаты, которые исчисляется путем умножения заработной платы на 22% и на 12 месяцев.

Пенсионные выплаты бывают нескольких видов (рис. 1.5).

Пенсии выплачиваются сотрудникам на основании соглашений, которые называются пенсионными планами. Согласно же IAS- 19, 26, обязательства пенсионных планов делятся:

- планы с установленным взносам;
- планы с установленным выплатам.

Планы с установленным взносам – это планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, в рамках которых предприятие осуществляет фиксированные взносы в отдельную организацию и не будет иметь каких-либо юридических или вытекающих из практики обязательств по уплате дополнительных взносов [14].



Рис. 1.5. Виды пенсионных выплат

К планам с установленными выплатами относятся, вознаграждения также по окончании трудовой деятельности, но отлично от плана с установленными взносами [11].

В соответствии с IAS- 19, суммой взноса по пенсионным планам с установленными взносами признается в качестве обязательства одновременным начислением расхода или включением в себестоимость

активов. Но такие выплаты оцениваются по дисконтированной стоимости будущих выплат, а в РСБУ по фактической.

Также в IAS- 19 говорится, что оценка обязательства, плана с установленными взносами осуществляется на не дисконтированной основе за исключением случаев, когда они не подлежат исполнению в течение 12 месяцев. Согласно (IAS- 26), осуществляется оценка обязательства плана с установленными выплатами по актуарной дисконтированной стоимости причитается пенсии, рассчитывается либо на текущих, либо на прогнозируемом уровне заработной платы [14].

Таким образом, если задолженность по взносам подлежит исполнению не раньше, чем 12 месяцев, то такие обязательства должны оцениваться по дисконтированной стоимости. В РСБУ дисконтированная стоимость не применяется, поэтому оценивается по фактической.

3. Прочие долгосрочные вознаграждения работникам (отпуска, дополнительные пособия по не трудоустройству более 12 месяцев), в России учитывается по фактической стоимости, а МСФО- по дисконтированной стоимости, за вычетом справедливой стоимости плана за отчетную дату.

Дисконтированная стоимость рассчитывается методом прогнозных условной единицы, которая рассматривается каждый период службы работника, как основная, для начисления ему дополнительного вознаграждения [29, с. 22].

4. Выходного пособия, выплачиваемого работникам при увольнении.

В МСФО существуют требования, немедленного признания таких выплат в качестве обязательства и расхода, так как они не обеспечивают будущих экономических выгод компании. В случае, когда данные пособия подлежат к выплате в срок более 12 месяцев, они должны быть дисконтированы с помощью ставки дисконта.

5. Компенсационные выплаты долевым инструментам (по акциям, аукционы на акции).

Согласно IFRS- 2, такие выплаты признаются в качестве расхода или включаются в себестоимость актива с одновременным признанием увеличения капитала в случае выплат долевыми инструментами или в качестве обязательства, если выплаты осуществляются денежными средствами, на основе долевых инструментов. Оценка таких выплат осуществляется по справедливой стоимости предоставленных услуг или долевых инструментов [15].

Из этого следует, что существующие отличия между РСБУ и МСФО, признания и оценки вознаграждения работникам, относятся к разным классификационным группам. Это в свою очередь приводит к не одинаковому отнесению самих затрат труда в России и международном учете на счета расходов или активов.

В российском бухгалтерском учете расходы на оплату труда представляют собой существенный элемент себестоимости продукции, достигая в некоторых отраслях материального производства одной трети всех издержек производства. Поэтому четкая организация учета расходов на оплату труда и более точное их распределение между объектами калькулирования являются важной предпосылкой достоверности исчисления себестоимости продукции.

Организация учета затрат на оплату труда нацелена на их правильное исчисление и распределение по видам продукции (работ, услуг), что также подтверждает практическую ценность классификации.

Таблица 1 - Классификация затрат на оплату труда для организации учета»

Классификационный признак	Группировка затрат на оплату труда
По видам оплаты труда	Затраты на основную оплату труда и затраты на дополнительную оплату труда
По элементам оплаты труда	Затраты на оплату труда по установленным должностным окладам; тарифным ставкам; расценкам за произведенную продукцию и выполненные работы; затраты на оплату надбавок к оплате труда; затраты на проведение доплат; затраты на оплату премий; затраты на оплату отпусков; затраты на оплату брака продукции по

	вине работодателей; проч.
По бизнес-процессам, бизнес-технологиям управления	Затраты на оплату труда работников, занятых в процессах: заготовления, производства, реализации. Затраты на оплату труда работников основного производства, вспомогательного производства, прочих обслуживающих производств и хозяйств.
По экономическому содержанию	Затраты на оплату труда в экономическом элементе или статье калькуляции
По однородности	Одноэлементные и комплексные статьи, включающие затраты на оплату труда
По участию в процессе производства	Производственные и внепроизводственные затраты на оплату труда
По отношению к себестоимости продукции	Включаемые и не включаемые в себестоимость затраты на оплату труда
По способу включения в себестоимость	Прямые и косвенные затраты на оплату труда
По временным периодам	Затраты на оплату труда предшествующего периода, текущего периода и будущих периодов
По отношению к базе распределения косвенных расходов	Затраты на оплату труда, включаемые и не включаемые в базу распределения косвенных расходов

Ряд ученых предлагает классифицировать затраты на оплату труда для проведения анализа (табл.2).

Таблица 2 - Классификация затрат на оплату труда для проведения управленческого анализа

Автор	Название затрат (расходов) и их классификация
Керимов В.Э.	Затраты на заработную плату для нормирования делятся на: в пределах установленных стандартов, норм, смет и отклонения от них: Затраты на заработную плату для анализа делятся на: стандартные и нормативные; полные и частичные; общие и структурные.
Карпова Т.П.	Затраты на рабочую силу по составу работников делятся на: списочно-штатный, совместители, работающие по договорам подряда. Затраты на рабочую силу по категориям работников делятся на: рабочие, служащие, из состава которых выделяют руководителей.
Балдинова А.И.	Заработная плата делятся на группы: по нормам и отклонения от норм.
Кукукина И.Г., Кондратова И.Г.	Затраты по заработной плате делятся на: -фактические и стандартные; -фактические и нормативные.

Ряд классификационных групп требует уточнения. Т.П. Карпова делит работников по составу на списочно-штатный состав, совместителей и

работающих по договорам подряда. Принимая во внимание, что совместители также могут находиться в штате предприятия. Мы предлагаем уточнить данную группировку следующим образом:

-штатные сотрудники: работающие по основному месту, совместители, находящиеся в декрете, отпуске по уходу за ребенком;

-работающие по договорам подряда.

По результатам проведенного анализа затрат на оплату труда выполняются различные управленческие функции, в том числе и принимаются управленческие решения.

Общепринятая классификация затрат на оплату труда для выполнения управленческих функций представлена в таблице 3.

Таблица 3 - Классификация затрат на оплату труда для выполнения управленческих функций

Классификационная группа	Группировка затрат на оплату труда
Для принятия управленческих решений	
По отношению к принимаемому решению	Релевантные и нерелевантные затраты на оплату труда
По отношению к объему производства	Постоянные и переменные затраты на оплату труда
По эффективности	Эффективные и неэффективные затраты на оплату труда
Для осуществления планирования, прогнозирования, нормирования и стимулирования	
По отношению к плановым заданиям	Планируемые и не планируемые затраты на оплату труда
По срокам прогнозирования	Затраты на оплату труда краткосрочного и долгосрочного периодов
По возможности нормирования	Нормируемые и ненормируемые затраты на оплату труда
По отношению к системе стимулирования	Обязательные и поощрительные затраты на оплату труда
Для осуществления контроля и регулирования	
По возможности влияния со стороны руководителя	Регулируемые и нерегулируемые затраты на оплату труда
По возможности влияния со стороны работника	Контролируемые и неконтролируемые затраты на оплату труда

Исходя из представленной классификации следует, что специфика сельскохозяйственного производства требует ее уточнения. В частности при разделении затрат на оплату труда по видам производств следует работников основного производства классифицировать также по отраслям, а, вспомогательного производства – по их видам.

Подводя итоги, можно отметить, что расходы на оплату труда, как правило относятся к себестоимости и отражаются в отчете о финансовых результатах.

1.3 Порядок отражения расходов на оплату труда в налоговом учете

Порядок учета расходов на оплату труда в налоговом учете регулируется гл. 25 НК РФ. Расходами в целях исчисления налога на прибыль являются:

- расходы, связанные с производством и реализацией;
- внереализационные расходы [3].

В бухгалтерском же учете, в соответствии с ПБУ 10/99, расходы подразделяются на расходы по обычным видам деятельности и прочие расходы.

Изучив положения данных нормативных актов, мы сформулируем место расходов на оплату труда в общей системе расходов предприятия и их состав (приложение 1).

Из приложения 1 мы можем сделать следующие выводы:

1. Расходы на оплату труда являются одним из элементов расходов по производству и реализации продукции как в системе бухгалтерского, так и налогового учета.

2. В бухгалтерском учете расходы, в том числе и на оплату труда признаются методом начисления, а в налоговом в целях исчисления налога на прибыль – одним из выбранных в учетной политике: методом начисления или кассовым.

Рассмотрим порядок включения расходов на примере отпускных.

В налоговом кодексе сказано, что расходы на оплату отпусков работников относятся к расходам на оплату труда, которые должны учитываться в составе расходов при определении налоговой базы по налогу на прибыль.

Когда налогоплательщик пользуется методом начисления, расходы должны признаваться в том отчетном периоде, к которому они относятся, независимо от того, когда была фактическая оплата.

Расходы на оплату труда признаются ежемесячно, в зависимости от суммы начисленных расходов. В налоговом учете отпускные будут учтены в том месяце, в котором был предоставлен отпуск работнику, также, как и в бухгалтерском учете. Если же отпуск разделен по разным месяцам, тогда отпускные будут учитываться в расходы тех месяцев в той доле, которая на них приходится.

Когда налогоплательщик пользуется кассовым методом начисления, тогда оплата отпуска признается в составе расходов, которые принимаются при определении налоговой базы, то есть в момент выплаты денежных средств. Если же образовалась разница при учете отпускных, например, превышение сумм оплаты над сформированным оценочным обязательством (резервом) по итогам года, тогда в налоговом учете недостающая сумма отчисляется в резерв, а в бухгалтерском – разница включается в состав текущих затрат. Также в бухгалтерском учете существуют капитальные затраты, которые означают, что хозяйственные операции осуществляются в данном отчетном периоде, но с целью получения дохода в будущем.

3. Состав расходов на оплату труда достаточно широк как в бухгалтерском, так и в налоговом учете.

Однако, в гл. 25 НК РФ есть перечень расходов, которые не учитываются в целях налогообложения прибыли. Такими расходами являются, расходы в виде затрат на любые виды вознаграждений работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров (контрактов), на оплату путевок на лечение и отдых, экскурсий и

путешествий, занятий в спортивных секциях или клубах, посещений культурно-зрелищных или спортивных мероприятий, на оплату товаров для личного потребления работников, а также другие аналогичные расходы, произведенные в пользу работников [3].

При начислении премий за какие-либо заслуги работников, прибавок к тарифным окладам и ставкам, когда определяется налоговая база, не должны учитываться расходы на любые виды поощрений, которые предоставляются руководству или работникам, помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров. Такие расходы должны быть не только предусмотрены трудовым договором, но и непосредственно должны быть связаны с производственной деятельностью организации [28, с. 25].

Также часто встречается, когда организация в честь какого-либо праздника (например, юбилея организации) премирует сотрудников. В таких случаях, если выплаты к праздничным или юбилейным датам не относятся к выплатам стимулирующего характера, соответствующие выплаты не могут быть учтены в составе расходов на оплату труда работодателя [43].

Расходы в виде единовременного вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж) могут учитываться в налоговом учете, если порядок, размер и условия его выплаты отражены в трудовом договоре и локальными нормативными актами. Выплата за выслугу лет зависит от таких факторов, как стажа работы, фактического времени работы. Если работник фактически в какой-то период не работал, то за данный период он не получит такого вознаграждения [42]. Из этого следует, что единовременное вознаграждение, которое выплачивается работникам исходя из наличия у них указанных факторов, таких как фактически отработанного ими времени, а не только от стажа работы, в налоговом учете относится к расходам на оплату труда.

Если организация несет убыток, ликвидируется, сокращает численность работников организации, то с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца и выплатой дополнительной компенсации в

размере двухмесячного среднего заработка. Эти суммы учитываются как расходы на оплату труда. В отдельных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, если так решат органы службы занятости населения, если в течении двух недель после увольнения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен [5].

Работники, которые обучаются в высших учебных заведениях, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании» по месту их работы предоставляются дополнительные отпуска [7].

Высшие учебные заведения, в которых обучаются работники организации, должны иметь государственную аккредитацию. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются:

1. для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах соответственно - по сорок календарных дней, на последующих курсах соответственно - по пятьдесят календарных дней;
2. для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов - четыре месяца;
3. для сдачи государственных экзаменов - один месяц.

Во время дополнительных отпусков работнику сохраняется средняя заработная плата, начисляемая в порядке, установленном для ежегодных отпусков, при этом допускается присоединение дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам [2].

Перечень расходов остается открытым, так как предусмотреть все возможные виды выплат, которые могут производиться налогоплательщиками работникам, не представляется возможным.

В статье 313 НК РФ сказано, что налогоплательщики вычисляют налоговую базу по итогам каждого отчетного (налогового) периода на основании данных налогового учета. Подтверждением данных налогового

учета являются первичные учетные документы (включая справку бухгалтера), аналитические регистры налогового учета, расчет налоговой базы. Таким образом, в налоговом учете в качестве первичных учётных документов выступают копии первичных документов, которые используются в бухгалтерском (финансовом) учете. По учету расчетов с персоналом по оплате труда применяются такие первичные учетные документы, как: Н Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда», Н Т-13 «Табель учета рабочего времени», Н Т-49 «Расчетно-платежная ведомость», Н Т-51 «Расчетная ведомость», Н Т-53 «Платежная ведомость», Н Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей», Н Т-54 «Лицевой счет», Н Т-54а «Лицевой счет», Н Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику», Н Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)», Н Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы» [44].

Таким образом, оплата труда рассматривается, со стороны работника, как доход, а со стороны работодателя, как затраты. Если в первом случае, работник хочет его увеличить, то во втором, ситуация противоположная. В этом и заключается сложность проблемы заработной платы.

2. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

2.2. Анализ природно-экономических условий

ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района является производителем сельскохозяйственной продукции. Юридический адрес: 422130, Республика Татарстан, Кукморский район, с. Псяк, ул. М.Яхина, д. 19.

Основной целью деятельности общества является эффективное использование принадлежащего ему имущества для получения прибыли от деятельности.

ООО «Асанбаш-Агро» несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, но не отвечает по обязательствам своих участников. Уставный капитал определяет минимальный размер имущества, гарантирующий интересы его кредиторов, и составляет 10 000 руб.

Сельхозпредприятие было организовано 1 апреля 2014 года и называлось предприятие «Сэт иле» - «Асанбаш». 1 февраля 2017 года реорганизовали в ООО «Асанбаш-Агро». Общество образовано в результате реорганизации ООО «Сэт иле»-«Асанбаш» Кукморского района Республики Татарстан и является правопреемником его прав и обязанностей.

Анализируемая организация расположена на самом севере нашей республики, граничит с Кировской областью России и районом Мамадыш.

ООО «Асанбаш-Агро» включает в себя 15 населенных пунктов: дер.Ош-Юмья, дер.Старая-Юмья, дер.Филипповка, дер.Вильмон,дер.Верхняя Юмья, дер. Новый Кумор, дер.Аман Ошторма, дер.Березняк, дер.Нижний Кумор, дер.Верхний Кумор, дер.Средний Кумор, дер.Студеный ключ, дер.Арпаяз, дер Асанбаш и село Псяк.

ООО «Асанбаш-Агро» является одной из влиятельных организаций в Кукморском районе. Форма организации - Общество с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» и относится к агропромышленной отрасли.

ООО «Асанбаш-Агро» расположен в селе Псяк, Кукморского района Республики Татарстан. Хозяйство расположено в 125 км от республиканского центра г. Казань и в 25 км от районного центра, а также в расстоянии 55 км от железнодорожной станции (рабочий поселок Шемордан).

Район расположен в северной части республики Татарстан. Граничит с Мамадышским, Сабинским, Арским районами, республикой Марий-Эл и Кировской областью. Районный центр – город Кукмор – расположен в 120 км от Казани и в 60 км от железнодорожной станции Шемордан. По территории района проходит автомобильная трасса Киров – Набережные Челны. Кукморский муниципальный район образован в 1930 году. Территория района изрезана многочисленными оврагами, малыми реками.

Климат села Псяк, в котором находится ООО «Асанбаш-Агро» можно отнести к умеренно-континентальному. Среднегодовая температура воздуха составляет 2,9 °С, среднемесячная температура января равна - 13,2°С, июля - 19,1 °С, продолжительность вегетационного периода составляет 133-136 дней. Сумма осадков за этот период превышает 230 мм, из них 90-95 мм выпадает в первую половину вегетации. Продолжительность безморозного периода 132-135 дней. Устойчивый снежный покров образуется в начале третьей декады ноября. Продолжительность залегания снежного покрова 145-150 дней, средняя дата его разрушения - 10 апреля. Весной и летом в отдельные годы наблюдается засуха (до 10-11 дней в году).

Почвенный покров довольно однообразен и представлен плодородными почвами черноземного типа, на долю которых приходится 91,3% от площади всех сельскохозяйственных угодий. Значительные площади заняты типичными черноземами, которые занимают до 33%

площади сельхозугодий. В целом, природно-климатические условия региона можно считать благоприятными для ведения сельского хозяйства.

Правильное использование земли и повышение ее плодородия всегда были и остаются главной задачей в сельском хозяйстве. Для более подробного изучения экономических условий функционирования ООО «Асанбаш-Агро», рассмотрим состояния и использования земельных фондов, т.е. определим состав земель и структуру сельскохозяйственных угодий, которые представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Состав земельного фонда и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Виды угодий	Годы						В среднем по РТ за 2017 год, структура, %
	2015		2016		2017		
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	
Всего земель	14750	X	14750	X	11719	X	X
В т.ч.: сельскохозяйственных угодий	14643	100,0	14643	100,0	11612	100,0	100
из них: пашня	13355	91,20	13355	91,20	10324	88,9	87,6
сенокосы	849	5,80	849	5,80	849	7,3	1,9
пастбища	439	3,00	439	3,00	439	3,8	10,2
Процент распаханности, %	X	91,20	X	91,20	X	88,9	87,6

Из таблицы 2.1 видно, что в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ в 2015-2016 годы общая земельная площадь и площадь сельскохозяйственных угодий не менялись. В 2017 году по сравнению с 2015 годом произошло уменьшение общей земельной площади и площади сельскохозяйственных угодий соответственно на 3 031 га или 20,5 % и 3031 га или 20,7 %. В 2017 году по сравнению с 2015 годом площадь пашни также уменьшилась на 3031 га или 22,7 %. Площади пастбищ и сенокосов за рассматриваемый период не изменились. Наибольший удельный вес в структуре сельскохозяйственных угодий ООО «Асанбаш-Агро» занимает

пашня (в среднем за три года 90,4 %). В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год процент распаханности в ООО «Асанбаш-Агро» выше на 1,3 пункта; удельный вес сенокосов выше на 5,4 пункта, а удельный вес пастбищ ниже на 6,4 пункта.

Сельскохозяйственное производство в размещении непосредственно связано со специализацией. Для всесторонней характеристики специализации сельскохозяйственных предприятий принимается система показателей, наиболее важными среди которых являются показатели структуры товарной продукции (таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Структура товарной продукции в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Виды продукции	Годы						Структура в среднем за 3 года	
	2015		2016		2017		Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	Удельный вес, %
	Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	Удельный вес, %	Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	Удельный вес, %	Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	Удельный вес, %		
Зерно	8901,00	6,50	12488,00	7,36	381,37	11,56	21770,4	7,03
Молоко	126787,00	92,63	155892,00	91,91	2457,67	74,47	285137	92,04
Мясо КРС	1144,00	0,84	1236,00	0,73	461,12	13,97	2841,12	0,92
Итого	136880	100	169616	100	3300,16	100	309796	100

Из таблицы 2.2 видно, что в структуре товарной продукции в среднем за 2015-2017 годы наибольший удельный вес занимает продукция скотоводства – 92,96 %. Таким образом, специализация ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ скотоводческая.

На основе данных таблицы 2.2 определим уровень специализации по величине коэффициента специализации.

$$K = 100 / \sum P (2i - 1),$$

где K – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции, %;

I – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего.

Рассчитаем уровень специализации в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ:

$$K_c = 100 / (92,96 * (2 * 1 - 1) + 7,03 * (2 * 2 - 1)) = 0,88$$

Полученное значение коэффициента 0,88 свидетельствует об углубленной специализации изучаемого хозяйства.

Уровень и темпы роста сельскохозяйственной продукции, повышение экономической эффективности в сельском хозяйстве в определенной мере зависит от обеспечения отрасли основными средствами. Низкая обеспеченность ООО «Асанбаш-Агро» основными производственными фондами приводит к несвоевременному выполнению важнейших технологических операций, росту трудоемкости и увеличению материально-денежных затрат на производство единицы продукции. В свою очередь наличие большого количества сверхнормативных средств производства способствует росту амортизационных отчислений, увеличению затрат и в конечном итоге ведет к удорожанию произведенной сельскохозяйственной продукции. Высокая эффективность сельскохозяйственного производства достигается при оптимальной обеспеченности предприятия основными производственными фондами. Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий основными производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Показатели	Годы			В среднем по РТ за 2017 год
	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	6438	64100	80245	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14 643	14643	11612	6290
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном	303	288	252	98

производстве, чел.				
Фондооснащенность, тыс.руб. на 100 га сельхозугодий	43,97	437,75	691,05	4216,7
Фондовооруженность, тыс.руб. на 1 работника	21,25	222,57	318,43	2706,4

Из таблицы 3 видно, что показатель фондооснащенности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ имеет тенденцию к увеличению. Так, в 2017 году по сравнению с 2015 годом он увеличился в 15,7 раза. Показатель фондовооруженности труда ООО «Асанбаш-Агро» также имеет тенденцию к увеличению. Так, в 2017 году по сравнению с 2015 годом он увеличился в 15 раз. Что произошло за счет увеличения стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения в 12,5 раза, уменьшения площади сельскохозяйственных угодий на 20,7 % и уменьшения численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве на 16,8%. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год фондооснащенность ООО «Асанбаш-Агро» ниже на 83,6 %, а фондовооруженность труда незначительно ниже на 88,2 %.

Важную роль в производственном процессе играют наличие и обеспеченность энергетическими ресурсами. Об энергетических ресурсах ООО «Асанбаш-Агро» можно судить по показателям энергооснащенности и энерговооруженности труда (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Показатели	Годы			В среднем по РТ за 2017 год
	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	1237	12400	15466	6477
Площадь пашни, га	13355	13355	10324	5508
Число среднегодовых работников, чел.	303	288	252	98
Энергооснащенность, л.с. в расчете на 100 га пашни	9,26	92,85	149,81	117,6
Энерговооруженность, л.с. в расчете на 1 работника	4,08	43,06	61,37	66,1

Из таблицы 2.4 видно, в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ показатели энергооснащенности и энерговооруженности труда за 2016-2017 имеет тенденцию к росту. В 2017 году после реорганизации анализируемой организации сумма энергетических мощностей составила 15 466 л.с. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год энергооснащенность выше на 27,4 %, энерговооруженность труда в ООО «Асанбаш-Агро» незначительно на 7,2 %.

Одним из важнейших условий для повышения эффективности производства является наличие трудовых ресурсов. Труд человека принадлежит решающая роль в процессе производства. Достаточная обеспеченность сельскохозяйственного предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокой уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объёмов производства продукции и повышения эффективности производства. В сельском хозяйстве на эффективность использования труда значительно влияет сезонность производства, который обусловлен несовпадением времени производства и рабочего периода. Для определения годового запаса труда и уровня его использования в ООО «Асанбаш-Агро» рассчитаем показатели таблицы 2.5.

Таблица 2.5 – Годовой запас труда и уровень его использования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Показатели	Годы			В среднем по РТ за 2017 год
	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников организации, чел	320	305	252	106
Годовой запас труда, тыс. чел-час	582,40	555,10	458,6	192,4
Фактически отработано, тыс. чел. – час	647	605	483	213
Уровень использования запаса труда, %	111,09	108,99	105,3	110,7

Данные таблицы 2.5 позволяют сказать, что уровень использования запаса труда в 2017 году незначительно уменьшился по сравнению с 2015 годом на 5,79 пункта. Этот показатель говорит о том, что работники ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района перегружены. Уровень использования запаса труда в 2017 году ниже на 5,4 пункта по сравнению со среднереспубликанскими данными.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельскохозяйственных предприятиях применяется система показателей, характеризующих использование главных факторов сельскохозяйственного производства: земли, основных производственных фондов, трудовых ресурсов и производственных затрат. Показатели эффективности сельскохозяйственного производства ООО «Асанбаш-Агро» приведены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2017 годы

Показатели	Годы			В среднем по РТ за 2017 г.
	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на - 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	2189,9	2266,7	44,07	77,1
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	1002,1	1088,2	20,31	49,3
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	9075,5	941,1	6,38	1,8
- 100 руб издержек производства, руб.	100,6	104,2	1,47	2,5
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	237,1	191,8	1107,00	558,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	108,5	92,1	510,10	357,0
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	982,7	79,6	160,19	13,3
- 100 руб издержек производства, руб.	11,9	8,8	36,99	17,9
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: - 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	480,6	181,8	360,45	190,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	219,9	87,3	166,09	121,8
- 100 руб основных производственных фондов, руб.	1991,9	75,5	52,16	4,5
- 100 руб издержек производства, руб.	24,1	8,4	12,04	6,1

Уровень рентабельности (убыточности),%	25,4	15,6	20,21	9,7
--	------	------	-------	-----

Из таблицы 2.6 видно, что в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ уровень использования земли уменьшился на 98,0 %. За рассматриваемый период экономическая эффективность использования земли увеличилась в 4,7 раза. Производительность труда в 2017 году по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 98,0%. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2017 год производительность труда в хозяйстве ниже на 58,8 %. Производство валового дохода в расчете на одного работника в 2017 году по сравнению с 2015 годом увеличилось в 4,7 раза. По сравнению со среднереспубликанскими данными этот показатель выше на 42,9 %. За рассматриваемый период эффективность использования основных производственных фондов имеет тенденцию к уменьшению, в 2017 году по сравнению с 2015 годом данный показатель уменьшился на 99,9 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными фондоотдача в ООО «Асанбаш-Агро» выше в 3,5 раза

Показатель «уровень рентабельности (убыточности)» колеблется по годам и наивысшим он был в 2015 году. В 2017 году по сравнению с 2015 годом уровень рентабельности уменьшился на 5,19 пункта. Уровень рентабельности показывает, что в 2017 году в ООО «Асанбаш-Агро» на 100 руб. полной себестоимости приходится 20,21 руб. прибыли. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год уровень рентабельности в ООО «Асанбаш-Агро» выше на 10,21 пункта.

Анализ данной таблицы показал, что ООО «Асанбаш-Агро» имеет неплохие показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства и является прибыльным.

2.2. Анализ финансового состояния

Под финансовым состоянием предприятия понимается способность предприятия финансировать свою деятельность. Оно характеризуется

обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразностью их размещения и эффективностью использования, финансовыми взаимоотношениями с другими юридическими и физическими лицами, платежеспособностью и финансовой устойчивостью. Финансовое состояние предприятия может быть устойчивым, неустойчивым и кризисным. Главной целью анализа является своевременно выявлять и устранять недостатки в финансовой деятельности и находить резервы улучшения финансового состояния предприятия и его платежеспособности. Одним из показателей, характеризующих финансовое состояние предприятия, является его платежеспособность.

Платежеспособность коммерческой организации определяется наличием необходимых платежных средств для своевременных расчетов с поставщиками, работниками по заработной плате, финансовыми органами, налоговой системой, банками и другими контрагентами.

Анализ платежеспособности необходим для предприятия с целью оценки и прогнозирования финансовой деятельности, но и для внешних инвесторов (банков). Оценка платежеспособности осуществляется на основе характеристики ликвидности текущих активов, т.е. времени, необходимого для превращения их в денежную наличность. От степени ликвидности баланса зависит платежеспособность.

Анализ ликвидности баланса за 2016-2017 годы ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ представлен в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Анализ ликвидности баланса в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (тыс.руб.) за 2016-2017 годы

АКТИВ	2016 г.	2017 г.	ПАССИВ	2017 г.	2017 г.	Платежный излишек (недостача)	
						2016 г.	2017 г.
Наиболее ликвидные активы (А1)	0	4	Наиболее срочные обязательства (П1)	30121	146549	-30121	-146545
Быстро реализуемые активы (А2)	4275	7071	Краткосрочные пассивы (П2)	0	751	4275	6320

Медленно реализуемые активы (А3)	178221	124858	Долгосрочные пассивы (П3)	63428	10006	114793	114852
Трудно реализуемые активы (А4)	58041	73151	Постоянные пассивы (П4)	146988	47778	-88947	25373
Баланс	240537	205084	Баланс	240537	205084	X	X

Из таблицы 2.7 видно, что в 2016-2017 годах платежный недостаток имеет место по наиболее ликвидным активам, который в 2017 году увеличился на 116 424 тыс.руб. и труднореализуемым активам в 2016 году. По быстро реализуемым активам и медленно реализуемым наблюдается платежный излишек, который соответственно увеличился на 2 045 тыс.руб. и 59 тыс.руб. Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеет место следующие соотношения активов и пассивов баланса (таблица 2.8).

Невыполнение одного из приведенных выше соотношений говорит о том, что бухгалтерский баланс является ликвидным лишь на 75 %, двух – на 50%, трех – на 25%, всех – на 0% (т.е. абсолютно неликвидным).

Таблица 2.8 – Соотношение активов и пассивов баланса ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2017 годы

Абсолютно ликвидный баланс	Соотношение активов и пассивов баланса ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ	
	2016 г.	2017 г.
$A1 \geq П1$	0 < 30 121 Условие не выполняется	4 < 146 549 Условие не выполняется
$A2 \geq П2$	4 275 > 0 Условие выполняется	7 071 > 751 Условие выполняется
$A3 \geq П3$	178 221 > 63 428 Условие выполняется	124 858 > 10 006 Условие выполняется
$A4 \leq П4$	58 041 < 146 988 Условие выполняется	73 151 < 47 778 Условие выполняется

Из таблицы 2.8 видно, что баланс ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района не является абсолютно ликвидным, так как в 2016-2017 годах не выполнялись первое и второе условия. Таким образом, бухгалтерский баланс является ликвидным на 50 %.

Анализ ликвидности баланса исследует не только текущее состояние расчетов, но и их перспективы. (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Текущая и перспективная ликвидность ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2017 годы

Показатели	2016 г.	2017 г.	Изменения (+ -) за период
Текущая ликвидность (Тл)	-25846	-140225	-114379
Перспективная ликвидность (Пл)	114793	114852	59

Из таблицы 2.9 видно, что текущая ликвидность свидетельствует о неплатежеспособности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района, которая в 2017 году увеличилась на 114 379 тыс.руб. Перспективная ликвидность увеличилась на 59 тыс. руб.

Для полной оценки ликвидности и платежеспособности наряду с абсолютными показателями рассчитываются относительные показатели на начало и конец анализируемого года, определяется их изменение за год и производится сравнение со сложившимися нормативами. К данным показателям следует отнести: коэффициент абсолютной ликвидности; коэффициент критической ликвидности; коэффициент текущей ликвидности (таблица 2.10).

Таблица 2.10 – Коэффициенты ликвидности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2017 годы

Показатели	Нормальные ограничения	2016 г.	2017 г.	Изменения за период
Коэффициент абсолютной ликвидности (Кабл)	0,2-0,7	0,14	0,05	-0,09
Коэффициент критической ликвидности (Ккл)	0,8-1,0	0	0	0
Коэффициент текущей ликвидности (Ктл)	$\geq 2,0$	6,06	0,90	-5,16

Из таблицы 2.10 видно, что коэффициент абсолютной ликвидности не соответствует нормальным ограничениям. К концу года он уменьшился на 0,09 пункта, это говорит о том, что ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района не может погасить свою кредиторскую задолженность денежными средствами. Коэффициент критической ликвидности ниже нормы. Коэффициент текущей ликвидности (коэффициент покрытия) в 2016 году

превышал рекомендованные границы, в 2017 году он уменьшился на 5.16 пункта и стал меньше нормальных ограничений, это говорит о нерациональном использовании активов анализируемой организации.

Показатели ликвидности дополняют показатели финансовой устойчивости. Поэтому проведем анализ финансовой устойчивости. Финансовая устойчивость предприятия определяет долгосрочную (в отличие от ликвидности) стабильность. Данный показатель характеризует финансовое положение с точки зрения достаточности и эффективности использования собственного капитала. Различают абсолютные и относительные показатели финансовой устойчивости. Абсолютными показателями финансовой устойчивости являются показатели, характеризующие степень обеспеченности запасов и затрат источниками их формирования. Для оценки состояния запасов и затрат используют данные группы статей «Запасы» II раздела актива баланса. Проанализируем финансовую устойчивость ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района с помощью абсолютных показателей (таблица 2.11).

Таблица 2.11 – Абсолютные показатели финансовой устойчивости ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (тыс. руб.) за 2016-2017 годы

Показатели	Ошибка обозначения	2016 г.	2017 г.	Изменения (+/-) за период
Источники формирования собственных и оборотных средств (капитал и резервы)	Шр П	146988	47778	-99210
Внеоборотные активы	Ир А	58041	73151	15110
Наличие собственных оборотных средств	СОС	88947	-25373	-114320
Долгосрочные обязательства (кредиты и займы)	Вр П	0	0	0
Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат	СДИ	88947	-25373	-114320
Краткосрочные обязательства (кредиты и займы)	КО	0	751	751
Общая величина основных источников формирования запасов и затрат	ОИ	88947	-24622	-113569
Общая величина запасов	З	178221	114324	-63897
Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств	дельта СОС	-89274	-139697	-50423

Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат	дельта СД	-89274	-139697	-50423
Излишек (+), недостаток (-) общей величины источников формирования запасов и затрат	дельта ОИ	-89274	-138946	-49672

Из таблицы 2.11 видно, что в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ собственные оборотные средства уменьшились на 114 320 тыс.руб., что заслуживает отрицательной оценки; собственные и долгосрочные заемные источники формирования запасов и затрат также уменьшились на 114 320 тыс.руб., общая величина основных источников формирования запасов и затрат уменьшилась на 113 569 тыс.руб. В ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского недостаток собственных оборотных средств увеличился на 50 423 тыс.руб.; недостаток собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат в конце года также увеличился на 50 423 тыс.руб.; недостаток общей величины источников формирования запасов и затрат увеличился на 49 672 тыс.руб. Исходя из таблицы 11 видно, что ООО «Асанбаш-Агро» имеет кризисное финансовое состояние.

Основным инструментом анализа финансового состояния являются финансовые коэффициенты – относительные показатели, рассчитываемые на основе данных бухгалтерской (финансовой) отчетности и дающие возможность получить представление об отдельных его характеристиках. Рассмотрим относительные показатели финансовой устойчивости ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (таблица 2.12).

Как видно из таблицы 2.12 коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами ($K_{СОС}$) в 2016 году соответствовал нормальным ограничениям, в 2017 году он уменьшился на 0,68 пункта. Следовательно, ООО «Асанбаш-Агро» в 2017 году не обеспечено собственными оборотными средствами. Коэффициент обеспеченности материальными запасами ($K_{ОМЗ}$) в 2017 году характеризует, что материальные запасы не покрыты собственными средствами, т.к. не соответствует нормальным ограничениям.

Коэффициент маневренности собственного капитала (K_M) не соответствует нормативным данным (0,5) и показывает, что собственные источники средств не мобильны с финансовой точки зрения.

Таблица 2.12 – Оценка относительных показателей финансовой устойчивости ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016 – 2017 годы

Показатели	Нормальные ограничения	2016 г.	2017 г.	Изменения (+/-) за отчетный период
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами ($K_{СОС}$)	$\geq 0,1$	0,49	-0,19	-0,68
Коэффициент обеспеченности материальными запасами ($K_{ОМЗ}$)	0,6 – 0,8	0,50	-0,22	-0,72
Коэффициент маневренности собственного капитала (K_M)	$\geq 0,5$	0,61	-0,53	-1,14
Индекс постоянного актива (K_P)	$\geq 0,5$	0,39	1,53	1,14
Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств ($K_{ДПЗС}$)	-	0,50	0,00	-0,50
Коэффициент реальной стоимости имущества ($K_{РСИ}$)	$\geq 0,5$	0,98	0,91	-0,07
Коэффициент автономии (K_A)	0,4 - 0,6	0,61	0,23	-0,38

Значение показателя индекс постоянного актива в 2017 году выше рекомендуемых границ. Данный индекс свидетельствует, что в 2016 году в величине собственных источников средств 39% занимали внеоборотные активы ООО «Асанбаш-Агро». К концу года K_P увеличился на 1,14 пункта. Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств ($K_{ДПЗС}$) в 2016 году показывал, что хозяйство использовало заемные средства для обновления и расширения производства. В 2017 году он равен нулю. Коэффициент реальной стоимости имущества ($K_{РСИ}$) соответствует норме и показывает, что средства производства занимают достаточную долю в имуществе хозяйства в 2016 году – 98%; в 2017 году – 91 %. К концу года

$K_{рсн}$ уменьшился на 0,07 пункта. Коэффициент автономии (K_A) в 2016 году показывал, что обязательства ООО «Асанбаш-Агро» могут быть покрыты собственными средствами, то есть величина собственных источников финансирования была выше половины совокупных источников формирования имущества. Превышение показателя нормативного значения (50%) означало, что в свете долгосрочной перспективы все обязательства могут быть покрыты собственными средствами. Данный факт важен для кредиторов, которые более охотно вкладывают средства в организации с высокой долей собственного капитала. Необходимо отметить, к концу года K_A уменьшился на 0,38 пункта и перестал соответствовать нормальным ограничениям.

В целях раскрытия темы выпускной квалификационной работы проведем анализ состава, структуры и динамики кредиторской задолженности в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (таблица 2.13).

Таблица 2.13 – Анализ состава и структуры кредиторской задолженности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2017 годы

Показатели	2016 г.		2017 г.		Темп прироста, % 2017 г. к 2016 г.	Абсолютное отклонение, тыс. руб. 2017 г.к 2016г.
	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%		
Долгосрочная кредиторская задолженность, всего	-	-	-	-	-	-
в том числе:						
кредиты	-	-	-	-	-	-
займы	-	-	-	-	-	-
прочие	-	-	-	-	-	-
Краткосрочная кредиторская задолженность, всего	90204	100	147300	100	63,3	57096
в том числе:						
расчеты с поставщиками и подрядчиками	9552	10,6	48563	33,0	408,4	39011
авансы полученные	33	0,04	6445	4,4	19430,3	6412

расчеты по налогам и сборам	18417	20,4	7401	5,0	-59,8	-11016
кредиты	-	-	-	-	-	-
займы	-	-	751	0,5	-	751
прочие	62202	69,0	84140	57,1	35,3	21938

Из таблицы 2.13 видно, что в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ долгосрочная кредиторская задолженность отсутствует, что является положительным моментом. Краткосрочная кредиторская задолженность в 2017 г. увеличилась по сравнению с 2016 г. на 63,3 % и составила 147 300 тыс. руб. В наибольшей степени это произошло из-за увеличения прочей задолженности. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. сумма кредиторской задолженности поставщиков и подрядчиков увеличилась на 39 011 тыс. руб., или на 408,4% и составила 6 445 тыс.руб.; кредиторская задолженность по авансам полученным увеличилась в 195 раз; сумма кредиторской задолженности по налогам и сборам уменьшилась на 11 016 тыс. руб., или на 59,8 % Наибольший удельный вес в общей величине кредиторской задолженности составляет прочая задолженность (в 2017 году удельный вес этой задолженности в общей сумме составил 57,1%).

Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности приведено в таблице 14.

Таблица 2.14 – Анализ дебиторской и кредиторской задолженности в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2016-2017 годы

Показатели	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение
Дебиторская задолженность краткосрочная, всего, тыс. руб.	4275	7071	2796
Кредиторская задолженность краткосрочная, всего, тыс. руб.	90204	147300	57096
Разница показателей, тыс. руб.(стр. 1 - стр. 2)	-85929	-140229	-54300
Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности (стр. 1 / стр. 2)	0,047	0,048	0,001

Из таблицы 2.14 видно, что в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ краткосрочная дебиторская задолженность увеличилась на 2 796 тыс.руб., краткосрочная кредиторская задолженность также увеличилась на

57 096 тыс.руб. За рассматриваемый период коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ не превышает 1, т.е. дебиторская задолженность не покрывает кредиторскую. Тем не менее за исследуемый период он меньше нормативного значения 2, а это значит, что замедляется обращение в денежные средства ликвидной части оборотных активов.

Таким образом, для ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ необходимо соблюдать баланс, когда размеры и условия получения коммерческих кредитов и отсрочек от поставщиков были бы не хуже условий кредитования организацией своих покупателей. В данном случае наблюдается отрицательная тенденция, когда для изучаемой организации не соблюдается отношение: сумма дебиторской задолженности выше кредиторской.

Анализ кредиторской задолженности ООО «Асанбаш-Агро» позволяет сделать следующие выводы: основная доля кредиторской задолженности – прочая. В 2016-2017 гг. эта доля составляла 69,0 и 57,1 % соответственно от общей суммы кредиторской задолженности; краткосрочная кредиторская задолженность в 2017 г. увеличилась по сравнению с 2016 г. на 63,3%; краткосрочная кредиторская задолженность не покрывается краткосрочной дебиторской задолженностью, что является отрицательным фактором, который говорит о невозможности организации расплатиться со своими кредиторами без привлечения дополнительных источников финансирования.

2.3 Оценка системы бухгалтерского, налогового учета и внутреннего контроля

Принципы организации работы бухгалтерии базируются на законодательно-нормативных актах: Федеральном законе №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Положениях по бухгалтерскому учету, Плана счетов

бухгалтерского учета и Методических рекомендациях по его применению и других документах.

В ООО «Асанбаш-Агро» весь учетный процесс сосредоточен в центральной бухгалтерии.

Ответственным за организацию бухгалтерского учета является руководитель хозяйства – Гарифуллин Ильдар Альбертович, который учредил бухгалтерскую службу как структурное подразделение во главе с главным бухгалтером Камалиевым Рамилем Рафгатовичем. Зам.глав.бухгалтера: Саматова Раиля Альбертовна. Секретарь руководителя хозяйства Муллаханова Зульфия Рафаэловна одновременно выполняет обязанности работника отдела кадров.

Одним из основных документов, который определяет правила ведения бухгалтерского учета в изучаемой организации в рамках применяемых стандартов бухгалтерского учета, определенных нормативными актами по бухгалтерскому учету, является разработанная учетная политика.

Бухгалтерская отчетность в хозяйстве составляется на русском языке. В ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района разработан свой рабочий план счетов в соответствии с рекомендуемым планом счетов бухгалтерского учета.

Учет в ООО «Асанбаш-Агро» ведется путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета в рублях.

Учет ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ автоматизирован, с использованием программы «1С:Бухгалтерия предприятия 7.7». В анализируемой организации применяются единые унифицированные формы первичных документов. В условиях автоматизации регистры синтетического и аналитического учета формируются автоматически на основе информационного массива и первичных документов. Таким образом, основными регистрами учета по счетам являются оборотно-сальдовая ведомость по счету, карточка счета, анализ счета и др.

ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ находится на общем режиме налогообложения, а, следовательно является плательщиком налога на

прибыль, налога на добавленную стоимость, налога на имущество и других налогов (табл.2.15).

Из таблицы 2.15 видно, что на конец года основная сумма задолженности – около 99,6%, приходится на налог на доходы физических лиц.

Таблица 2.15 Состояние расчетов по налогам и сборам в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, за 2017г.

	Остаток на начало года		Начислено		Уплачено		Остаток на конец года	
	Пере-плата, тыс. руб	Задол-женность тыс. руб	Сум-ма, тыс. руб	В % к итогу	Сум-ма, тыс. руб	В % к итогу	Пере-плата, тыс. руб	Задол-женность тыс. руб
Налог на прибыль	-	-	10	0,02	2	0,01	-	8
Налог на добавленную стоимость	-	-	39344	83,70	39344	90,98	-	-
Налог на имущество	-	-	23	0,05	23	0,05	-	-
Налог на доходы физических лиц	-	-	7587	16,14	3842	8,88	-	3745
Транспортный налог	-	-	40	0,09	35	0,08	-	5
Всего	-	-	47004	100	43246	100	-	3758

Налог на прибыль составляет незначительный удельный вес в структуре исчисленных налогов за налоговый 2017 год – и не превышает 1%.

Налоговый учет в целях исчисления налога на прибыль ведется автоматизировано с использованием программы «1С:Бухгалтерия предприятия 7.7», которая позволяет в единой системе на основе бухгалтерских документов создавать обороты и в налоговых регистрах. Важным элементом единого интегрированного учета являются метод сбора информации по бухгалтерским счетам и их дальнейшая обработка для формирования бухгалтерской и налоговой отчетности. Детальное отражение операций в

целях налогового учета отражаются с использованием отдельной системы налоговых счетов.

В изучаемой организации организован внутренний контроль для целей обеспечения сохранности и целесообразности финансово-хозяйственной деятельности, а также достоверности учетных и отчетных данных. Система внутреннего контроля включает в себя следующие составляющие: соответствие организационной структуры размеру и характеру деятельности; распределение ответственности и полномочий; наличие должностных инструкций для всего персонала организации; соблюдение сроков утверждения учетной политики; соответствие принятых элементов учетной политики требованиям действующего законодательства; наличие ревизионной комиссии. Внутренний контроль в изучаемой организации производится ревизионной комиссией. В ООО «Асанбаш-Агро» проводятся различные проверки налоговыми инспекциями, контролирующими органами министерства финансов и другими вышестоящими органами.

3. СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1. Первичный учет начисления и выдачи заработной платы

Вопрос о целесообразности приема сотрудника решает директор исследуемого предприятия на основе принятых в организации методов подбора, оценки персонала и штатной структурой.

Штатная структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников. Поэтому вместе с разработкой штатного расписания предприятия разрабатываются такие документы, как фонд заработной платы. Они пересматриваются ежегодно. Может производиться расчет необходимой численности персонала для предприятия, однако на исследуемом объекте данную процедуру не осуществляют. Исходными данными для формирования штатной структуры являются: плановые объемы производства (работ и услуг); нормативы численности и заработной платы; схема организационной структуры управления; фактические штатные расписания за прошлые периоды.

Следует отметить, что в исследуемой организации должность начальника отдела кадров отсутствуют. Его должностные обязанности возложены на секретаря руководителя хозяйства Муллаханову Зульфию Рафаэловну.

При приеме на работу кандидат на вакантную должность (профессию) обязан предъявить следующие документы:

- личное заявление о приеме на работу;
- трудовую- - (в- -случае- -поступления- -на- -работу- - -предъявить-
-новую);
- паспорт;
- военный билет для военнообязанных
- диплом или иной документ (аттестат, сертификат, удостоверение) о
полученном образовании или профессиональной подготовке;
- автобиографию- -и- - размером- размером 4х6 см.
- для расчета льгот по налогу на доходы физических лиц необходимо
представить заявление на предоставление стандартных налоговых вычетов,
свидетельства о рождении детей до 18 лет, справки об обучении на дневном
отделении в учебных заведениях детей в возрасте до 24 лет.

С кандидатом проводится предварительная работа с целью:

- ознакомления правилами внутреннего распорядка предприятия;
- уведомления кандидата об условиях труда, должностных
обязанностях, порядке и условиях оплаты труда;
- ознакомления с правилами техники безопасности, противопожарной
безопасности и охраны труда.

В соответствии ТК РФ с принимаемым на работу заключается трудовой договор с испытательным сроком. Договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдается сотруднику, а другой хранится в личном деле сотрудника.

С лицами, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, продажей, перевозкой или применением в процессе работы переданных им ценностей, заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Прием на работу оформляется приказом администрации, который объявляется сотруднику под расписку.

На нашем предприятии устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями: суббота и воскресенье. Общая продолжительность

рабочей недели в соответствии с ТК РФ составляет сорок часов.

При работе в выходной день в силу производственной необходимости сотруднику предоставляется по его желанию компенсация (день к ежегодному отпуску, отгул или двойная оплата).

Администрация имеет право направить сотрудника в командировку. С письменного согласия сотрудника он может быть откомандирован на другое место работы (стажировка, обмен опытом).

Ежегодный отпуск предоставляется сотруднику в удобное для него время и с учетом графика отпусков. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в размере 28 календарных дней. По согласованию с администрацией сотрудник имеет право на административный отпуск без сохранения заработной платы

Сотрудник исследуемого предприятия обязан:

- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- осуществлять свою деятельность честно и добросовестно;
- беспрекословно выполнять условия заключенного с ним трудового договора;
- соблюдать исполнительскую дисциплину;
- производительно использовать рабочее время;
- соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- принимать меры к устранению причин и условий, влекущих за собой нарушение нормального режима работы;
- не разглашать сведения, являющиеся служебной или коммерческой тайной.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый сотрудник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями.

Деловые и нравственные качества сотрудника и условия труда определяются в трудовом договоре.

Администрация предприятия обязана:

- правильно организовывать труд сотрудников, направленный на эффективное развитие предприятия;
- предоставить сотруднику рабочее место;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- выдавать заработную плату в установленные сроки (аванс, окончательный расчет);
- неуклонно соблюдать законодательство о труде;
- обеспечивать соблюдение условий контракта сотрудника;
- обеспечивать соблюдение правил внутреннего распорядка.

Увольнение сотрудников Предприятия производится в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- в связи с истечением срока трудового договора и непродлением его на новый срок; по инициативе сотрудника или по инициативе администрации;
- по результатам отрицательной оценки прохождения испытательного срока и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

Прекращение трудовых отношений оформляется приказом, который объявляется сотруднику под расписку.

Трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении выдается сотруднику в день увольнения. Днем увольнения считается последний день работы. В этот же день производится окончательный расчет с сотрудником.

Все первичные документы, используемые на исследуемом предприятии, используемые для учета кадрового состава представлены нами в таблице 3.1 и приложении.

Таблица 3.1 Первичные документы, применяемые по учету кадров в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

Наименование документа	Назначение и порядок заполнения
1	2
Приказ (распоряжение) о приеме на работу	Является основанием для приема на работу.

Продолжение таблицы 3.1

Наименование документа	Назначение и порядок заполнения
1	2
Трудовой договор	<p>Предназначен для оформления трудовых отношений с каждым работником при приеме его на работу. Заключается в письменной форме: на неопределенный срок; на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор). Непосредственно содержание, а также порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора регулируется ТК РФ. Согласно статьи 57 ТК РФ в трудовом договоре обязательно должны быть отражены сведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя; -сведения о документах, удостоверяющих личность работника; -идентификационный номер налогоплательщика; -сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; -место и дата заключения трудового договора. -место работы; -трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); -дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; -условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); -режим рабочего времени и времени отдыха; -компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; -условия, определяющие в необходимых случаях характер работы; -условие об обязательном социальном страховании работника; -другие условия, предусмотренные ТК РФ.
Штатное расписание	<p>Предназначен для оформления структуры штатного состава и штатной численности организации. Оно содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (КТУ), коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и нормативными актами организации. Утверждается приказом руководителя организации.</p>

Продолжение таблицы 3.1

Наименование документа	Назначение и порядок заполнения
1	2
Личная карточка по форме № Т-2.	Заполняется на каждого работника; в ней содержатся общие сведения о работнике, сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске и другие дополнительные сведения. Она заполняется на основании: приказа (распоряжения) о приеме на работу; паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; трудовой книжки или документа, подтверждающего трудовой стаж; страхового свидетельства государственного пенсионного страхования; документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, а также сведений, сообщенных о себе работником.
Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)	Используется при оформлении увольнения работника. Составляется работником кадровой службы (бухгалтером), подписывается руководителем организации. Обязательно указывается основание прекращения (расторжения) трудового договора и производится запись в точном соответствии с формулировкой ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью. На основании приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) делается запись в личной карточке, личном счете, трудовой книжке и производится расчет с работником.
Табель учета рабочего времени по форме № Т-13	Применяется для контроля за трудовой дисциплиной и с целью анализа степени использования рабочего времени на изучаемом предприятии. Табельный учет служит основанием для начисления заработной платы работникам с повременной оплатой труда. В нем производятся отметки о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя, сокращенной продолжительности рабочего времени и др. Основанием для записи являются: листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, письменное предупреждение о простое, заявление о совместительстве, письменное согласие работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством и другие.

Из таблицы 3.1 видно, что на исследуемом предприятии учету личного состава уделяется особое внимание. В каждом структурном подразделении бригадами ведется табельный учет. В конце отчетного месяца табели сдаются в бухгалтерию для начисления заработной платы.

На исследуемом объекте применяются практически все виды оплаты

труда: механизаторам, дояркам и другим работникам основных отраслей заработная плата начисляется по сдельно-премиальной форме, работникам вспомогательных производств установлена либо сдельно-премиальная, либо аккордно - премиальная оплата труда, по административно-управленческому персоналу, руководителям производственных подразделений, специалистам в основном применяется повременная оплаты труда.

Начисление заработной платы производится на основе первичных документов, обобщенных нами в таблице 3.2.

Таблица 3.2 Первичные документы по учету затрат труда, выполненных работ и начислению заработной платы в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

Наименование документа	Назначение и порядок заполнения
1	2
Учетный лист тракториста-машиниста.	Применяется для учета механизированных работ, выполняемых тракторами, комбайнами и другими совокупными машинами. Он открывается на 15 дней на каждого тракториста – машиниста. Запись ежедневно в документе ведет бригадир транспортно – полеводческой бригады.
Учетный лист труда и выполненных работ.	Применяется для учета ручных работ и работ, выполненных с помощью живой тяговой силы. В нем последовательно записывают наименование предприятия, отделение (участок), бригаду, звено, месяц, год, фамилию, имя, отчество каждого члена данного звена или группы работников, выполняющих совместно работы, их табельные номера. По мере выполнения работ ежедневно указывают числа месяца, наименование культуры и вида выполненных работ, единицу измерения, расценку, нормы выработки.
Путевой лист грузового автомобиля	Применяется для учета работы грузовых автомобилей. В этом документе отражают количество отработанных часов, пробег всего и в том числе с грузом; количество перевезенных грузов, сделанных тонно-километров, отработанных машино – дней, расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда по ее видам. В конце месяца все путевые листы передаются в бухгалтерию для начисления оплаты труда.

Продолжение таблицы 3.2

Наименование документа	Назначение и порядок заполнения
1	2
Путевой лист легкового автомобиля	Применяется для учета работы легковых автомобилей. В этом документе отражают количество отработанных часов, пробег, отработанных машино – дней, расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда по ее видам. В конце месяца все путевые листы передаются в бухгалтерию для начисления оплаты труда.
Путевой лист трактора	Применяется для учета работы тракторов на транспортных работах. В этом документе отражают количество отработанных часов и дней, расход горючего по норме и фактически и суммы начисленной оплаты труда по ее видам.
Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства	Применяется для начисления оплаты труда работникам животноводства с учетом отработанного времени и объема выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки. В нем записывают фамилии работников, количество отработанных каждым из них человека – часов, расценки и объем выполненных работ. На отдельной итоговой строке в расчете показывают количество рабочих дней, отработанных рабочими лошадьми. Составляют расчет заведующей фермой. В конце месяца его подписывает зоотехник, затем документ поступает в бухгалтерию для составления расчетно – платежных ведомостей.
Наряд	Применяется для учета труда и его оплаты во вспомогательных производствах.
Листок временной нетрудоспособности	Является основанием для расчета пособий по временной нетрудоспособности: вследствие заболевания или травмы, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи, долечивания в установленном порядке в санитарно-курортных учреждениях и др.
Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику	Применяется для начисления отпускных.
Расчетная ведомость (расчет заработной платы)	Является обобщающим регистром, в котором отражаются расчеты по заработной плате с каждым работником. В ней по каждому работнику отражаются данные о начислениях, удержаниях из заработной платы, сумма к выдаче.
Платежная ведомость	Составляется на основании расчетной ведомости для выдачи заработной платы сотрудникам. В ней указываются показатели: фамилия, имя, отчество работника, сумма к выдаче, расписка в получении.

Следует отметить, что на исследуемом предприятии применяется автоматизированная форма бухгалтерского учета, основанная на применении автоматизированного продукта «1С: предприятие». В виду того, что специализированные документы по учету труда в сельскохозяйственном производстве в конфигурации «1С: предприятие» не составляются, все

перечисленные документы из таблицы 3.2, за исключением последних двух, заполняются на исследуемом предприятии вручную.

Затем рассчитанные данные вводятся в компьютер в документ «Расчет заработной платы». На основании данного документа автоматически можно заполнить в программе «платежную ведомость».

Рассмотрим последовательность расчета заработной платы на примере одного сотрудника – Ахметхановой Гульнары Ильдусовны. Согласно штатному расписанию и приказа о приеме на работу тарифная часовая ставка оператора животноводческих комплексов и механизированных ферм составляет 45 руб.

Бухгалтером был сделан следующий расчет заработной платы в документе «Расчет начисления заработной платы работникам животноводства»:

-отработано за период -135 час.

-тарифная часовая ставка 45 руб.

Сумма заработной платы за период работы составила:

45 руб.: 135 час..= 6075 руб.00коп.

Д 20 К 70 6075 руб.00коп

Иждивенцев у нее нет. Удержания производятся только по налогу на доходы физических лиц. Рассчитаем сумму налога:

$6075 * 13\% = 790$ руб.

Д 70 К 68 790 руб.

Таким образом, к выдаче Ахметхановой Гульнаре Ильдусовне причитается (то есть на руки):

6075 руб 00 копеек – 790 руб. = 5285 руб.

Расчет «больничных» осуществляется на основании листка нетрудоспособности.

Каримов Ильгам Аминович. находился на «больничном». После выхода на работу им был предоставлен больничный лист: № 170314498044 от 18.12.2018 за период болезни с 16 декабря 2018г. по 18 декабря 2018г.

Отразим расчет пособий по больничному листу.

Каримовым Ильгамом Аминовичем расчетный период для начисления пособия по временной нетрудоспособности (2 предыдущих календарных года: 01.01.2016г.-31.12.2017г.) отработан. Поэтому пособие рассчитываем из фактически полученных доходов за этот период.

Сумма учитываемых доходов оставила:

- за период с 01.01.2016г.-31.12.2016г. – 151767 руб. 09 копеек.

- за период с 01.01.2017г.-31.12.2017г. – 142942 руб. 80 копеек.

Всего доходов в расчетном периоде: 294709 руб. 89 копеек.

Предельная величина, которая может быть взята для расчета (установлено законодательством), составляет:

- за 2016г. – 718000 руб.

- за 2017г. – 755000 руб.

Таким образом, фактические суммы не превышают предельной облагаемой взносами величины в каждом из периодов (2016 и 2017 гг.), поэтому берем для расчёта фактически полученные доходы за этот период: 294709 руб. 89 копеек.

Среднедневной заработок исходя из фактических доходов:

$294709 \text{ руб. } 89 \text{ копеек.} : 730 \text{ дн.} = 403 \text{ руб. } 71 \text{ коп.}$

Среднедневной заработок исходя из минимального размера оплаты труда (МРОТ) на 30.10.2018 г. составляет:

$11163 * 24 \text{ мес.} : 730 \text{ дн.} = 367 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$

Исходя из ст. 14 ч.1.1 255-ФЗ от 29 декабря 2006 года, на основании того, что доход работника за два предыдущих года оказался больше, чем минимальный размер оплаты труда в пересчете на полный месяц, расчет среднего дневного заработка для расчета пособий по больничному листу Каримову Ильгаму Аминовичу будет осуществляться исходя из фактической средней.

Стаж Каримова Ильгама Аминовича – 28 лет — берем 100% среднего заработка.

Период болезни с 16 декабря 2018г. по 18 декабря 2018г. Отметим, что он находился в стационаре (больнице), а в соответствии с законодательством в этом случае все пособия выплачиваются за счет средств Фонда социального страхования. Кроме того, им рабочий день - 16 декабря был отработан полностью. В стационар он обратился после рабочего дня. Таким образом, оплате будут подлежать лишь два дня.

Рассчитаем сумму пособия по больничному листу менеджеру Каримову Ильгаму Аминовичу за весь период болезни (17.12.18-18.12.18):

$403 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} \cdot 2 \cdot 100\% = 807,42 \text{ руб.}$

Расчет оформляется соответствующим документом «Расчет пособия», рассчитанные данные переносятся в листок нетрудоспособности.

Д 20 К 69.1 807,42 руб

Расчет отпускных производится на основании приказа. Приведем порядок начисления отпускных Иванову Дмитрию Павловичу. На основании приказа 45г от 9 февраля 2018 года ему предоставляется отпуск на 13 календарных дней: 10.02.2018г. по 23.02.2018г. На основании приказа бухгалтером производится расчет в специальном документе «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» по утвержденной форме N Т-60.

Для расчета отпускных расчетным периодом является 12 календарных месяца, предшествующих месяцу ухода в отпуск. В нашем случае расчетным периодом является: с 01.02.2017г. по 31.01.2018г. За указанный период берутся выплаты, которые учитываются при исчислении среднего заработка для отпускных. Если расчетный период отработан полностью (то есть работник не болел, не уходил в отпуск и др.), то расчет среднедневного заработка для отпускных рассчитывается следующим образом:

1. Сначала находят количество календарных дней в расчетном периоде: $12 \text{ мес.} \cdot 29,3 = 351,6 \text{ дн.}$
2. Затем сумму выплат за период делят на количество дней в календарном периоде.

Если расчетный период отработан не полностью (то есть работник либо

болел, либо уходил в отпуск и др.), то расчет среднего заработка для отпускных рассчитывается следующим образом:

1. Сначала рассчитывают количество календарных дней в расчетном периоде:
 - если месяц отработан полностью – количество дней для расчета принимают равным - 29,3 дням;
 - если месяц отработан не полностью - количество дней для расчета рассчитывают по формуле: коэффициент 29,3 делят на количество календарных дней в месяце и умножают на количество отработанных дней.
2. Затем сумму выплат, которые учитываются при исчислении среднего
3. заработка за период делят на количество дней в календарном периоде.

Например, Ивановым Дмитрием Павловичем расчетный период отработан не полностью. Поэтому количество дней для расчета отпускных равно 300,93 дн.

За указанный период берутся выплаты, которые учитываются при исчислении среднего заработка - 239388,27 руб.

Среднедневной заработок равен:

$239388,27 \text{ руб.} : 300,93 \text{ руб.}$

Сумма отпускных за 13 дней составит:

$300,93 * 13 \text{ дн.} = 10341,43 \text{ руб.}$

Как правило, перед отпускными выплачивают и другие суммы, причитающиеся к выплате, например заработную плату за отработанный период или премии (согласно приложения – 1341,65 за январь и 6348,78 – заработная плата за отработанные дни февраля до ухода в отпуск -10 февраля). Таким образом, все начисления (отпускные, заработная плата и др.) Иванова Дмитрия Павловича перед уходом в отпуск составили:

$1341,65 + 10341,37 = 6348,78 = 18031,80 \text{ руб.}$

Так как на исследуемом объекте применяется автоматизированная

форма бухгалтерского учета, то на основании данных расчетов начисленные суммы заработной платы, «больничных» и отпускных были перенесены в 1С в документ «расчет заработной платы». На основании документа «расчет заработной платы» в 1С автоматически бухгалтер сформировал платежные ведомости для их выплаты. Выдачу заработной платы производят путем перечисления на зарплатные карты через сбербанк.

Итак, рассмотрев порядок начисления и выдачи заработной платы можно отметить один недостаток. Многие расчеты производятся вручную при имеющихся условиях автоматизации учетного процесса, так как применяемая программа не учитывает специфику сельского хозяйства.

3.2. Формирование бухгалтерских и налоговых регистров по оплате труда в условиях автоматизации учета

Первичные специализированные документы по учету труда должны быть накоплены и сведены в двух направлениях: для организации расчетов по заработной плате по каждому работнику; для накапливания по объектам учета затрат (рисунок 3.1). Из рисунка 3.1 видно, что на исследуемом предприятии в виду использования автоматизированной формы бухгалтерского учета аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы ведется по каждому работнику в документе «Начисление заработной платы». Чтобы произошло автоматическое начисление заработной платы в документе «Начисление заработной платы», перед данной процедурой в справочнике «Сотрудники» по каждому сотруднику устанавливают счета для отнесения затрат по оплате труда (20-если основной работник, 26 – если бухгалтер, и.т.д.). Если в ведомости находятся сотрудники, оплата труда которых относится на один производственный счет, то в самой ведомости можно изменить переключатель с положения «использовать счет справочника» на вид «использовать счет ведомости».



Рис.3.1 Схема обработки информации по учету затрат труда и его оплаты в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

После проведения документа «Начисление заработной платы» автоматически формируются бухгалтерские записи с использованием указанных счетов. В конце отчетного периода формируются отчеты - регистры синтетического (в статусе «по счету») и аналитического учета (в разрезе «субконто») по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Таблица 3.3 Бухгалтерские записи по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов	
	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата животноводческой бригады	20	70
Начислена заработная плата работникам убойного цеха	20.01.1	70
Начислена заработная плата работникам цеха упаковки субпродуктов	20.01.1	70
Начислена заработная плата работникам транспортного цеха и других вспомогательных производств	23	70
Начислена заработная плата работникам склада холодильника и другому общепроизводственному персоналу	25	70
Начислена заработная плата директору, начальнику финансово-экономической службы, главному бухгалтеру и прочему административно-управленческому персоналу	26	70
Начислена оплата труда работникам столовой и других обслуживающих производств	29	70
Начислена оплата труда работникам отдела сбыта, продавцам в специализированных магазинах	44	70
Начислена материальная помощь работникам	91/2	70
Начислены пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня (за счет средств работодателя)	20,23,25,26, 44,29	70
Начислены пособия по временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования	69/1	70
Произведены отчисления в резерв на оплату отпусков	20,23,25,26, 44,29	96
Начислены отпускные за счет резерва на оплату отпусков	96	70
Удержан налог на доходы физических лиц с заработной платы	70	68
Удержаны суммы по исполнительным листам	70	76
Взыскано с работника в возмещение материального ущерба	70	73.2
Удержаны суммы платежей за товары, проданные в кредит, по предоставленным займам	70	73.1

Продолжение таблицы 3.3

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов	
	Дебет	Кредит
Выдан аванс	70	50,51
Суммы удержаний в счет погашения подотчетных сумм	70	71
Выдана продукция в счет оплаты труда: -на сумму по реализационным ценам -по себестоимости	70 90/2	90/1 43,41
Выданы топливо, строительные материалы в счет оплаты труда: -на сумму по реализационным ценам -по учетной цене	70 91/2	91/1 10/4,10
Удержана сумма обедов из заработной платы	70 91	91 29/4
В срок не выданная заработная плата переведена в разряд депонированной	70	76

Для учета расчетов по заработной плате на исследуемом объекте согласно установленного плана счетов используют счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Он синтетический, активно-пассивный. Бухгалтерскую корреспонденцию по учету расчетов с персоналом по оплате труда на исследуемом объекте показана в таблице 3.3.

На основе данных бухгалтерского учета после проведения документа «Начисление заработной платы» в 1С автоматически производятся записи и в налоговом учете, то есть в целях исчисления налога на прибыль затраты на оплату труда включатся в расходы по налогу на прибыль.

Детальное отражение операций в целях налогового учета, то есть учитываемые при исчислении налога на прибыль, отражаются с использованием отдельной системы налоговых счетов. Проводки по этим счетам формируются параллельно с проводками по обычному плану счетов.

Они используются для:

- для расчёта суммы признаваемых расходов и доходов;
- для заполнения налоговой декларации по налогу на прибыль.

Счёт Н70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчётах с работниками организации по оплате

труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам). По своей сути он является аналогом счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» с тем исключением, что по счёту Н70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся аналитический учёт по сотрудникам.

При начислении заработной платы, пособий, а также НДФЛ делаются проводки по кредиту счёта Н70 «Расчёты с персоналом по оплате труда», а при выплате заработной платы и удержании НДФЛ и алиментов делаются проводки по дебету счёта.

Анализируемое предприятие перешло на выплату заработной платы с использованием пластиковых карт.

Для реализации данного направления был выбран банк – Отделение Сбербанка России г. Казани. Для этого в банк были представлены документы:

1. договор, в котором указаны реквизиты банковского счета организации (расчетного);
2. заполненные анкеты на сотрудников с приложением ксерокопий паспортов;
3. доверенность, кому организация поручает предоставлять документы в Банк.

Согласно договора банк оказывает нашему предприятию услуги по переводу денежных средств (сумм заработной платы, выплат социального характера и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации) в валюте Российской Федерации для зачисления на указанные организацией в специально подготовленном файле начислений документе «Реестре» текущие счета работников.

Реквизиты для перевода денежных средств, предназначенных для зачисления на текущие счета работников были предоставлены банк. На основании предоставленных работниками необходимых банку документов, оформленных надлежащим образом банк открыл текущие счета и выпустил

расчетные (пластиковые) карты работникам в соответствии с договором о банковском обслуживании.

Для оформления работникам расчетных (пластиковых) карт и открытия текущих счетов и с письменного согласия работников на обработку банком персональных данных, организация предоставила в банк анкеты с указанием следующих данных: ФИО, дата рождения, место рождения, гражданство, ИНН, адрес проживания, адрес регистрации, данные документа, удостоверяющего личность, номер мобильного телефона.

Все необходимые документы для открытия текущих счетов работников, согласно перечню, установленному банком в соответствии с законодательством Российской Федерации и банковскими правилами, были переданы в банк. Банк на основании предоставленных надлежащим образом оформленных работниками документов после идентификации работников в соответствии с требованиями законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма открыл текущие счета и выпустил расчетные карты в соответствии с договором о банковском обслуживании.

После открытия текущих счетов и передачи пластиковых карт работникам, организация стала производить перечисления заработной платы на пластиковые карты.

Для перевода денежных средств и их зачисления на текущие счета исследуемая нами организация предоставляет в банк:

- одновременно реестр и файл начислений в электронном виде;
- платежное (-ые) поручение (-я) на общую сумму денежных средств, предназначенных для перевода и зачисления на текущие счета работников, оформленные организацией в соответствии с требованиями нормативных актов Банка России с учетом следующих особенностей:

- в поле «Получатель» указывается наименование и место нахождения Банка;

- в поле «Сумма» указывается общая сумма, подлежащая переводу для

зачисления на текущие счета;

- в поле «Назначение платежа» указывается цель платежа, делается ссылка на перевод денежных средств по Реестру, его номер, дату, а также указывается категория Работников (резиденты/нерезиденты), в пользу которых осуществляется перевод денежных средств. Клиент-резидент при переводе денежных средств в пользу Работников-нерезидентов и Клиент-нерезидент при переводе денежных средств в пользу Работников в обязательном порядке указывает код вида валютной операции в соответствии с требованиями валютного законодательства Российской Федерации.

Перевод денежных средств, предназначенных для зачисления на текущие счета, осуществляется по реквизитам, предоставленным банком в соответствии договором.

Файл начислений и реестр оформляются с учетом следующих особенностей:

- клиент оформляет отдельный Файл начислений и Реестр к каждому платежному поручению,

- реестр должен содержать все реквизиты, установленным банком форматом.

Банк не позднее следующего рабочего дня со дня поступления денежных средств производит зачисление денежных средств на указанные организацией текущие счета.

Комиссия за перевод денежных средств для зачисления на текущие счета оплачивается при каждом переводе денежных средств в установленном договором размере. При оплате комиссии в соответствующем поле платежного документа указывается: «Комиссия банка за перевод денежных средств для зачисления на Текущие счета физических лиц по Договору о перечислении денежных средств от «_____» _____ 200__ г. № _____ (Платежное поручение № _____ от «_____» _____ 200__ г.) НДС не облагается».

После совершения операции по переводу денежных средств на

пластиковые карты (счета) сотрудников в бухгалтерском учете исследуемой организации производятся бухгалтерские записи, отраженные нами в таблице 3.4.

Таблица 3.4 Бухгалтерская корреспонденция счетов по переводу зарплаты на пластиковые карты в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов	
	Дебет	Кредит
Оплачено оформление пластиковых карточек за счет средств предприятия	91/2	51
Перечислен аванс банку за годовое обслуживание карточных счетов работников	60	51
Списана часть аванса, выданного банку за обслуживание карточных счетов (ежемесячно)	91/2	60
Выплачена заработная плата за текущий месяц	70	51
Отражена комиссия банка за перечисление денег на пластиковые карты	91/2	51

Перевод сотрудников на выдачу заработной платы с использованием пластиковых карт позволит исследуемому предприятию уменьшить объём работ по данному участку.

Согласно договора наша организация обязуется уведомлять банк в письменной форме:

- о приеме на работу нового работника, путем направления в Банк Файла открытия и надлежащим образом оформленных и подписанных документов;
- об увольнении работника путем направления в банк реестра уволенных работников,
- об изменениях и дополнениях в учредительных и иных документах в течение 2 (двух) рабочих дней со дня их регистрации, а также уведомлять в письменной форме Банк в течение 2 (двух) рабочих дней со дня изменения места нахождения (юридического адреса), адреса для корреспонденции, номеров телефонов, факса, телекса и адреса электронной почты.

-доводить до сведения работников полученную от банка информацию об изменении действующих тарифов Банка.

Обобщая вышеприведенный анализ следует сказать, что с в целом на исследуемом объекте бухгалтерский учет расчетов по оплате труда организован на уровне, соответствующем нормативному законодательству. Главным недостатком, на наш взгляд, является то, что выбранная конфигурация не совсем отвечает требованиям данного участка работ. Это приводит к тому, что большинство специализированных документов, а также расчет отпускных, пособий по нетрудоспособности осуществляется вручную.

3.3 Основные направления совершенствования учета расчетов по оплате труда

На основании проведенного анализа в параграфах 3.1 и 3.2 можно рекомендовать следующие направления совершенствования учета расчетов по оплате труда для исследуемого предприятия:

1. Заключать трудовые договора в соответствии с трудовым законодательством.

Данная рекомендация реализуется путем включения в трудовые договора следующих положений:

-должен быть включен пункт с указанием размера оплаты труда принимаемого на работу сотрудника;

- включить в договор пункт, содержащий сведения о работнике, в том числе его паспортные данные с указанием сведений документа, подтверждающего личность.

2. Соблюдать требования трудового законодательства по вопросам выплаты заработной платы.

Реализация данного направления заключается в:

- совершенствовании формы трудового договора, а именно включении

пункта, регламентирующего порядок выплаты заработной платы со следующим содержанием: «согласно письменного согласия (заявления) работника, оплата может производиться в иных (кроме денежной) формах, которые не противоречат законодательству Российской Федерации и международным договорам РФ; при этом, доля заработной платы в не денежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы».

- не нарушать данное требование законодательства, то есть выплата заработной платы в натуральной форме не должна превышать 20% от месячной заработной платы сотрудника.

- сделать перерасчет и соответствующие выплаты в денежной форме за прошлые периоды.

3. Внедрение новых технологий в процесс бухгалтерского учета расчетов персоналом по оплате труда.

Данное направление заключается в реализации полной автоматизации расчетов по оплате труда с использованием программного продукта 1С: «Зарплата и управление персоналом». Это позволит:

- исключить объем ручного труда, дополнительных расчетов, допускаемые на исследуемом предприятии при использовании версии «1С: предприятие»;

- автоматизировать расчеты заработной платы персонала во взаимосвязке с кадровой политикой.

- осуществлять планирование потребностей в персонале, его подбор, анализ, управление,

- осуществлять формирование налоговой отчетности, основанной на данных начисленной зарплаты.

Преимущества данной конфигурации:

- можно организовать учет заработной платы со всеми видами надбавок, премий, дополнительных отпусков и др.,

- более совершенный механизм учета рабочего времени, кадровых

перестановок,

-позволяет отразить аттестацию, обучение сотрудников и другие возможности.

- имеются все унифицированные формы по учету труда,

- автоматизированы практически все основные формы оплаты труда,

-предусмотрены различные виды удержаний: по нескольким видам отпусков, видам простоев, алиментов и др.

Для расчета зарплаты используется документ «Начисление зарплаты работникам организаций».

Данная конфигурация может совместно функционировать с программой «1С:Бухгалтерия». То есть вся информация о начислениях в версии «зарплатно» после предварительной настройки может быть «скопирована» и «трансформирована» в версию «бухгалтерскую». То есть в АРМ главного бухгалтера уже будет сформирована база бухгалтерских проводок по учету начислений и выдачи заработной платы, которая может быть использована для формирования отчетности.

Для выполнения расчета используется документ начисления заработной платы с указанием параметров. Автоматически рассчитаются начисления, удержания, которые отразятся на соответствующих закладках.

Данный документ можно формировать:

-по видам начислений,

-по подразделениям,

Выбор зависит от размеров предприятия и его штата.

Для выплаты зарплаты подготавливается документ «Зарплата к выплате организаций». Он формируется и заполняется автоматически. Предусмотрены варианты выплаты: через кассу, безналичным путем на счета работников в банке.

После проведения расчетов можно получить разнообразные отчеты.

4. Переход на международные стандарты финансовой отчетности.

Вопрос перехода на МСФО сейчас актуален для многих российских

компаний. Поэтому исследуемому предприятию в ближайшей перспективе советуем осуществить переход на составление отчетности по МСФО.

Чаще всего для подготовки первой отчетности по МСФО компании привлекают консультанта. И только со второй или третьей отчетности переходят на самостоятельную подготовку. Мы предлагаем так называемый вариант «Отчетность + Методология». Данный вариант подразумевает, что подготовка отчетности за первый период осуществляется полностью силами консультанта. После этого происходит описание примененной методики и обучение специалистов компании. Отчетность за второй период компания формирует самостоятельно в сопровождении консультанта. Рассмотрим, то нужно предусмотреть конкретно по нашему участку – учету вознаграждений работникам.

Основным стандартом, регулирующим признание, учет и оценку вознаграждений работникам, является МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Стандарт требует признавать обязательство, в случае если работник оказал услугу в обмен на вознаграждение, подлежащее выплате в будущем. Расход признается, в случае если компания использует экономическую выгоду, возникающую в результате услуги, оказанной работником в обмен на вознаграждение. Тем самым стандарт еще раз обращается к принципу начисления, который должен применяться и в части признания расходов и обязательств при расчетах с персоналом компании.

Вознаграждения работникам включают в себя все формы возмещения, которые предприятие предоставляет работникам в обмен на оказанные ими услуги. При составлении финансовой отчетности по МСФО для полного и правильного представления информации о вознаграждениях персоналу необходимо:

1. Оценить существенность вознаграждений персоналу в составе финансовой отчетности. Данная статья как по сальдо, так и по оборотам может быть существенна для трудоемких производств. Если бизнес не

требует больших трудовых ресурсов, вознаграждения персоналу будут несущественны и в рамках финансовой отчетности.

2. Изучить систему оплаты труда, ознакомиться с основными документами, а также проанализировать сложившуюся неформальную практику вознаграждения персонала.

3. Проанализировать правильность классификации вознаграждений по видам затрат (в составе себестоимости, управленческих или коммерческих расходов).

4. Проанализировать классификацию обязательств на краткосрочную и долгосрочную части. Это может существенно сказаться на оценке обязательства (краткосрочная показывается по текущей стоимости, а долгосрочная – по дисконтированной стоимости).

5. Проанализировать классификацию вознаграждений по категориям, убедиться в правильности их признания и оценки в соответствии с категорией.

6. По итогам анализа классификации сделать реклассификационные корректировки, если они необходимы.

7. Проанализировать полноту начисленных обязательств и расходов, при необходимости провести доначисление.

Сделать раскрытия, требуемые МСФО.

Предложенные мероприятия позволят повысить качество процесса бухгалтерского учета расчетов по оплате труда на исследуемом объекте.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Оплата труда является инструментом управления трудовыми ресурсами. Учет оплаты труда на предприятии занимает, можно сказать, одно из центральных мест в системе учета. В то же время данный участок учета является одним из наиболее ответственных и трудоемких в работе бухгалтера.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение состояния и разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Объектом исследования было выбрано ООО «Асанбаш-Агро», которое расположено в селе Псяк, Кукморского района Республики Татарстан и имеет углубленную специализацию скотоводческого направления.

Сельхозпредприятие было организовано 1 апреля 2014 года и называлось предприятие ООО «Сэт иле»-«Асанбаш». 1 февраля 2017 года была проведена реорганизация на его базе было образовано ООО «Асанбаш-Агро». В результате этого мы наблюдаем резкое снижение как объемов производства, так и объемов реализации. На 100 гектар сельскохозяйственных угодий было получено в отчетном году сельскохозяйственной продукции в 4 раза меньше по сравнению с прошлым годом.

Снизилась и такие показатели, как производительность труда, фондоотдача и издержки. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2017 год производительность труда в хозяйстве ниже почти в 2 раза. По сравнению со среднереспубликанскими данными фондоотдача в ООО «Асанбаш-Агро» выше в 3,5 раза

Не смотря на это, ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ в отчетном году работает эффективно. Показатель прибыли на 100 гектар

сельскохозяйственных угодий возрос по-сравнению с прошлым годом почти в 2 раза. В 2017 году уровень рентабельности показывает, что в ООО «Асанбаш-Агро» на 100 руб. полной себестоимости приходится 20,21 руб. прибыли. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год уровень рентабельности в ООО «Асанбаш-Агро» выше на 10,21 пункта.

В ООО «Асанбаш-Агро» весь учетный процесс сосредоточен в центральной бухгалтерии.

Ответственным за организацию бухгалтерского учета является руководитель хозяйства – Гарифуллин Ильдар Альбертович, который учредил бухгалтерскую службу как структурное подразделение во главе с главным бухгалтером Камалиевым Рамилем Рафгатовичем. Секретарь руководителя хозяйства Муллаханова Зульфия Рафаэловна одновременно выполняет обязанности работника отдела кадров.

В ООО «Асанбаш-Агро» применяются как сдельная, так и переменная системы оплаты труда. Вместе с разработкой штатного расписания предприятия разрабатываются такие документы, как фонд заработной платы, положение об оплате труда и другие локальные документы, регламентирующие оплату труда на предприятии.

На исследуемом предприятии учету личного состава уделяется особое внимание. В каждом структурном подразделении бригадами ведется табельный учет. В конце отчетного месяца табели сдаются в бухгалтерию для начисления заработной платы.

Учет ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ автоматизирован, с использованием программы «1С:Бухгалтерия предприятия 7.7». В анализируемой организации применяются единые унифицированные формы первичных документов.

Рассмотрев порядок начисления и выдачи заработной платы, были сделаны выводы, что многие расчеты производятся вручную при имеющихся условиях автоматизации учетного процесса, так как применяемая программа не учитывает специфику сельского хозяйства. Затем

рассчитанные данные вводятся в компьютер в документ «Расчет заработной платы».

Для учета расчетов по заработной плате на исследуемом объекте согласно установленного плана счетов используют счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Он синтетический, активно-пассивный.

Анализируемое предприятие перешло на выплату заработной платы с использованием пластиковых карт. После открытия текущих счетов и передачи пластиковых карт работникам, организация стала производить перечисления заработной платы на пластиковые карты.

Для перевода денежных средств и их зачисления на текущие счета предприятие предоставляет в банк:

- одновременно реестр и файл начислений в электронном виде;
- платежное поручение на общую сумму денежных средств, предназначенных для перевода и зачисления на текущие счета работников,

Банк не позднее следующего рабочего дня со дня поступления денежных средств производит зачисление денежных средств на указанные организацией текущие счета – карточки работников.

Налоговый учет в целях исчисления налога на прибыль ведется автоматизировано с использованием программы «1С:Бухгалтерия предприятия 7.7», которая позволяет в единой системе на основе бухгалтерских документов создавать обороты и в налоговых регистрах. Важным элементом единого интегрированного учета являются метод сбора информации по бухгалтерским счетам и их дальнейшая обработка для формирования бухгалтерской и налоговой отчетности. То есть на основе данных бухгалтерского учета после проведения документа «Начисление заработной платы» в 1С автоматически производятся записи и в налоговом учете, то есть в целях исчисления налога на прибыль затраты на оплату труда включаются в расходы по налогу на прибыль.

Детальное отражение операций в целях налогового учета отражаются с использованием отдельной системы налоговых счетов. Счёт Н70 «Расчёты с

персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчётах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам). По своей сути он является аналогом счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» с тем исключением, что по счёту Н70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» ведётся аналитический учёт по сотрудникам.

При начислении заработной платы, пособий, а также НДФЛ делаются проводки по кредиту счёта Н70 «Расчёты с персоналом по оплате труда», а при выплате заработной платы и удержании НДФЛ и алиментов делаются проводки по дебету счёта.

На основании проведенного исследования исследуемому предприятию были рекомендованы следующие направления совершенствования учета расчетов по оплате труда:

1. Заключать трудовые договора с трудовым законодательством.
2. Соблюдать требования трудового законодательства по вопросам выплаты заработной платы.
3. Внедрение новых технологий в процесс бухгалтерского учета расчетов персоналом по оплате труда, которое заключается в реализации полной автоматизации расчетов по оплате труда с использованием программного продукта 1С: «Зарплата и управление персоналом», что позволит исключить объем ручного труда, дополнительных расчетов, допускаемые на исследуемом предприятии при использовании версии «1С: предприятие», автоматизировать расчеты заработной платы персонала во взаимосвязке с кадровой политикой.
4. На перспективу - осуществить переход на международные стандарты финансовой отчетности.

При составлении финансовой отчетности по МСФО для полного и правильного представления информации о вознаграждениях персоналу необходимо:

1. Оценить существенность вознаграждений персоналу в составе финансовой отчетности. Данная статья как по сальдо, так и по оборотам может быть существенна для трудоемких производств. Если бизнес не требует больших трудовых ресурсов, вознаграждения персоналу будут несущественны и в рамках финансовой отчетности.

2. Изучить систему оплаты труда, ознакомиться с основными документами, а также проанализировать сложившуюся неформальную практику вознаграждения персонала.

3. Проанализировать правильность классификации вознаграждений по видам затрат (в составе себестоимости, управленческих или коммерческих расходов).

4. Проанализировать классификацию обязательств на краткосрочную и долгосрочную части. Это может существенно сказаться на оценке обязательства (краткосрочная показывается по текущей стоимости, а долгосрочная – по дисконтированной стоимости).

5. Проанализировать классификацию вознаграждений по категориям, убедиться в правильности их признания и оценки в соответствии с категорией.

6. По итогам анализа классификации сделать реклассификационные корректировки, если они необходимы.

7. Проанализировать полноту начисленных обязательств и расходов, при необходимости провести доначисление.

Сделать раскрытия, требуемые МСФО.

Предложенные мероприятия позволят повысить качество процесса бухгалтерского учета расчетов по оплате труда на исследуемом объекте.

Предложенные мероприятия позволят повысить качество процесса бухгалтерского учета расчетов по оплате труда на исследуемом объекте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Конст.: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (ред. от 21.07.2014)].
2. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.1 [Федер. закон: принят Государственной Думой 21 октября 1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018)].
3. Налоговый кодекс Российской Федерации, ч.2 [Федер. закон: принят Государственной Думой 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 27.12.2018)].
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Федер. закон: принят Государственной Думой 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)].
5. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» [Федер. закон: принят указом президента РФ 06 декабря 2011 года N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014)].
6. Федеральный закон РФ «О внесении изменения статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Федер. закон: принят Государственной Думой 16 февраля 2018] N 41-ФЗ от. 07.03.2018.
7. Федеральный закон РФ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» [Федер. закон: принят Государственной Думой 26 апреля 1995 года N 81-ФЗ (ред. от 19.12.2016)]
8. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Федер. закон: принят Государственной Думой 20 декабря 2006 года] N 255-ФЗ от 29.12.2006 (ред. от 27.12.2018).
9. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Федер. закон: принят Государственной Думой 2 июля 1998 года] N 125-ФЗ от 24.07.1998 (ред. от 07.03.2018).

- 10.Федеральный закон РФ «Об основах обязательного социального страхования» [Федер. закон: принят Государственной Думой 9 июня 1999 года] N 165-ФЗ от 16.07.1999 (ред. от 03.08.2018).
- 11.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Стандарт: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России 28.12.2015 N 217н].
- 12.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным программам» [Стандарт: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России 28.12.2015 N 217н)].
- 13.Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 2 «Выплаты на основе акций» [Стандарт: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России 28.12.2015 N 217н)].
- 14.Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) [ПБУ: утверждено приказом Минфина РФ от 06.07.1999 № 43н, (ред. от 08.11.2010)].
- 15.Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации». (ПБУ 9/99) [ПБУ: утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 32н, (ред. от 06.04.2015)].
- 16.Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) [ПБУ: утверждено приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. N 33н, (ред. от 06.04.2015)].
- 17.Алексеева С.Н., Харитонов Т.В. Производительность, организация и нормирование труда -основные факторы устойчивого роста оплаты труда.-М., 2014.-С. 951
- 18.Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учебное пособие. Серия «Экономика и управление». Издательский цент «МарТ», 2014. С.75

- 19.Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник / Ю.А. Бабаев – М.: Юнити, 2014- С.466.
- 20.Бородин В.А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов. Третье издание, переработанное и дополненное / В.А. Бородин – М.: Юнити, 2014- С.520.
- 21.Бабынина Л.С. Новые понятия в оплате труда как предпосылки формирования компенсационной модели оплаты труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. – М. Издательский дом "Панорама" , 2013. - N 4. - С. 53-60.
- 22.Вахрушина, М.А. Учёт на предприятиях малого бизнеса : учеб. пособие / М.А. Вахрушина, Л.В. Пашкова. – М. : Вузовский учебник, 2016. – 368 с.
- 23.Врублевский Н. Д. Учет расчетов по оплате труда. Практ. рук. - М. : Бухгалтерский учет , 2012. - С.126.
- 24.Гладков Н. Вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) в системе оплаты труда: Издательский дом "Панорама". М., 2013. С.- 230
- 25.Горнастаева Н.В.. Оплата труда работников как мотивация их конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда: Международный научно-исследовательский журнал. М., 2013.-С. 25-27.
- 26.Зобова Е.П. Порядок подсчета страхового стажа // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 3. С. 7-10.
- 27.Зарипова М. Программа совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2013. -№1.- С.19-30.
- 28.Клычова Г.С., Низамутдинов М.М., Мавлиева Л.М., Титов Н.Л. Анализ стратегии развития агропромышленного комплекса

- Республики Татарстан // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2016. Т. 11. № 4. С. 134-142..
- 29.Кондак В.В Анализ совершенствования расчетов с персоналом по оплате труда: сборник: Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы Материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией И.Л. Воротникова. 2014. С. 367-371.
- 30.Кувалдина Т.Б. Учет расходов на оплату труда согласно МСФО //Экономика и учет в строительстве. – 2014. – N 4.- С. 49-56.
31. Мавлиева Л.М., Низамутдинов М.М. Роль кадрового потенциала в обеспечении продовольственной безопасности // В сборнике: Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий. Материалы I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 116-121.
- 32.Мусаева Г.И., Файзрахманов Д.И. Механизм регулирования регионального рынка труда // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2017. Т. 12. № 1. С. 100-107.
- 33.Новоселова С.А., Земцова Н.А. Расчеты с персоналом по оплате труда в системе Oraclee-Businessuite: сборник : Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение Материалы III международной научной конференции аспирантов, магистрантов и преподавателей. Составители: Ю. И. Сигидов, Г. Н. Ясменко, В. В. Башкатов. 2015. С. 44-50.
- 34.О страховых взносах, НДФЛ и упрощенке. Короткие бухгалтерские новости // Главбух – 2018.- № 11, июнь- [Электронный ресурс] // Система «Главбух» – Режим доступа: <https://www.1gl.ru>
- 35.Организация агробизнеса. Файзрахманов Д.И., Гайнутдинов И.Г., Клычова Г.С., Валиев А.Р., Низамов Р.М., Фахретдинова Э.Н., Валеева Г.А., Хамидуллин Н.Н. / Учебное пособие / Казань, 2017.

36. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2016. – С.320.
37. Софронова А.В. Особенности бухгалтерского учета оплаты труда на малых предприятиях: сборник статей Международной научно-практической конференции (25 ноября 2015 г., г. Пермь). / в 2 ч. Ч.1 - Уфа: АЭТЕРНА, 2015. – С. 302.
38. Файзрахманов Д.И., Шагивалиев Л.Р. Трудовой потенциал сельского хозяйства Республики Татарстан // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2016. Т. 11. № 2. С. 108-111.
39. Фахретдинова Э.Н., Ахмадиева А.Г. Положение об оплате труда как источник проверки состояния расчетов по оплате труда. В сборнике: Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. Сборник научных статей I Всероссийского научно-практического семинара. Электронное издание. Нижний Новгород, 2017. С.321-325.
40. Фахретдинова Э.Н. Особенности построения и документального оформления трудовых отношений с работниками – инвалидами // В сборнике: Проблемы и перспективы развития науки в России и мире. Сборник статей международной научно-практической конференции (1 декабря 2016 г., г.Уфа, ч.3): в 7 ч. 2016. С.74-76.
41. Хахонова Н.Н. Основы бухгалтерского учета и аудита. - Ростов н/Д: «Феникс», 2013. С. 135.
42. Широкова М.В. Заработная плата: расчет и учет. М.: «Альфа-Пресс», 2013. С.206.
43. <http://www.zarplata-online.ru/>
44. <http://www.garant.ru/>
45. <http://www.consultant.ru/>
46. <http://www.buh.ru/>
47. <http://www.glavbukh.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЯ