

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
заочной формы обучения, группы 09001471
Иваницкой Алины Николаевны

Научный руководитель
к.э.н., ст. преподаватель
Ковалевская А.В.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	6
1.1. Система оплаты труда, как основа стимулирования сотрудников	6
1.2. Изменения, внесенные в нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда.....	12
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «КОНТАКТ»	21
2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «НПП «Контакт»	21
2.2. Анализ финансового состояния и ликвидности баланса ООО «НПП «Контакт».....	28
2.3. Организация бухгалтерского учета в ООО «НПП «Контакт»	36
ГЛАВА 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	44
3.1. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда	44
3.2. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда	48
3.3. Учет удержаний из заработной платы работников	61
3.4. Совершенствование учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	78
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	86

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях оплата труда для работающего человека имеет большое значение, так как заработная плата – это основной источник благосостояния. Каждый человек должен оплачивать потребляемые им блага и услуги из заработанных средств. Трудовые доходы работника определяются по личным вкладам с учетом конкретных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

В условиях инфляции основной формой социальной защиты населения является создание эффективного механизма индексации, т.е. повышения государством и работодателями денежных доходов граждан, который позволяет хотя бы частично возместить им удорожание потребительских товаров и услуг. Эта чрезвычайно острая проблема регулирования уровня доходов и заработной платы направлена на поддержание покупательской способности граждан. Поэтому государство сегодня принимает активное участие в регулировании минимального уровня оплаты труда, осуществляет контроль за своевременностью проведения расчетов с рабочими и служащими, вводит административные штрафы за нарушение сроков выплаты заработной платы и предпринимает другие меры, направленные на защиту своих граждан.

В условиях постоянно меняющегося законодательства РФ в бухгалтерском учете существует вероятность некорректного и неправомерного отражения информации вследствие неосведомленности об изменившихся нормативно-правовых актах, регулирующих хозяйственно-финансовую деятельность организации. В особенности данные ошибки вероятны в отношении периодически индексируемых показателей, отражающих реальный уровень потребления и стоимости жизни в стране. Одним из часто используемых в бухгалтерском учете подобных показателей является минимальный размер оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий во всех организационно-правовых формах

устанавливается законодательством. Именно данный показатель является основой для начисления заработной платы.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда представляет собой ответственный и самый распространенный вид расчетов с физическими лицами на предприятии, а расходы на трудовые ресурсы – важнейший элемент расходов организации, включаемых в себестоимость продукции. Поэтому в настоящее время вопросы осуществления организациями внутреннего контроля за процессом начисления заработной платы, проведения расчетов с рабочими и служащими являются важными. Организация внутреннего контроля на предприятиях строится на основе определенных, идентичных принципов, необходимо разработать конкретные рекомендации для каждого экономического субъекта, позволяющие поднять внутренний контроль за расчетами с работниками на более высокий уровень. Все вышеописанное подтверждает актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью написания выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческой организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить современные подходы к системе оплаты и стимулирования эффективного труда;
- дать всеобъемлющую характеристику объекта исследования за 2016-2018гг;
- рассмотреть порядок учета начисления заработной платы и проведения расчетов с персоналом по оплате труда.

Методическую и теоретическую основу работы составили труды российских и зарубежных ученых – экономистов, законодательные, нормативно-справочные документы, научно – методическая литература, статьи, опубликованные в периодических изданиях, интернет источники. В процессе написания данной работы использовались общенаучные методы познания,

такие как группировка и сравнение, анализ, синтез, научная абстракция и моделирование, логические и исторические подходы к исследованию.

Объектом исследования в данной работе выбрана коммерческая организация – Общество с ограниченной ответственностью «Научно-производственное предприятие «Контакт». Предметом исследования явились операции по расчетам с персоналом по оплате труда и организация учета данных операций, период исследования 2016-2019гг.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, содержащего 69 источников, и 16 приложений. Она изложена на 77 листах компьютерного текста, содержит 16 таблиц, 8 рисунков.

Во введении определена актуальность темы исследования, поставлена цель и намечены задачи, решение которых позволяет достичь поставленной цели. В первой главе рассмотрены основные объекты бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, выявлены особенности построения системы стимулирования в современных условиях хозяйствования. Вторая глава содержит характеристику ООО «НПП «Контакт». В ней представлен анализ основных показателей деятельности и финансового состояния ОАО «НПП Контакт» за 2016-2018гг., а также описаны особенности организации бухгалтерского учета. Третья глава посвящена описанию процесса расчета начислений за отработанное и неотработанное время сотрудникам организации, рассмотрены основные удержания, производимые из заработной платы сотрудников, представлен порядок отражения расчетов с персоналом на счетах бухгалтерского учета. В заключении содержатся основные выводы автора и даны рекомендации по совершенствованию учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «НПП «Контакт»

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Система оплаты труда, как основа стимулирования сотрудников

В экономической литературе вознаграждение рассматривается как денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда.

Стимулирование – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, это материальная оболочка мотивации персонала и нематериальная, которая дает возможность работнику реализовать себя не только как профессионала, но и как личность [59]. Рассмотрим основные характеристики системы стимулирования коммерческой организации.

Система стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности сотрудников, и как следствие повышение эффективности труда и его качества. Известный японский менеджер Л.Якокка писал: «Когда речь идёт о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей» [47]. На рисунке 1.1 представлена классификация видов стимулирования.

Оплата труда работников, представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, качества и условий выполняемых работ. Заработная плата в организациях всех организационно-правовых форм собственности зависит от используемой системы оплаты труда. На данный момент выделяют сдельную, повременную и смешанную системы. Сдельная - подразумевает оплату труда за количество произведённой продукции по установленным расценкам. Расценки определяются, исходя из установленных часовых ставок и норм времени.



Рис. 1.1. Классификация видов стимулирования

При повременной системе заработная плата начисляется за фактически проработанное время по ставке, установленной сотруднику в соответствии с его квалификацией.

Сегодня активно стала использоваться сдельно-повременная форма оплаты труда. При ней работнику назначается определённый объём работ, которые необходимо выполнить за конкретный период времени, соблюдая требования к качеству продукта или услуги. Смешанная форма оплаты труда служит комплексом повременной и сдельной форм. Она обобщает в себе главные преимущества обеих форм, гибко связывая размер заработной платы деятельности предприятия и отдельных работников.

Состав заработной платы определен в ст. 135 ТК РФ. В нее входят следующие части:

1) оклад – это фиксированная оплата труда работника, за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2) надбавки и доплаты - выплаты работникам за особые условия труда или высокое качество работы (надбавки и доплаты в свою очередь делятся на компенсационные и стимулирующие выплаты; доплаты за условия труда предназначены для компенсации затрат физических и умственных сил персонала при работе в неблагоприятной окружающей среде в пределах до 24 % к тарифной ставке; доплаты за сменность при работе в вечернюю и ночную смену равны соответственно 20 % и 40 % ; надбавки за производительность труда выше установленной нормы выработки имеют форму сдельного приработка; надбавки за личный вклад в повышение эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливается в размере 20 - 40 % к тарифной ставке).

3) премии - предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства. Их размер обосновывается менеджерами предприятия;

4) социальные выплаты – включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни и т.д.;

5) дивиденды по акциям предприятий включают в основном доходы высшего руководства предприятий и фирм[3].

Арутюнян Ф. выделяет материальные и нематериальные стимулы. К первой группе он относит денежные (заработная плата, премии) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы). Ко второй группе стимулов им отнесены: социальные (престижность труда, возможность

профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации) [13]. Практика показывает, что одной из наиболее предпочитаемых форм стимулирования является материальное стимулирование. При материальном стимулировании важно правильно оценить ситуацию, чтобы не допустить преувеличения его возможностей, поскольку интересы, цели и потребности человека специфичны и спорны.

В экономической литературе выделяют несколько моделей компенсации трудовых усилий работников:

- по прецеденту – руководитель и сотрудник заключают соглашение, основываясь на размере заработной платы этой же должности в подобных организациях;

- по объёму работы – размер заработной платы зависит от квалификации сотрудника, степени его ответственности, объёма выполненных работ, совмещения должностей;

- по коэффициенту полезности – работник, принятый на ту или иную должность оценивается выше, когда начинает расширять клиентуру или заключает особо выгодные сделки;

- по «закрытости» информации – оплата сотрудника степенью его владения «закрытой» информацией. Если коммерческая тайна представляет угрозу и опасность жизнедеятельности, то такой риск компенсируется повышенной заработной платой;

- по особому интересу – если работник работал раньше в фирме-конкуренте и обладает полезной информацией о ней, то зарплата может быть достаточно высокой;

- по двойной квалификации – работник, обладающий несколькими квалификациями, либо владеющий языками, может рассчитывать на оплату труда, втрое превышающую планируемую [53].

Нематериальное стимулирование подразделяется на морально-материальное и морально-психологическое.

К морально-материальным стимулам Мустафина Д.И. относит:

- Создание необходимых условий труда: оптимальная организация рабочего места, наличие необходимого оборудования, информационная осведомлённость, режим труда, соответствие санитарно-гигиеническим нормам.
- Разнообразие труда: нормирование степени тяжести и монотонности работ.
- Стимулирование свободным временем: необходимо соотносить рабочее и свободное время так, чтобы у сотрудников оставалась возможность заниматься своими, не менее важными делами (хобби, спорт, отдых).
- Приятная психологическая обстановка в коллективе: возможность создания неформальных групп, если они не мешают рабочему процессу, авторитет лидера, стиль его руководства, эмоциональная совместимость членов коллектива, схожесть взглядов и ценностных ориентаций.
- Продвижение по службе: наиболее действенный стимул, поскольку при этом повышается оклад, расширяются полномочия, повышается ответственность. Работник начинает ощущать собственную важность и значимость и работает эффективнее[40].

Миняевой О.К. выделен ряд морально-психологических стимулов.

- Признание: сильный побудительный стимул (сотрудникам необходимо не просто понимать, что в своей работе они достигли всех поставленных целей, но и осознавать, что их заслуги ценятся в организации).
- Достижение: предоставление сотрудникам простора в использовании умений и навыков приведёт к тому, что они будут больше вкладывать в успех коллектива. Осознание причастности к общему успеху будет хорошим стимулом.
- Ответственность: при передаче полномочий руководителя подчинённым растёт их ответственность за совершаемую работу, следовательно, они будут испытывать гордость при успешном её завершении;

- Влияние: стремление к власти может быть побудительным стимулом, если взгляды и мнение сотрудника выслушиваются и учитываются при выполнении какой-либо работы [38].

Материальные и нематериальные стимулы должны работать в комплексе, чтобы система стимулирования приносила наибольший эффект. Руководство должно понимать это, чтобы сотрудники работали качественно и с полной отдачей. Тогда организация будет процветать, достигать намеченных целей и приносить стабильную прибыль.

Данный подход и система мотивации сотрудников предприятия являются очень тесно связанными, с помощью данного подхода можно подготовить и внедрить высокоэффективную систему стимулирования персонала предприятия.

Комплексный подход является отличным инструментом для измерения степени достижения определенных целей. В реальной деятельности предприятия необходимо использовать только те показатели, которые связаны с целями деятельности предприятия.

Система мотивации по мнению Серебренниковой М.С. и Фатеевой Н.Б. должна позволять:

- обеспечить контроль за текущими и долгосрочными показателями деятельности организации;
- оценить личную эффективность каждого сотрудника, подразделения и предприятия в целом;
- ориентировать персонал на достижение требуемых результатов;
- управлять бюджетом по фонду оплаты труда и сократить время на его расчет;
- обеспечить коллективную и индивидуальную ответственность за результаты деятельности предприятия[59].

1.2. Изменения, внесенные в нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда

Особенность российской практики состоит в том, что ежегодно вносятся изменения и дополнения в нормативные и законодательные акты, регулирующие трудовые взаимоотношения работодателей и сотрудников, что оказывает существенное влияние на организацию расчетов с персоналом по оплате труда и ведение их учета.

Важной основой для начисления заработной платы и различных выплат является минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Значения МРОТ устанавливаются на федеральном уровне. С 1 января 2019 года он равен 11 280 руб., что определено Законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ. Одновременно с этим есть минимальные размеры зарплаты в регионах и по отраслям. Их устанавливают субъекты РФ региональными соглашениями о минимальной зарплате. Организация обязана применять их, только если она присоединилась к региональному соглашению [41].

Автоматически присоединяются к региональному соглашению те работодатели, которые в течение 30 календарных дней после публикации соглашения не направили в орган по труду субъекта РФ письменный мотивированный отказ присоединиться к документу. Если организация такой отказ отправила, зарплата сотрудников сравнивается с федеральным размером МРОТ.

Шайнурова З.И. отмечает, что если отказ не был направлен, то организация обязана соблюдать положения регионального соглашения [69]. Как правило, региональная минимальная зарплата равна или больше федерального МРОТ. Чтобы определить, надо ли повышать зарплату, необходимо сравнивать зарплату сотрудника за месяц с МРОТ и региональным минимумом, при этом целесообразно ориентироваться на большую величину (ст. 133.1 ТК).

В таблице 1.1. представлен МРОТ для Белгородской области.

Таблица 1.1.

Минимальный размер оплаты труда для Белгородской области

Регион	Код региона	Минимальная заработная плата (руб.)	Обоснование
Белгородская область	31	11 280	Постановление администрации Белгородской области от 24.09.2018 № 2070, статья 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ

Для некоторых отраслей власти устанавливают отдельные минимумы зарплат. Их публикуют в отраслевых соглашениях. Зарплаты не меньше отраслевого МРОТ обязаны устанавливать только те коммерческие организации отрасли, которые присоединились к отраслевым соглашениям (ст. 48 ТК). Алгоритм отказа тот же, что с региональными соглашениями о МРОТ [48].

После того как соглашение опубликовано, Минтруд официально размещает предложение работодателям присоединиться к нему в «Российской газете» и на своем официальном сайте. У организаций есть 30 календарных дней с даты публикации, чтобы направить в Минтруд письменный мотивированный отказ присоединиться к нему. Если организация отказ не отправила, то обязаны устанавливать зарплату по отраслевому соглашению.

Федеральный МРОТ учитывается при расчете зарплаты, отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляют из среднего заработка. Также МРОТ влияет на три пособия:

- больничные,
- по беременности и родам,
- по уходу за ребенком до 1,5 лет.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-П часть доплат работодатель должен производить сверх МРОТ. В частности, доплаты за ночные смены, сверхурочные и оплату работы

в выходные и праздники всегда следует платить сверх федерального МРОТ или регионального либо отраслевого минимума. Такие выплаты сотрудники получают за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных. Даже если смены ночью, в выходные или праздники идут по графику, все равно сотрудник должен получать повышенную зарплату. Зарплата на уровне "минималки" может быть у тех, кто работает в обычных условиях – в будни в дневное время.

Величину прожиточного минимума в целом по стране ежеквартально устанавливает Минтруд. Отдельно по каждому региону прожиточный минимум определяют органы исполнительной власти – узнать его величину можно из официальной прессы или на сайтах администраций соответствующего субъекта РФ. Такой порядок предусмотрен статьями 4 и 7 Закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ, постановлением Правительства от 30.12.2017 № 1702.

Установить доплату сотрудникам, чтобы довести ее до МРОТ по мнению Говорова В. можно двумя способами.

Первый способ: повысить оклад. Это способ трудоемкий. Каждый раз, как меняется МРОТ или минимальная зарплата, придется издавать не только приказ о повышении зарплаты, но и менять трудовые договоры, штатное расписание и другие документы, где упоминается размер окладов.

Второй способ: установить специальную доплату в локальном акте, например в отдельном приказе или Положении об оплате труда. Ведь с МРОТ или минимальной зарплатой сравнивают не оклад, а суммарную зарплату. То есть оклад плюс надбавки и иные выплаты [24].

Второй способ проще, поскольку не нужно править трудовые договоры и другие локальные акты каждый раз, как минимум меняется. Достаточно однократно установить компенсационную доплату до МРОТ, например, в Положении об оплате труда. Издавать приказы по каждому случаю, когда назначают доплату, тогда не придется. Работодатель будет начислять ее автоматически, выявляя отрицательную разницу с региональной минимальной зарплатой (если, например, сравниваете с минимумом по региону).

Когда при суммированном учете рабочего времени сотрудник с окладом отработал все свои дни по графику в течение месяца, то он получает свой оклад и недоработки не возникает. Доплата до МРОТ не нужна. Сотрудникам с часовой ставкой при суммированном учете рабочего времени оплачивают часы, которые человек фактически отработал по своему графику в каждом месяце учетного периода. Для оплаты неотработанной нормы рабочего времени установят причину недоработки.

Если сотруднику установлен оклад в размере МРОТ или минимальной зарплаты, это не означает, что работодатель не может выплатить на руки меньше этой суммы. Зарплата, которая начислена в размере минимума, при выплате может быть меньше, если сотрудник не выполнил нормы выработки, занят неполный день (ч. 3 ст. 133 ТК). Также при необходимости из зарплаты в размере МРОТ либо регионального или отраслевого минимума работодатель удерживает, например, до 70 процентов сумм доходов на алименты по исполнительным листам [48].

Сравнивать с МРОТ либо региональным или отраслевым минимумом необходимо зарплаты лишь тех сотрудников, кто за месяц полностью отработал свою норму времени и выполнил все обязанности. Если работник трудится на условиях совместительства или неполный день либо неделю, ему устанавливается зарплата пропорционально отработанному времени.

Федеральный МРОТ гарантирован только тем, кто за месяц отработал полную норму рабочего времени. Совместителям и сотрудникам, которые работают в режиме неполного рабочего времени, можно платить меньше МРОТ (ч. 3 ст. 133, ст. 285, 93 ТК, письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085).

Несовершеннолетние сотрудники тоже получают зарплату пропорционально отработанному времени, хотя работодатель может по своей инициативе устанавливать им доплаты (ст. 271 ТК). Таким образом, несовершеннолетним сотрудникам, которые работают на условиях сокращенного рабочего времени, можно платить зарплату ниже МРОТ. Аналогичный вывод в письме ФНС от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304

(подготовлено на основании официальных разъяснений Роструда, направленных в адрес налоговой службы).

Когда зарплата сотрудника равна одному МРОТ либо региональному или отраслевому минимуму, из нее все равно надо удерживать НДФЛ и на нее начисляются страховые взносы, в том числе «на травматизм». Никаких исключений для МРОТ или минимальной зарплаты законодательство не предусматривает. Такой вывод подтвержден в отношении:

НДФЛ – статьями 210 и 217 НК;

взносов на обязательное пенсионное (социальное, медицинское) страхование – статьями 420 и 422 НК;

взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний – статьями 20.1 и 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ[47].

Если сотрудник, полностью отработавший свою месячную норму, получил зарплату меньше МРОТ либо регионального или отраслевого минимума, работодателя могут привлечь к административной и уголовной ответственности.

Административные штрафы:

для должностного лица (например, руководителя организации) – от 10 000 до 20 000 руб.;

предпринимателя – от 1000 до 5000 руб.;

организации – от 30 000 до 50 000 руб.

За повторное нарушение ответственность будет такая:

для должностного лица (например, руководителя организации) – штраф от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификацию сроком от одного года до трех лет;

предпринимателя – штраф от 10 000 до 30 000 руб.;

организации – штраф от 50 000 до 100 000 руб.

Кроме того, зарплату ниже МРОТ либо регионального или отраслевого минимума можно квалифицировать как нарушение коллективного договора. Если организация назначила сотрудникам оплату труда меньше минимальной

величины, то может оказаться, что компания не выполняет обязательства по коллективному соглашению. И в этом случае руководителю организации могут вынести предупреждение или оштрафовать его на сумму от 3000 до 5000 руб. Такие меры ответственности предусмотрены статьей 5.31 КоАП. Вопрос об административном наказании нарушителей рассматривает трудовая инспекция или суд (ч. 1, 2 ст. 23.1, 23.12 КоАП).

Сотрудник, зарплата которого была меньше МРОТ либо регионального или отраслевого минимума, вправе потребовать:

- доплату за весь период работы;
- компенсацию за задержку выплаты.

Если организация не выполнит этого требования, то сотрудник может обратиться с жалобой в трудовую инспекцию. О нарушении закона трудовые инспекторы также могут узнать в ходе проверки.

Организацию не оштрафуют за выплату зарплаты в размере ниже МРОТ либо регионального или отраслевого минимума по статье 122 НК (за неуплату налогов). Но, если налоговые инспекторы выявят такое нарушение, они могут сообщить о нем в Роструд. Об этом сказано в письме ФНС от 19.03.2009 № 3-6-04/66.

Кроме того, за выплату зарплаты в размере ниже МРОТ либо регионального или отраслевого минимума в течение более чем двух месяцев для руководителя организации предусмотрена уголовная ответственность.

В соответствии с Закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ с 1 апреля 2019 года сотрудники при приеме на работу могут предъявлять два документа. Во-первых, это привычная зеленая карточка с номером СНИЛС. Во-вторых, это может быть документ о том, что человек зарегистрирован в системе пенсионного страхования – распечатка с номером СНИЛС или электронный документ.

СНИЛС – это страховой номер индивидуального лицевого счета. То есть сами номера остаются, просто ПФР больше не выдает зеленые карточки с ФИО

и номером. Сами же зеленые карточки действуют, они бессрочные и заменять их не нужно.

Работодатели, которые нанимают людей без СНИЛС, должны подать в ПФР сведения, чтобы зарегистрировать человека. Раньше работодатели подавали для этого документы на выпуск карты. По сути, правила регистрации остались прежними.

В законодательные акты внесены изменения, касающиеся приема на работу иностранцев. В частности, организация как принимающая сторона уведомляет МВД о прибытии иностранца по новым правилам. К уведомлению о прибытии теперь нужно прикладывать:

- копии всех страниц документа, который удостоверяет личность, с информацией об иностранце или отметками о том, что он пересекал границы РФ либо другого государства;
- копию миграционной карты;
- копию документа о праве пользования жилым или иным помещением, которое предоставили иностранцу для проживания.

Если работодатель принимает трудящегося из Евразийского союза и членов его семьи, то к уведомлению о прибытии, кроме указанных документов, он прилагает:

- копию трудового или гражданско-правового договора с таким иностранцем;
- копию документов, которые подтверждают родственные отношения, – для членов семьи указанного иностранного гражданина.

Уведомление об убытии иностранного гражданина из места пребывания можно представлять лично в МВД, через многофункциональный центр или направить по почте. А при убытии иностранца из организации, где он работает вахтовым методом и по адресу которой его поставили на учет, уведомление необходимо представить в МВД не позднее семи рабочих дней со дня убытия иностранца. Такие правила действуют с 20 марта 2019 года

В соответствии с изменениями в законодательстве был расширен перечень выплат, с которых нельзя удерживать алименты. Больше нельзя удерживать алименты с компенсации за использование личного автомобиля для служебных целей. Данную компенсацию платят в силу требований статьи 188 ТК. Такие правила действуют с 6 февраля 2019 года, когда официально опубликовали постановление Конституционного суда от 01.02.2019 № 7-П. Правительство изменило перечень выплат, из которых удерживают алименты (утв. постановлением Правительства от 18.07.1996 № 841). Теперь в перечне прямо сказано, что алименты не удерживают с выплат, которые связаны с использованием, износом или амортизацией инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, что принадлежат работнику. Также алименты не удерживают с возмещения расходов, которые связаны с использованием личного имущества[47].

С 19 января 2019 года сведения об образовании сотрудника и кандидата на работу можно проверить на портале госуслуг. Так, работодатель с помощью портала сможет узнать, учился ли сотрудник в вузе и какие документы об образовании он получил. Правительство расширило перечень услуг, сведения о которых размещают в федеральном реестре государственных и муниципальных услуг.

Появилась возможность избежать уголовной ответственности за невыплату заработной платы. За невыплату зарплаты уголовное наказание предусмотрено для руководителя организации, работодателя-физлица, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации. С 8 января 2019 года тот человек, который впервые совершил преступления по частям 1–2 статьи 145.1 УК, может избежать уголовного преследования. Для этого в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела обязательно в полном объеме погасить задолженность перед работниками и выплатить денежную компенсацию за

задержку. Также в действиях руководителя не должно быть иного состава преступления

С 8 января 2019 года сумму долга по налогам и другим платежам, которую можно взыскать через работодателя, увеличили до 100 тыс. руб. Ранее лимит удержаний по долгам через работодателя составлял 25 тыс. руб.

С 1 января 2019 года нужно отпускать работников на диспансеризацию. Все работники вправе брать один оплачиваемый выходной день в рабочее время, чтобы пройти диспансеризацию. Этим правом можно воспользоваться раз в три года.

Работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут проходить диспансеризацию каждый год, у них есть два дня на осмотр врачей. Речь идет о людях, которые вправе выйти на пенсию в течение ближайших пяти лет.

Чтобы пройти осмотр, работник должен написать заявление и согласовать дату либо дни диспансеризации с работодателем. За время диспансеризации надо выплачивать средний заработок

С 1 июля 2019 года аттестацию сотрудников можно проводить только в форме независимой оценки квалификации. Обязательно применять требования Закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ. Иной порядок может быть установлен другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, когда для категории сотрудников в ТК определили особенности регулирования труда, в том числе работу во вредных или опасных условиях.

ГЛАВА 2.ОРГАНИЗАЦИОННО –ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «КОНТАКТ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности ООО «НПП «Контакт»

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является ООО «НПП «Контакт», основным направлением деятельности которого является декларирование товаров и транспортных средств, перемещаемых через таможенную границу Таможенного союза.

Общество с ограниченной ответственностью «НПП «Контакт» оказывает услуги по декларированию товаров с 1991 года, оно включено в Реестр таможенных представителей и имеет филиалы в гг. Валуйки, Старый Оскол, Алексеевка, Шебекино и обособленное подразделение в с.Козинка Грайворонского района Белгородской области.

ООО «НПП «Контакт» можно рассматривать как таможенного представителя, который должен взаимодействовать от организации-импортера или экспортера с таможенными органами и реализовывать таможенное оформление грузов, согласно требованиям компании — клиента, на основании заключенного контракта, согласно с таможенным законодательством Российской Федерации и Таможенного Союза.

Преимущества работы с ООО «НПП «Контакт» является:

- быстрое таможенное оформление;
- экономия времени;
- проведение таможенных процедур без ошибок;
- представитель может оплачивать платежи.

Профессионализм и накопленный опыт работы дают возможность ООО «НПП «Контакт» рекомендовать клиенту наиболее лучшие решения.

Исследуемая организация оказывает услуги таможенного перевозчика – самый лучший вариант для транспортировки нерастаможенных грузов. Заказ услуг у такого рода компании дает возможность сэкономить время и

уменьшить расходы. При выборе перевозчика необходимо акцентировать внимание имеется ли таможенная лицензия, кроме этого, большой опыт в сфере перевозок и отзывы от других клиентов.

На рисунке 2.1. представлены виды услуг, оказываемые ООО «НПП «Контакт», и дана их характеристика.



Рис.2.1. Виды услуг, оказываемые ООО «НПП «Контакт».

В структуре ООО «НПП Контакт» выделяют производственные и непроизводственные подразделения. К производственным подразделениям относятся:

- отдел декларирования,
- отделение экспертизы, оценки и переводов.

К непроизводственным подразделениям относятся:

- администрация,
- бухгалтерия,
- отдел кадров и делопроизводства,

- группа технического обслуживания,
- автотранспортный отдел.

В таблице 2.1 представлены анализ доходов ООО «НПП «Контакт» по видам оказываемых услуг.

Таблица 2.1

Дохода ООО «НПП «Контакт» по видам оказываемых услуг за 2017-2018гг.

№/п	Виды, оказываемых услуг	Период		Отклонение	
		2018г.	2017 г.	тыс.руб.	%
1.	Услуги декларирования товаров и транспорта, тыс.руб.	59 635,0	54 328,0	+5 307,0	+9,76
2.	Услуги оценки и экспертизы, тыс.руб.	4 239,0	3 085,0	+ 1 154,0	+ 37,41
3	Услуги НИОКР, тыс.руб.	0,0	15 678,0	- 15 678,0	
	Итого	63 874,0	73 091,0	- 9 217,0	-14,42

Из данных таблицы 2.1 следует, что исследуемая организация оказывает три наиболее значимых вида услуг, наибольший удельный вес в которых принадлежит услугам по декларированию товаров и транспорта. При этом следует отметить, что доход по данному виду деятельности в 2018г. увеличился по сравнению с 2017г. на 9,76% или 5307 тыс. руб., что положительно отразилось на результатах деятельности всей организации. Одновременно с этим, в 2018г. отсутствует доход от научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, который в 2017г. составлял 15678 тыс. руб. Отсутствие дохода по данному виду деятельности предопределило снижение выручки в целом по организации на 14,42%.

Информация об основных результатах деятельности ООО «НПП «Контакт» аккумулируется в финансовой отчетности, основные формы которой представлены в Приложениях 2-5. Она является одним из основных источников

финансовой информации для принятия экономических решений. Финансовая информация – это важнейший инструмент принятия управленческих решений, от ее качества зависит как возможность привлечения инвестиций, так и стоимость привлеченного капитала для компании. Финансовая отчетность обеспечивает гарантированную доступность заинтересованным пользователям к качественной, надежной, достоверной и объемной информации, что, в свою очередь, может стать информационной базой для принятия управленческих решений. Поэтому на основании данных финансовой отчетности ООО «НПП «Контакт» составим таблицу основных показатели деятельности (таблица 2.2.).

Таблица 2.2

**Основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «НПП «Контакт» за 2016 -2018 гг.**

Показатели	Годы			Отклонение			
	2016г.	2017г.	2018г.	Абсолютное		Относительное	
				2017г от 2016г	2018г от 2017г	2017г к 2016г	2018г к 2017г
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от оказанных услуг, тыс.руб.	70905	73091	63874	2186	-9217	103,1	87,4
Среднесписочная численность, чел.	112	105	89	-7	-16	93,8	84,8
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	13785	12905,5	11182	-879,5	-1723,5	93,6	86,6
Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс.руб.	13180	13118,5	16115,5	-61,5	2997	99,5	122,8
Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс.руб.	5 559,00	6221	7140,5	662	919,5	111,9	114,8
Материальные затраты на услуги тыс.руб.	296,8	332,1	432,7	35,3	100,6	111,9	130,3

продолжение таблицы 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Себестоимость оказанных услуг, тыс.руб.	60850	63910	50895	3060	-13015	105,0	79,6
Прибыль от продажи услуг тыс.руб.	10055	9181	12979	-874	3798	91,3	141,4
Чистая прибыль, тыс.руб.	264	4387	7562	4123	3175	1661,7	172,4
Производительность труда, тыс.руб.	633,08	696,10	717,69	63,02	21,58	109,96	103,10
Материалоотдача, тыс.руб.	238,90	220,09	147,62	-18,81	-72,47	92,13	67,07
Материалоёмкость, тыс.руб.	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	108,55	149,09
Фондоотдача, руб.	5,14	5,66	5,71	0,52	0,05	110,11	100,86
Фондоёмкость, руб.	0,19	0,18	0,18	-0,02	0,00	90,82	99,15
Уровень рентабельности, %	0,37	6,00	11,84	5,63	5,84		

Анализ основных показателей финансовой отчетности, аккумулированных в таблице 2.2. свидетельствует о нестабильности деятельности организации. Выручка в 2017г. по сравнению с 2016г. выросла на 3,1% и составила 73091 тыс. руб., что объяснялось увеличением количества оказанных услуг. В 2018г. наблюдается уменьшение выручки на 9217 тыс. руб., что связано с сокращением видов, оказываемых услуг. Одновременно с выручкой изменялась и себестоимость услуг. В частности, в 2017г. себестоимость услуг выросла по сравнению с 2016г. на 3060 тыс. руб. Темп роста себестоимости был выше темпа роста выручки почти на 2%, что предопределило снижение прибыли от продаж услуг почти на 9%, в результате она составила 9181 тыс. руб., против 10055 тыс. руб. в 2016г. В 2018г. темп снижения себестоимости был выше темпа снижения выручки и размер себестоимости продаж составил 50895 тыс. руб., что привело к росту прибыли от продаж на 41,4% или 3798 тыс. руб. Данные факты оказали положительное влияние на чистую прибыль, которая в 2018г. составила 7562 тыс. руб., что на 72,4% выше 2017г.

Выручка и чистая прибыль оказывают прямое влияние на рентабельность. Данные таблицы 2.2 свидетельствуют о том, что уровень рентабельности ООО «НПП «Контакт» за период исследования увеличивался. Так, если в 2016г. он составлял 0,37%, то в 2017г. он вырос на 5,63% и составил 6%, в 2018г. наблюдается также тенденция в результате уровень рентабельности увеличился на 5,84% и составил 11,84%.

Среднесписочная численность постоянно уменьшается, что связано, с одной стороны, с сокращением оказываемых услуг, с другой стороны, с улучшением программного обеспечения и ускорением работы сотрудников ООО «НПП «Контакт». Изменение выручки и среднесписочной численности повлияли на производительность труда. В частности, в 2016г. производительность труда была 633,08 тыс. руб. на человека, в 2017г. при сокращении численности на 6,2% и росте выручки на 3,1% производительность труда увеличилась на 9,96% и составила 696,10 тыс. руб. В 2018г. хотя и наблюдался спад выручки, но и снизилась среднесписочная численность на 16 человек, в результате производительность труда выросла на 3,1% и составила 717,69 тыс. руб.

Среднегодовая стоимость основных средств сокращается, если в 2016г. она была 13785 тыс. руб., то в 2018г. стала 11182 тыс. руб. По состоянию на 01.01.19 г. на балансе организации предприятия числится основных средств на 10338тыс.руб., в таблице 2.3 представлена информация о первоначальной и остаточной стоимости основных средств ООО «НПП «Контакт» по их видам.

Таблица 2.3

Основные средства ООО «НПП «Контакт» по состоянию на 01.01.2019г.

Наименование групп ОС	Первоначальная стоимость, тыс.руб.	Остаточная стоимость, тыс.руб.
Здания	25 278,6	10 193,1
Сооружения	67,6	20,5
Машины и оборудование	1 955,3	52,4
Офисное оборудование	91,3	-
Транспортные средства	5 618,4	-
Производственный и хоз. инвентарь	67,8	-
Земельные участки	71,5	71,5
Итого:	33 150,5	10 337,5

Стоимость основных средств оказала влияние на фондоотдачу, данный показатель в исследуемом периоде ежегодно увеличивался, в 2017г. прирост составил 10,11%, а размер фондоотдачи -5,66 руб, в 2018г. прирост был 0,86% , а фондоотдача составила 5,71руб.

Кредиторская задолженность на 01.01.2019 г. составляет - 7 397,9 тыс. руб., в том числе: - расчеты с поставщиками и подрядчиками - 724,8 тыс.руб., расчеты с покупателями и заказчиками - 470,9 тыс.руб., задолженность перед персоналом организации - 2 845,0 тыс.руб. ,предстоящие платежи в бюджет и внебюдж.фонды - 3 197,1 тыс.руб.. другие текущие платежи- 160,1 тыс.руб.

В 2018г по оплате и начислению налогов и сборов изменений не произошло. Ежемесячно начислялись и перечислялись налог на доходы физических лиц и страховые взносы. Ежеквартально начислялись и перечислялись налоги на добавленную стоимость, имущество, налог на транспорт и землю . По налогу на прибыль ООО «НПП Контакт» исчисляло ежемесячные авансовые платежи исходя из фактически полученной прибыли.

В 2018г. предприятие продолжило применять ПБУ № 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы». В 2018 г. резерв на отпуска не создавался. По результатам инвентаризации дебиторской и кредиторской задолженности был создан резерв по сомнительным долгам. На конец 2018 г. резерв по сомнительным долгам составил 712,4 тыс.руб. Списана дебиторская задолженность сроком свыше 3 лет на 558,9 тыс. руб., в том числе за счет ранее созданного резерва по сомнительным долгам-10,3 тыс.руб. ,остальная задолженность списана по контрагентам, делам выигранным в судах и в связи с прекращением деятельности организаций, кредиторская задолженность списана на 73, тыс. руб. В целом работу ООО «НПП «Контакт» в период 2016-2018гг. следует признать хорошей.

2.2. Анализ финансового состояния и ликвидности баланса ООО «НПП «Контакт»

Финансовая составляющая экономической безопасности любой организации представляет собой совокупность работ по обеспечению максимально высокого уровня планирования, а также осуществления финансово-хозяйственной деятельности организации с целью получения максимальной прибыли, способствующей повышению показателей результативности и эффективности деятельности, а именно увеличение рентабельности. Финансы организации занимают особую роль в экономических отношениях и от того, насколько организация обеспечена финансовыми ресурсами, зависит ее платежеспособность и финансовая устойчивость. Для обеспечения экономической безопасности должен существовать баланс между движением материальных и финансовых ресурсов на всех стадиях кругооборота капитала в процессе воспроизводства.

Финансовый менеджмент организации должен строиться на принципах независимости и самофинансирования. В таких условиях одной из основных задач руководства становится:

- формирование финансовых ресурсов, их оптимальное наличие;
- регулярный анализ финансовой устойчивости и платежеспособности.

В целях обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта нужно соблюдать:

- финансовое равновесие;
- финансовую стабильность;
- финансовую гибкость.

Финансовая устойчивость организации - характеристика уровня риска деятельности организации с точки зрения сбалансированности или превышения доходов над расходами. Составная часть устойчивости организации, сбалансированность финансовых потоков, наличие средств, позволяющих

организации поддерживать свою деятельность в течение определенного периода времени, в том числе обслуживая полученные кредиты и производя продукцию.

Для успешного функционирования организации и определенных перспектив ее развития необходим своевременный анализ её финансового состояния. Расширение в учетной практике применения анализа финансового состояния зависит от того будет ли он достаточно простым для использования в управлении, понятным в применении, имеются ли доступные источники информации и будет оптимальное соотношение полученных результатов и затрат на его проведение. По нашему мнению, содержание анализа финансового состояния, его стоимостные и временные затраты зависят от целей анализа. Так, при обобщающей оценке финансового состояния организации, внешним пользователям будет интересны показатели платежеспособности, ликвидности, рентабельности. Для учредителей наиболее актуальным является оценка финансовой независимости, устойчивости и будущих доходов (прибыли), поскольку размеры дивидендов зависят от ожидаемой (будущей) прибыли, а также степени риска, инвестированного капитала. Таких как кредиторов, коммерческих банков, поставщиков и др., интересует показатель ликвидности, отражающий возможность организации в оптимальные сроки перевести в денежный эквивалент свои активы, не теряя при этом в цене.

Определим динамику показателей финансовой устойчивости ООО «НПП «Контакт». В таблице 2.4. представлены показатели, характеризующие ликвидность ООО «НПП «Контакт».

Данные таблицы 2.4. свидетельствуют о том, что в исследуемой организации ежегодно имеются большие остатки денежных средств. В частности, остаток денежных средств в организации в 2016г. составлял 19641 тыс. руб., в 2017г. он вырос на 13,44% или 2640 тыс. руб. В 2018г. наблюдается небольшое (на 14,8%) снижение остатка денежных средств.

Таблица 2.3

Анализ ликвидности ООО «НПП «Контакт» за 2016-2018гг.

Показатели	Годы			Отклонение			
				Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
	2016г.	2017г.	2018г.	2017г от 2016г	2018г от 2017г	2017г к 2016г	2018г к 2017г
Денежные средства	19641,00	22281,00	18986,00	2640,00	3295,00	113,44	85,21
Дебиторская задолженность	13180,00	13057,00	19174,00	-123,00	6117,00	99,07	146,85
Оборотные средства	33319,00	36891,00	39356,00	3572,00	2465,00	110,6	106,68
Краткосрочные обязательства	5559,00	6883,00	7398,00	1324,00	515,00	123,82	107,48
Коэффициент абсолютной ликвидности	3,53	3,24	2,57	-0,30	-0,67	91,62	79,28
Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности	5,90	5,13	5,16	-0,77	0,02	86,96	100,47
Коэффициент текущей ликвидности	5,99	5,36	5,32	-0,63	-0,04	84,9	99,0

С одной стороны, это положительный момент в деятельности ООО «НПП «Контакт», так как денежные средства свидетельствуют о способности организации в любой момент рассчитаться со своими кредиторами, провести предварительную оплату и т.п., но, с другой стороны, деньги должны работать и приносить прибыль, их можно разместить в банк на депозит и т.п. Но именно наличие средств обеспечивает организации высокий коэффициент абсолютной

ликвидности, который в 2016г. был равен 3,53. И хотя в 2017г. темп прироста денежных средств составил 13,44%, а темп прироста краткосрочных обязательств 23,82% , произошло снижение коэффициента абсолютной ликвидности на 8,2%, он все равно остался достаточно высоким -3,24. В 2018г. наблюдалось снижение остатка денежных средств на 3295 тыс. руб., а рост краткосрочных обязательств продолжился (на 515 тыс. руб.), что отрицательно отразилось на коэффициенте абсолютной ликвидности и в результате он снизился до 2,57.

В 2018 г. ООО «НПП «Контакт» заключало договора банковского вклада с Центральным филиалом ПАО банка ФК ОТКРЫТИЕ» , банком ПАО «ФК ОТКРЫТИЕ» г.Москва, ПАО «ВТБ-24» г.Москва. В этих же банках размещались свободные денежные средства и начислялись проценты на неснижаемый остаток , что принесло 1 146,9 тыс. руб. дохода.

С 08 октября 2017 г. о 07 октября 2018г. действовал договор о предоставлении банковской гарантии № БГ/5117-00750, заключенный с Банком ВТБ-24 (ПАО), г.Москва . Банковская гарантия была выдана на сумму 71 000 000,00 рублей с уплатой 2,2 % годовых , без залога. Договор на предоставление обеспечения уплаты таможенных пошлин, налогов на сумму, эквивалентную не менее чем одному миллиону евро, по курсу валют, устанавливаемому в соответствии с законодательством государства-члена таможенного союза, на день предоставления такого обеспечения на основании статьи 13 п.3 Таможенного Кодекса Таможенного Союза. С 01.01.2018 г.изменились условия включения таможенного представителя в Реестр таможенных представителей. Согласно Решению Евразийской экономической комиссии от 15.09.2017г. № 64, таможенные представители должны обеспечить свою деятельность в размере, эквивалентном не менее 500 тыс. евро. 08 октября 2018 г. было заключено Соглашение о предоставлении банковской гарантии с Банком ВТБ (ПАО) г.Москва. Банковская гарантия №БГ//5118-00728 была выдана на сумму 41 500 000,00 рублей с уплатой 1,95 % годовых , без залога. В

соответствии с этим, в ФТС России внесла изменения в Реестр таможенных представителей.

Коэффициент быстрой ликвидности в рассматриваемом периоде также достаточно высок, что объясняется не только большими остатками денежных средств у организации, но и достаточно большим размером дебиторской задолженности.

Коэффициент быстрой ликвидности у ООО «НПП «Контакт» в 2016г. был 5,9 единиц. В 2017г. данный коэффициент снизился на 0,77 пунктов и составил 5,13 единиц, что объясняется тем, что дебиторская задолженность снизилась на 1%, а краткосрочные обязательства выросли на 23,82%. В 2018г. размер дебиторской задолженности вырос на 46,85%. По состоянию на 01.01.2019 г. организация имеет дебиторскую задолженность в размере 19 174 тыс. руб., в т.ч. задолженность покупателей и заказчиков - 2 076,3 тыс.руб.. сумма обеспечения таможенных платежей - 1183,0тыс.руб., авансы оплаченные-810,3тыс.руб, прочие дебиторы - 453,0 тыс.руб., предоставленные займы - 14 652,4 тыс.руб. В результате коэффициент быстрой ликвидности также увеличился на 0,02 пункта и составил 5,16.

Коэффициент текущей ликвидности достаточно высокий, хотя и имела место тенденция его снижения. В частности, данный коэффициент в 2016г. был 5,99, в 2017г. при росте оборотных активов на 10,6% и росте краткосрочных обязательств на 23,82% коэффициент текущей ликвидности у ООО «НПП «Контакт» снизился до 5,36. В 2018г. рассматриваемый коэффициент еще немного (на 1%) сократился и составил 5,32, что связано с превышением темпов роста краткосрочных обязательств над темпами роста оборотных средств.

Объективная оценка финансового состояния хозяйствующего субъекта необходима не только внутренним пользователям, но и всем внешним пользователям, в том числе и контрагентам, имеющим хозяйственные связи с данной организацией. Разная степень детализации оценки финансового состояния зависит от имеющейся информационной базы и целей анализа.

Основные цели анализа финансового состояния можно сгруппировать по следующим направлениям:

оценка финансового положения экономического субъекта на текущий момент времени;

определение изменений в финансовом состоянии в пространственно-временном разрезе;

выявление основных факторов, влияющих на изменения финансового состояния; прогнозирование финансового состояния на ближайшую и отдаленную перспективу [22].

Вертикальный и горизонтальный анализ отчетности позволяет получить общее представление об имевших место качественных изменениях в структуре средств и их источников, а также динамике этих изменений. Вертикальный (структурный) анализ рассматривается в основном, как первостепенный и необходимый элемент для ознакомления с общей картиной финансового состояния. Активы и пассивы детализируют вплоть до элементов статей, составляющих группы имущества и источников его формирования, результаты сводят в таблицы, которые включают и горизонтальный и вертикальный анализ.

Особое место при анализе финансового состояния занимает метод аналитических коэффициентов, который включает определение различных коэффициентов и показателей, число которых может варьировать от 10 до 100 штук. В зависимости от цели и направления анализа многие авторы выделяют различные финансовые коэффициенты и их группы, которые отличаются как по количеству включаемых коэффициентов, так и по внутреннему содержанию. Гораздо реже используются такие структурные элементы анализа, как оценка финансового положения определенного экономического субъекта на рынке ценных бумаг, определение потенциального банкротства и др.

Указанные структурные элементы анализа финансового состояния могут быть востребованы для принятия управленческих решений по инвестированию денежных средств, оценки эффективности различных проектов при прогнозировании отдельных показателей, характеризующих финансовое

положение предприятия и экономического субъекта. При проведении финансового анализа является важным не столько разнообразное количество рассчитываемых коэффициентов, а сколько их качественное содержание. По большому счету, в отдельных случаях, возможен расчет минимального количества коэффициентов, раскрывающих финансовое состояние предприятия, его динамику и причины, оказывающие влияние на его изменения.

В таблице 2.5 представлен расчет основных коэффициентов, характеризующих финансовую устойчивость ООО «НПП «Контакт»

Таблица 2.5.

Анализ структуры капитала и оценка финансовой устойчивости «НПП «Контакт»

Показатели	годы			Отклонение	
	2016г.	2017г.	2018г.	2017г от 2016г	2018г от 2017г
Собственный капитал, тыс.руб.	41509	41995	42257,00	486	262
Заемный капитал, тыс. руб.	5600	6924	7439	1324	515
Долгосрочные обязательства, тыс. руб.	41	41	41,00	0	0
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	5559	6883	7398,00	1324	515
Внеоборотные активы, тыс.руб.	13790	12028	10340	-1762	-1688
Оборотные активы, тыс.руб.	33319	36891	39356	3572	2465
Валюта баланса, тыс.руб.	47109	48919	49696	1810	777
Коэффициент финансовой независимости (автономии)	0,88	0,86	0,85	-0,02	-0,01
Коэффициент финансовой устойчивости	0,88	0,86	0,85	-0,02	-0,01
Коэффициент финансирования	7,41	6,07	5,68	-1,35	-0,38
Коэффициент соотношения заёмного и собственного капитала	0,13	0,16	0,18	0,03	0,01
Коэффициент маневренности	0,80	0,88	0,93	0,08	0,05
Индекс постоянного актива	0,33	0,29	0,24	-0,05	-0,04

Из ранее представленных показателей следует, что ООО «НПП «Контакт» достигло достаточно хороших результатов, что выразалось в заработанной прибыли, которую Общество оставляло в качестве нераспределенной прибыли. Данный факт позволил рассматриваемой организации сформировать большой собственный капитал, который ежегодно увеличивается и обеспечивает финансовую устойчивость и независимость. Но коэффициент финансовой независимости имеет тенденцию спада. Если в 2016г. размер данного коэффициента был 0,88, то в 2017г. он снизился на 0,02 пункта и составил 0,86, что связано с ростом собственного капитала на 486 тыс. руб. и увеличением валюты баланса на 1810 тыс. руб. В 2018г. темп роста валюты баланса был выше темпа роста собственного капитала, что также привело к снижению коэффициента финансовой независимости еще на 0,01 пункт, в результате размер коэффициента составил 0,85. Коэффициент финансовой устойчивости совпадает по размерам с коэффициентом финансовой независимости, так как хотя ООО «НПП «Контакт» и имеет долгосрочные обязательства, но их размер очень мал (41 тыс. руб.) относительно валюты баланса.

Коэффициент финансирования ООО «НПП «Контакт» достаточно высок, хотя в рассматриваемом периоде наблюдается негативная тенденция его снижения. Так в 2016г. данный коэффициент был равен 7,41, что объясняется небольшим размером заемного капитала. В 2017г. коэффициент снизился на 1,35 пунктов, причиной явилось увеличение размера заемного капитала на 1324 тыс. руб., а собственный капитал при этом вырос только на 486 тыс. руб. В 2018г. увеличение заемного капитала составило 515 тыс. руб., а рост собственного капитала составил 262 тыс. руб., в результате коэффициент финансирования снизился до 5,68.

Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала имеет тенденцию роста, что связано с ежегодным увеличением размера заемного капитала.

Коэффициент маневренности ежегодно увеличивается, так, если в 2016г. он составлял 0,8, то в 2017г. он увеличился на 0,08 пунктов и составил 0,88, в 2018г. размер коэффициента маневренности составил 0,93.

В целом следует отметить хорошее финансовое состояние ООО «НПП «Контакт» в периоде исследования.

2.3. Организация бухгалтерского учета в ООО «НПП «Контакт»

Ответственность за организацию бухгалтерского учета в ООО «НПП «Контакт» несет руководитель. В соответствии с учетной политикой, бухгалтерский учет на предприятии ведется самостоятельным структурным подразделением, возглавляемым главным бухгалтером. Количество работников определяется штатным расписанием. Бухгалтерия ООО «НПП «Контакт» разделена на несколько рабочих участков, схематично представленных на рисунке 2.4.



Рис.2.4. Структура участков работ отдела бухгалтерского учета ООО «НПП «Контакт»

На предприятии используется автоматизированная форма ведения бухгалтерского учета на базе программы «1С: предприятие» где осуществляется бухгалтерский и налоговый учет всех фактов хозяйственной деятельности.

Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем предприятия документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также документы, связанные с расчетными, и денежными обязательствами, при этом право первой подписи принадлежит генеральному директору, а право второй подписи главному бухгалтеру предприятия.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с действующим законодательством. Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется как в натуральных, так и стоимостных показателях.

Отдел бухгалтерского учета и отчетности предприятия, взаимодействуя со всеми подразделениями организации, руководствуясь учетной политикой, обеспечивает обработку документов, рациональное ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и на их основе составление отчетности.

Все сотрудники отдела бухгалтерского учета и отчетности выполняют свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями, разработанными и действующими в ООО «НПП «Контакт»(Приложение 1).

Весь учетный процесс в организации регламентирован учетной политикой, которая отражает способ ведения учета в организации, методические и организационные положения.

Главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета, финансово - хозяйственной деятельности предприятия и контроль за экономным использованием финансовых, материальных и трудовых ресурсов. Проводит контроль за составлением бухгалтерской отчетности по цехам, своевременной сдачи отчетов в бухгалтерию и их обработкой. Руководит работниками бухгалтерии согласно структуре управления.

Отдел учета продаж ведёт учёт и контроль поступления и реализации продукции. Согласно графику составляет отчет о производстве, себестоимости и реализации продукции. В его обязанности так же входит ведение синтетического и аналитического учета по счетам 20,23,25,26,29,43,44,62,90.

Организация ведет учет имущества, обязательств и хозяйственных операций способом двойной записи в суммах, выраженных в рублях и копейках, в соответствии с рабочим планом счетов бухгалтерского учета, разработанным организацией на основании Приказа Минфина России от 31.10.2000 № 94н.

Основанием для записей в регистрах бухгалтерского и налогового учета являются первичные документы, фиксирующие факт совершения хозяйственной операции, а также расчеты бухгалтерии.

Предприятие ведет бухгалтерский учет с использованием следующих форм первичной учетной документации:

- унифицированные формы первичных и отчетных документов;
- унифицированные формы с дополнительными реквизитами и разработанные самостоятельно;
- бланки форм строгой отчетности.

В целях своевременного отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете установлены сроки предоставления в отдел бухгалтерского учета и отчетности документов согласно графику документооборота, но не позднее 15 числа, месяца следующего за отчетным.

Отчетным периодом на предприятии для подготовки годовой финансовой отчетности является календарный год с 01 января по 31 декабря финансового года включительно.

Порядок проведения инвентаризации имущества обязательств определен учетной политикой организации:

- по основным средствам - один раз в год;
- по материально-товарным ценностям на складе, в подотчете, товарам в магазине, прочим активам и пассивам в балансе - один раз в год в 4 квартале;

- по кассе - один раз в квартал;
- по обязательствам и расчетам - 1 раз в год перед составлением годового расчета.

В соответствии с учетной политикой и действующим законодательством ООО «НПП «Контакт» предоставляет следующие виды отчетности: ежемесячная статистическая отчетность в органы Центрального статистического управления: П-1 до 4 числа, П-4 до 15 числа месяца, следующего за отчетным; налоговые декларации предоставляются в инспекцию ФНС России по г.Белгороду по месту регистрации организации согласно Налоговому Кодексу Российской Федерации.

Для целей бухгалтерского учета в ООО «НПП «Контакт» к основным средствам относится имущество стоимостью более 40 000 рублей и сроком службы более 12 месяцев. Основные средства, стоимость которых не превышает 40000 рублей, отражаются в бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности в составе материально-производственных запасов. Такие активы списываются на расходы единовременно после ввода в эксплуатацию.

Единицей бухгалтерского учета основных средств является инвентарный объект. Инвентарным объектом основных средств является объект со всеми приспособлениями и принадлежностями, или отдельный конструктивно обособленный предмет, предназначенный для выполнения определенных самостоятельных функций, или обособленный комплекс конструктивно сочлененных предметов, представляющих собой единое целое, и предназначенный для выполнения определенной работы. Комплекс конструктивно сочлененных предметов - это один или несколько предметов одного или разного назначения, смонтированных на одном фундаменте, в результате чего каждый входящий в комплекс предмет может выполнять свои функции только в составе комплекса, а не самостоятельно.

В случае наличия у одного объекта нескольких частей, имеющих разный срок полезного использования, каждая такая часть учитывается как самостоятельный инвентарный объект. При этом применяется принцип

существенности, который составляет 5% и более от общей стоимости объекта. В случае если стоимость части объекта составляет менее 5% общей стоимости объекта, указанная часть учитывается в составе наибольшей части объекта. В случае если часть объекта составляет более 5% общей стоимости объекта, то такая часть учитывается отдельно и при стоимости менее 40000руб. независимо от срока службы не включается в состав основных средств, а подлежит учету на счетах учета товарно-материальных ценностей.

Учет амортизационных отчислений осуществляется на счете 02 «Амортизация основных средств» линейным способом. Данный способ предусматривает списание стоимости основных средств ежемесячно равными долями в период равный сроку полезного использования объекта основного средства.

В ООО «НПП «Контакт» учет материалов ведется на счете 10 «Материалы» по фактической себестоимости. Поступление материалов, в бухгалтерском учете отражается на основании товарной накладной и счета-фактуры. списание материалов в производство, согласно положению учетной политики, осуществляется по средней себестоимости.

Затраты, связанные с организацией основного производства (затраты на материалы, заработную плату и отчислений, прочие затраты производственных подразделений: участок по эксплуатации водопроводных сетей, канализационных сетей, подкачивающих насосных станций) отражаются в корреспонденции по кредиту счетов в дебет счета 20 «Основное производство». Общепроизводственные и цеховые расходы учитываются на счете 26 «Общехозяйственные расходы».

Ежемесячно в результате закрытия отчетного периода в автоматизированной системе бухгалтерского учета определяется фактическая себестоимость оказываемых услуг. Счета 26 закрываются в дебет счета 90«Продажи» тем самым, формируется полная себестоимость оказываемых услуг.

Учет денежных средств наличных, безналичных, денежных средств, находящихся на специальных счетах в банке, осуществляется с применением бухгалтерских счетов 50 «Касса», 51 «Расчетные счета», 55 «Специальные счета в банках». Дебетовое сальдо по данным счетам показывает фактическое наличие денежных средств в распоряжении предприятия.

Бухгалтерский учет капитала и резервов осуществляется с использованием счетов учета 80 «Уставный капитал», 83 «Добавочный капитал», 82 «Резервный капитал». Уставный капитал предприятия сформирован посредством внесения имущества и денежных средств физическими лицами.

Добавочный капитал это сумма дооценки внеоборотных активов, средства ассигнований из бюджета, направленные на пополнение оборотных активов, а также другие поступления в собственный капитал предприятия.

Резервный капитал создается в соответствии с законодательством и учредительными документами за счет отчислений от прибыли для покрытия в будущем непредвиденных убытков.

Учет обязательств перед поставщиками и подрядчиками организован с использованием счетов 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами» и т.д. Здесь фиксируются операции по поступлению от поставщиков товаров, работ, услуг, суммы выделенного НДС, если данные организации работают с НДС. Применение счета 60 предполагает отражение на нем авансов по ближайшим приходам товара, а также осуществление платежей за уже поступившие материальные ценности или оказанные услуги, выполненные работы. Аналитический учет ведется по каждому поставщику в разрезе договоров.

Учет заработной платы в ООО «НПП «Контакт» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета отражается начисление заработной платы в корреспонденции с дебетом затратных счетов 20,23,26. На счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» отражен учет социальных отчислений на заработную плату

работников. Совокупный размер социальных отчислений в ООО «НПП «Контакт» составляет 30,6 %

Для учета расходов общество применяло счета бухгалтерского учета:

- 20 «Основное производство» для учета прямых и косвенных расходов, связанных с оказанием услуг

- 26 «Общехозяйственные расходы»;

- 25 «Общепроизводственные расходы»

Общество ведет отдельный учет затрат по видам деятельности.

В конце каждого месяца сальдо по счету 26,25 списывалось в дебет счета 20. Затраты по счету 25 «Общепроизводственные расходы» распределялись пропорционально фонду оплаты труда работников филиалов и обособленных подразделений отдела декларирования соответственно. Затраты по счету 26 «Общехозяйственные расходы» распределялись пропорционально фонду оплаты труда работников подразделений и отделов общества.

В таблице 2.6. представлена информация по уплате налогов и отчислений во внебюджетные фонды ООО «НПП «Контакт» за 2017-2018 гг.

Таблица 2.6

Налоги и отчисления во внебюджетные фонды ООО «НПП «Контакт» за 2017-2018 гг.

№/п	Налоги и отчисления	2018 год, тыс.руб.	2017 год, тыс.руб.	+/- тыс.руб.
1.	НДС	9 339,3	6 700	+ 2 639,3
2.	НДФЛ	4 230,3	3 116	+ 1 114,3
3.	Налог на прибыль	2 681,5	1 581	+ 1 100,5
4.	Другие налоги	375,9	421	- 45,1
5.	Отчисления во внебюджетные фонды	7 591,5	5 380	+2 211,5
	Итого :	24 218,5	17 198	+7 020,5

Завершающим этапом учетного процесса является предоставление бухгалтерской (финансовой отчетности). При составлении отчетности существенным является показатель точности и достоверности, представляемой информации. Существенным признается показатель, если его нераскрытие или недостоверное раскрытие, может повлиять на принимаемое решение пользователей отчетности. Уровень существенности ошибки или искажения показателя в бухгалтерской отчетности признается в размере 5 %.

Основными отчетными формами, представляемыми ООО «НПП «Контакт», являются бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении капитала, отчет о движении денежных средств, расшифровки статей баланса .

Бухгалтерский баланс как форма отчетности характеризует имущественное положение предприятия на отчетную дату, отчет о финансовых результатах представляет информацию о величине финансового результата за отчетный период, отчет об изменении капитала показывает движение уставного, резервного, добавочного капиталов, а также информацию об изменениях величины нераспределённой прибыли (непокрытого убытка). Отчет о движении денежных средств представляет информацию об источниках денежных средств и их использовании, прямо или косвенно отражая денежные поступления предприятия с разделением по основным источникам и его денежные расходы с разделением по основным направлениям использования денежных средств в течение отчетного периода.

Данные документы в наиболее агрегированном виде представляют всю финансово-хозяйственную деятельность предприятия. Ежемесячно предприятие формирует промежуточную бухгалтерскую отчетность для представления в органы местного самоуправления, курирующий департамент и собственнику имущества.

ГЛАВА 3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1. Первичный учет расчетов с персоналом по оплате труда

Для учета рабочего времени и начисления заработной платы применяются первичные документы. Оно используется применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения. Штатное расписание применяется, чтобы оформить структуру, штатный состав и штатную численность организации. В документе определяется перечень должностей сотрудников, указывайте в документе численность штатных единиц, размеры окладов, надбавок и доплат. В Трудовом кодексе не сказано, что штатное расписание должно быть в каждой организации. Однако нет и документов, которые отменяют его составление. Штатное расписание:

позволяет определиться с количеством сотрудников, необходимых организации, денежными суммами на их содержание и со структурой самой организации;

может подтвердить обоснованность применения льгот по налогам и отнесения расходов на себестоимость продукции: работ, услуг, затрат.

Организация может по собственному выбору:

- использовать унифицированную форму штатного расписания, если это утверждено руководителем организации в приказе по учетной политике;
- применять самостоятельно разработанную форму, которую утвердил руководитель, если в ней есть все необходимые реквизиты из части 2 статьи 9 Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Приказы о приеме работника (работников) на работу применяются для оформления и учета сотрудников, принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Данные приказы составляются лицом, ответственным за прием на работу в ООО «НПП «Контакт» (Приложение 7,8). В приказах указываются наименование структурного подразделения, профессия

(должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы, а также оклад и надбавка.

Специфические особенности условий оплаты труда ООО «НПП «Контакт» находят отражение в приказах. В дополнении к окладам в приказе прописываются доплаты и их размер, например в приложении 7 представлен приказ о приеме на работу заместителя главного бухгалтера, в данном приказе прописаны

- оклад -15000руб.,
- надбавка -2000 руб.

В приказе о переводе работника указывается: прежнее и новое структурное подразделение, должность и разряд, вид перевода, основание. В приказе о прекращении трудового договора с работников обязательно отражается основание и пункт Трудового Кодекса РФ (Приложение 8).

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы ведется по установленной форме лицами, назначенными приказом по организации в целом или в разрезе структурных подразделений. Он открывается ежемесячно за 2–3 дня до начала расчетного периода на основании табеля за прошлый месяц. Записи в табель новых сотрудников и исключение из него работников производятся только на основании документов по учету личного состава: приказов о приеме на работу, переводе, увольнении. В таблице регистрируются случаи отклонения от нормального использования рабочего времени.

В конце месяца работником, ответственным за ведение табеля, определяется общее количество дней (часов) явок, дней (часов) неявок, а также количество часов по видам переработок (замещение, работа в праздничные дни, ночные часы и другие виды оплаты) с записью их в соответствующие графы. Заполненный табель подписывается ответственными лицами. В ООО «НПП «Контакт» он подписывается:

- руководителем структурного подразделения,
- работником кадровой службы (Приложение 9).

Заполненный табель и другие документы, оформленные соответствующими подписями, в установленные сроки сдаются в бухгалтерию для проведения расчетов, после утверждения табеля руководителем учреждения он используется для составления Расчетно-платежной ведомости.

График отпусков предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений учреждения на календарный год по месяцам. Записка-расчет об исчислении среднего заработка при предоставлении отпуска, увольнении и других случаях применяется для расчета среднего заработка и исчисления сумм оплаты за отпуск, компенсации при увольнении и других случаях в соответствии с действующим законодательством. Сведения о виде отпуска, дате начала и конца отпуска, его продолжительности, периоде, за который предоставляется отпуск, заполняется на основании приказа. Номер записки-расчета соответствует номеру приказа, являющемуся основанием для предоставления отпуска.

Документами для начисления заработной платы лицам, не состоящим в штате организации, работающим по договорам и разовым заказам, являются договоры, акты выполненных работ. Расчетно-платежная ведомость составляется по учреждению, подписывается исполнителем и лицом, проверившим документ. В Таблице 3.1. представлена выдержка из расчетно-платежной ведомости ООО «НПП «Контакт» (Приложение 11).

Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем учреждения и главным бухгалтером. В тех случаях, когда разовые расчеты по заработной плате при уходе в отпуск или увольнении не совпадают с составлением общего расчета, выплаты в межрасчетный период производятся по платежной ведомости или расходным кассовым ордерами. Порядок оформления платежной ведомости аналогичен порядку, предусмотренному для расчетно-платежной ведомости. Начисленные и выплаченные суммы по этим расчетам включаются в расчетно-платежную ведомость текущего месяца.

Таблица 3.1

Выдержка из расчетно-платежной ведомости ООО «НПП «Контакт»

Табель- ный номер	Должность (специально- сть, профессия)	Тариф ная ставка (оклад) , руб.	Отработано дней (часов)		Начислено, руб			Удержано и зачтено, руб		Сумма, руб	
			Рабо- чих	выход- ных	Основн. начислен- ия	Отп- ускн- ые	всего	налог на доходы	Выплаче- но	задолже- нность за организа- цией	к выплате
393	Специалист по таможенным операциям 3 категории	1 000	21 / 16,8		1000		1000	130,00	870,00	420,26	420,00
83	Архивариус с исполнением обязанностей курьера	6 637,5	21 /126		6638		6638	863,00	2 988,00	288,51	3075,00
175	Технический работник	6 000	15 /60		5477		5477	712,00	1 861,00	61,95	362,00

К первичным документам, регулирующим взаимодействие ООО «НПП «Контакт» и работников могут относиться договора гражданско-правового характера и акты выполненных работ, оказанных услуг по ним.

Книга аналитического учета депонированной заработной платы, заполняется на основании Реестра депонированных сумм. В ней указывается табельный номер; фамилия, имя, отчество лица, не получившего заработной платы, денежного довольствия или стипендии; месяц, номер платежной ведомости, сумма. При получении работником соответствующих сумм указывается номер расходного кассового ордера, а также сумма задолженности по оставшейся депонированной оплате с начала года.

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

Оплата труда производственных сотрудников- входит в состав переменных затрат, так как напрямую зависит от уровня деловой активности организации. Заработная плата административно-управленческого персонала входит в группу постоянных затрат, в силу того, что не зависит от объемов производства продукции. Также ее относят к общехозяйственным расходам.

Учет затрат на оплату труда в учете ведется по следующим направлениям:

1. Учет труда и рабочего времени. Его суть в установлении определенного времени, затраченного всеми сотрудниками на каждый вид деятельности. При этом предполагается использование следующих документов: табель учета использования рабочего времени, маршрутный лист.

2. Учет начислений и удержаний из заработной платы, причитающихся каждому работнику; учет различных отчислений во внебюджетные фонды.

Расходы на оплату труда сотрудников занимают значительное место в себестоимости продукции, работ, услуг. Потому требуют создания строгого контроля их объема. Отнесение расходов на оплату труда зависит от вида оплаты.

Сдельная заработная плата рабочих включается в переменные затраты, а повременную зарплату причисляют к постоянным.

Любая организация стремится оптимизировать затраты на оплату труда. При оптимизации оплаты труда необходимо поставить определенные цели, которые у каждой организации индивидуальны. Но существует ряд общих целей, которые присуще почти каждой организации, такие как: привлечение квалифицированных работников, сохранение сотрудников в организации, конкурентоспособность денежного поощрения, стимулирование рабочего процесса, контроль над издержками на рабочую силу [38].

В ООО «НПП «Контакт» применяют повременно-премиальную и смешанную форму оплаты труда.

При повременно-премиальной форме расчет начисления заработной платы зависит от времени, отработанного сотрудником и установленного ему оклада. Размеры оплаты труда работников бюджетной сферы зависят от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В определенных случаях им устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Формула для расчета основной заработной платы следующая:

Оклад / количество рабочих дней в периоде * количество отработанных дней сотрудником.

Эксперту оценщику имущества с окладом 5500 руб. были произведены начисления заработной платы

-в феврале месяце 2017г. он отработал 9 дней (14 дней сотрудник находился в отпуске без сохранения заработной платы), поэтому начисление заработной платы производилось следующим образом:

$$5500/23*9=2153 \text{ руб.}$$

-в августе месяце 2017г он отработал 23 дней (всего рабочих дней в декабре рабочих- 23), поэтому ему было начислено:

$$5500/23*23= 5500\text{руб (Приложение 10).}$$

Надбавка к заработной плате – это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности.

Однако законодательными и нормативными актами органов госвласти и местного управления, отраслевыми и ведомственными нормативными актами в

сфере оплаты труда в подведомственных учреждениях могут устанавливаться и иные виды премий.

В таблице 3.2 представлен перечень доплат, производимых сотрудникам ООО «НПП «Контакт».

Таблица 3.2.

Доплаты, производимые сотрудникам ООО «НПП «Контакт» в 2017г.

Вид доплат	Код	Сумма, руб.
Подарки	115	2 333 588,63
Договор подряда	116	65 702,00
Аренда автомобиля	118	44 422,36
доп.за разъезд.хар. работ	123	7 500,00
допл.за классность и стаж	124	32 840,96
допл.за работу в выходные	127	143 462,54
допл.за работу в праздники	128	13 693,51
Доходы от аренды	129	374,19
За совмещение	131	16 238,10
Мат. помощь (льгот.)	133	160 500,00
Мат. помощь (при рождении)	134	30 000,00
Мат. помощь (чрезв.)	136	12 000,00
Доплата за объем выполн.раб	138	1 910 823,00
Надбавка	140	2 280 049,29
Выслуга лет	154	317 200,00
Мат. помощь бывш.(льгот.)	155	15 000,00
Оплата по среднему (донор+)	159	37 694,64
допл.за сверхурочные	161	26 091,66
Мес.премия за произв.результат 17	164	77 800,00

В таблице 3.3 представлен расчет заработной платы сотруднику ООО «НПП «Контакт» за ноябрь 2018г .

Премии, начисляемые и выплачиваемые работникам ООО «НПП «Контакт», являются разновидностью стимулирующих выплат. Это выплаты: за

интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные по итогам работы.

Таблица 3.3

Расчет заработной платы сотрудникам ООО «НПП «Контакт» за ноябрь 2018г

ФИО	Специалист по таможенным операциям		Главный специалист по экспертизе	
	Расчет	Сумма начисления	Расчет	Сумма начисления
Базовый оклад	23000*21/21	23000	23000*21/20	21905
За разъездной характер работ			1200	1200
За выслугу лет	1000	1000		
За объем выполненных работ	5000	5000	1700	1700
Надбавки	3000	3000	1000	1000
Доплата за сверхурочные			23000/168*2*2	548
Итого начислено	23000+1000+5000+3000	32000	21905+1200+1700+1000+548	26353

Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства. К таким счетам относятся счета учета затрат: счет 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих); счет 23 «Вспомогательное производство» (оплата труда рабочих вспомогательного производства); счет 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала); счет 26 «Общехозяйственные расходы» (оплата труда административно-управленческого персонала); счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств); счет 44 «Расходы на продажу» (оплата труда работников торговли) и другие счета издержек.

Начисленные суммы заработной платы работников соответствующих производств отражаются по дебету указанных счетов и по кредиту счета 70

«Расчеты с персоналом по оплате труда» (на всю сумму начисленной оплаты труда).

В ООО «НПП «Контакт» при начислении заработной платы в 2018г. были составлены следующие записи:

-начислена заработная плата сотрудникам производственных подразделений- специалистам по таможенным операциям в сумме 14092370,11руб. (Приложение15)

Д-т счета 20.01 «Основное производство»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

-начислена заработная плата руководителям производственных подразделений в сумме 2519729,91руб. (Приложение15)

Д-т счета 25 «Общепроизводственные расходы»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

-начислена заработная плата сотрудникам непроизводственных подразделений в сумме 8479601,62руб. (Приложение15)

Д-т счета 26 «Общехозяйственные расходы»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В отдельных случаях при начислении заработной платы в ООО «НПП «Контакт» используется счет 91 «Прочие доходы/расходы». В 2018г. были произведены начисления в сумме 52905,57 руб. (Приложение15) по договорам гражданско-правового характера, что сопровождалось записью:

Д-т счета 91.2 «Прочие расходы»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

ООО «НПП «Контакт» производят выплаты материальной помощи за счет чистой прибыли организации. В частности, в 2018г. сотрудникам была начислена материальная помощь в размере 9285869,83 руб. (Приложение15), что было отражено в бухгалтерском учете соответствующей записью:

Д-т счета 84.02 «Нераспределенная прибыль в обращении»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В ООО «НПП «Контакт» сотрудникам с разъездным характером работы компенсируют расходы в связи с условиями работы:

расходы на проезд;

расходы на наем жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные сотрудниками с разрешения или ведома работодателя.

Подтверждаются расходы, связанные с разъездным характером работы, документами, формы которых утверждены законодательно:

- приказом о разъездном характере работ,

- проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором,

- маршрутными листами,

- справкой-расчетом суточных и т. д.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей сотрудников, которым установлен разъездной характер работ, установлен коллективным договором и приказом руководителя.

При начислении доплат различного характера в ООО «НПП «Контакт» используется счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». Так, при начислении выплат, связанных с разъездным характером в 2018г. в сумме 16818 руб. (Приложение 15) составлена запись:

Д-т счета 20.01 «Основное производство»

К-т счета 73.05 «Расчеты с персоналом по прочим операциям (доплатам)»

При этом особенностью программы 1С – Предприятие является составление дополнительной бухгалтерской записи в той же сумме 16818 руб.:

Д-т счета 73.05 «Расчеты с персоналом по прочим операциям (доплатам)»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

При начислении доплат за аренду в сумме 600 руб. (Приложение 15) составлена бухгалтерская запись:

Д-т счета 20.01 «Основное производство»

К-т счета 73.06 «Расчеты с персоналом по аренде»

И одновременно

Д-т счета 73.06 «Расчеты с персоналом по аренде»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

На суммы надбавок различного рода, не относящихся непосредственно к оплате труда, но производимых в соответствии с законодательством в размере 451819,50 руб (Приложение 15) составлены бухгалтерские проводки:

Д-т счета 20.01 «Основное производство»

К-т счета 73.03 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»

И одновременно:

Д-т счета 73.03 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Повторное отражение надбавок в программе 1С-Предприятие позволяет включать все начисленные суммы в совокупный доход сотрудников и производить начисление НДФЛ со всего дохода.

Заработная плата в авансовом порядке может выплачиваться работникам организации в двух случаях: 1) в рамках очередной выплаты заработной платы; 2) по заявлению работника во внеочередном порядке.

В ООО «НПП «Контакт» используют право выплачивать заработную плату работникам по первому из указанных вариантов — в авансовом порядке.

Сначала работникам выплачивают аванс в установленном локальными нормативными актами размере (обычно 40—50% заработной платы), а затем по итогам месяца рассчитывают фактически заработанную заработную плату (с учетом всех удержаний и выданного аванса). Статьей 136 ТК РФ установлено, что заработная плата работнику должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При этом в письме Роструда от 01.03.2007 № 472-6-0 также указывается, что выплата заработной платы 1 раз в месяц является нарушением трудового законодательства.

Заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности. Требования ст. 136 ТК РФ в полной мере распространяются и на бюджетные учреждения[3].

При выплате аванса и заработной платы в ООО «НПП «Контакт» в сумме 27109324,60 руб. (Приложение 15) составлена запись:

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 51 «Расчетный счет»

При выплате заработной платы сотрудникам из кассы ООО «НПП «Контакт» в сумме 272540 руб (Приложение 15) составляется запись:

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 50 «Касса».

Работнику необходимо возместить неотработанный аванс, выданный в рамках очередной выплаты заработной платы, если он не отработал определенного количества дней, за которые был выплачен аванс, и трудовой договор с ним был прекращен, либо работнику был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Аналогичным образом работодателю должен быть возмещен аванс, выданный работнику по его просьбе на основании его письменного заявления. Работодатель вправе принять решение о взыскании неотработанного аванса с работника путем удержания при одновременном выполнении следующих условий:

1) приказ об удержании должен быть издан не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности или возврата аванса. В данной ситуации таким сроком следует считать последний день месяца, за который получен аванс, поскольку аванс, выданный работнику в счет зарплаты, должен быть отработан до конца соответствующего месяца;

2) работник не должен оспаривать основания и размеры удержания (ч. 3ст. 137 ТК РФ). Необходимо иметь в виду, что в данном случае сумма удержания не может составлять более 20% заработной платы, причитающейся работнику (ч. 1 ст. 138 ТК РФ).

Если работник не увольняется, то работодатель вправе удержать выданный аванс в той части, в которой он не был отработан, из следующей выплаты в пользу данного работника. Если следующие выплаты работнику в связи с его увольнением производиться не будут, удержать неотработанный аванс следует при расчете сумм, выплачиваемых при увольнении. Таким образом, если между работником и работодателем сохраняются трудовые отношения, аванс в его неотработанной части удерживается при каждой выплате заработной платы работнику. В случае увольнения работника до погашения указанной задолженности удержание неотработанной части аванса производится в размере 20% заработной платы, выплачиваемой в составе сумм, рассчитываемых при увольнении. Остальную сумму задолженности можно вернуть только путем добровольного возврата денег работником либо в судебном порядке.

В таблице 3.4. представлены основные бухгалтерские записи по начислению и выплате заработной платы в ООО «НПП «Контакт».

Таблица 3.4

Журнал хозяйственных операций по начислению и выплате заработной платы в ООО «НПП «Контакт» (Приложение 15)

Наименование хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета
1	2	3
Начислена оплата труда работникам производственных подразделения	20 «Основное производство»	70»Расчеты с персоналом по оплате труда»
Начислена оплата труда руководителям производственных подразделений	25 «Общепроизводственные расходы»	
Начислена оплата труда непроизводственных подразделений(администрации)	26 «Общехозяйственные расходы»	
Начислены доплаты, в соответствии с законодательством	73.03 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»	

продолжение таблицы 3.4

1	2	
Начислена компенсация за разъездной характер работ	73.05 «Расчеты с персоналом по прочим операциям(компенсации)»	
Начислена оплата за аренду	73.06 «Расчеты с персоналом по аренде»	
Начислена материальная помощь	84.02 «Нераспределенная прибыль в обращении»	
Начислена оплата по договорам гражданско-правового характера	91.2 «Прочие расходы»	
Выплачена заработная плата из кассы организации	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»
Выплачена заработная плата с расчетного счета		51 «Расчетный счет»

Порядок оплаты отпуска регламентируется нормами гл. 19 ТК РФ. Отпуск - это период времени, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.

Расчет отпускных осуществляется исходя из среднего заработка. Если расчетный период отработан работником неполностью, а из расчетного периода исключают любые промежутки времени, когда за работником сохранялся средний заработок, а также те периоды, когда сотрудник находился в неоплачиваемых отпусках. Перечень всех исключаемых периодов вы найдете в пункте 5 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

Если один из месяцев расчетного периода ваш сотрудник отработал не полностью. Рассчитывая средний заработок, продолжительность неполного месяца определяют по формуле, представленной на рисунке 3.1.

$$\boxed{29,3} : \boxed{\text{Количество календарных дней в неполностью отработанном месяце}} \times \boxed{\text{Количество календарных дней в неполном месяце, приходящихся на отработанное время}} = \boxed{\text{Количество расчетных календарных дней}}$$

Рис. 3.1. Расчет количества расчетных календарных дней

Для расчета используют формулу в соответствии с которой и отражается начисление отпускных, представленную на рисунке 3.2

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Зарботок} \\ \text{работника за} \\ \text{расчетный период,} \\ \text{учитываемый при} \\ \text{расчете отпускных} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{календарных дней,} \\ \text{приходящихся на} \\ \text{отработанное} \\ \text{время} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{календарных} \\ \text{дней отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Сумма} \\ \text{отпускных} \\ \hline \end{array}$$

Рис. 3.2. Расчет суммы отпускных

В таблице 3.5 представлен расчет среднемесячного заработка для расчета отпускных.

Таблица 3.5

Расчет отработанного времени и заработной платы для начисления отпускных сотруднику ООО «НПП «Контакт»

Месяц	Норма времени дн.	Отраб. время дн.	Норма календ дн.	Расчетное время, дн.	Зарботок. руб.	Учтено дней
1	2	3	4	5	6	7
11/2016	18	18	30	30	33230,72	29,3
12/2016	23	23	31	31	30026,76	29,3
01/2017	15	15	31	29	31705,23	27,41
02/2017	19	19	28	28	29814,75	29,3
03/2017	21	21	31	29	28937,76	27,41
04/2017	22	22	30	25	24687,95	24,42
05/2017	18	18	31	31	38031,53	29,3
06/2017	21	21	30	30	32775,26	29,3
07/2017	23	23	31	31	30688,42	29,3
08/2017	21	21	31	31	32901,47	29,3
09/2017	22	22	30	13	11679,71	12,7
10/2017	22	22	31	31	30325,34	29,3
Итого					354804,92	326,34

Среднемесячный заработок:

$354804,92/326,34=1087,22$ руб.

Начисленные отпускные:

$1087,22*15=16308,30$ руб.

Сумма начисленных отпускных была отражена в бухгалтерском учете следующей проводкой:

Д-т счета 26 «Общехозяйственные расходы»

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В соответствии с положениями статьи 183 Трудового Кодекса работодатель должен выплатить сотруднику пособие в случаях наступления временной нетрудоспособности. Именно на работодателя (организацию или индивидуального предпринимателя) возложена обязанность провести расчет больничного листа и выплатить пособие, которое причитается сотруднику при наступлении страхового случая, подтвержденного больничным листом.

Для того, чтобы произвести расчет больничного листа требуется верно определить расчетный период. Вызвано это тем, что теперь при расчете необходимо принимать во внимание заработную плату за последние 24 месяца. Таким образом, расчетный период будет составлять 730 календарных дня.

В начисленный заработок необходимо включать все виды выплат и иных вознаграждений работнику, на которые начислялись страховые взносы в Фонд социального страхования РФ.

В ноябре 2018г. сотрудница ООО «НПП «Контакт» представила листок нетрудоспособности на период с 03.11.2018г по 16.11.2018г., на основании которого бухгалтерия произвела начисление пособия за первые 3 дня болезни. Для этого был исчислен среднемесячный заработок за 2 предшествующих года работы. Расчетный период составлял 2016-2017гг. Его расчет представлен в таблице 3.6.

Таблица 3.4

Расчет заработка для исчисления пособия в случае наступления
нетрудоспособности сотруднику

Год	Зарботок	Предельная величина	Страхователь
2016	137518,69	568000	ОАО «НПП Контакт»
2017	146142,43	624000	ОАО «НПП Контакт»
	283661,12	1192000	

Расчет среднедневного заработка:

$$283661,12/730=388,58 \text{ руб.}$$

Расчет минимального заработка из МРОТ:

$$2965/30=196,11 \text{ руб.}$$

При расчете пособия следует учитывать, что его размер зависит от стажа работы:

при стаже свыше 8 лет начисляют 100% среднего дневного заработка (СДЗ),

при стаже от 5 до 8 лет - 80%,

при стаже менее 5 лет - 60% СДЗ.

В таблице 3.5 представлен расчет начислений пособий по листку нетрудоспособности.

Таблица 3.5

Расчет пособия по листу нетрудоспособности сотруднице ОАО «НПП
Контакт»

Начало периода	Окончание периода	Число календарных дней	Среднедневной заработок	Размер пособия, %	Размер дневного пособия	Начислено пособие
03.11.18	05.11.18	3	388,58	100	388,58	1165,50

В бухгалтерии начисление и выплату больничного пособия оформляют такими проводками:

Д-т счета 20 «Основное производство» (23, 25, 26, 29, 44...)

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены доплаты к больничному пособию до фактического среднего заработка сотрудника. При этом в договоре необходимо прописать порядок расчета фактического среднего заработка, исходя из которого рассчитывается доплата.

Доплаты к пособию за счет организации отражайте следующим образом:

– начислена доплата к пособию до фактического среднего заработка.

Д-т счета 20 «Основное производство» (23, 25, 26, 29, 44...)

К-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

3.3. Учет удержаний из заработной платы работников

Все удержания, предусмотренные законодательством РФ, можно разделить на три группы:

1. Обязательные удержания:

- по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ);
- по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу физических и юридических лиц;
- по вступившему в законную силу приговору суда и др..

2. Удержания по инициативе работодателя:

- за причиненный материальный ущерб,
- за допущенный брак,
- за несвоевременно возвращенные подотчетные суммы,
- удержания по предоставленным займами, ссудам,
- удержания излишне выданной оплаты труда и др.;

3. Удержания, инициаторами которых являются работники организации:

- членские профсоюзные взносы,

- квартплата,
- за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях и др.,

т. е. удержания, производимые в пользу физических или юридических лиц на основании их письменного заявления.

Налогоплательщиками НДФЛ признаются физические лица, получающие различные доходы. При определении налоговой базы учитываются все доходы, полученные работниками, а также доходы в виде материальной выгоды. Налогоплательщик имеет право на получение стандартных налоговых вычетов, на сумму которых уменьшается его доход. Налоговый вычет расходов на содержание детей производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет у родителей, опекунов или попечителей. При исчислении НДФЛ сумма материальной выгоды на налоговые вычеты не уменьшается. Налоговая ставка на доходы физических лиц в настоящее время установлена в размере 13%.

Бухгалтеру ОАО «НПП Контакт» была начислена заработная плата за январь 2018г -10507,25 руб. В соответствии с представленными в бухгалтерию документами у сотрудницы имеется ребенок в возрасте до 18 лет, следовательно, она имеет право на стандартный налоговый вычет 1400руб. Поэтому:

- налогооблагаемая база по налогу на доходы физических лиц составляет :
 $10507,25 - 1400 = 9107,25$ руб.

- сумма исчисленного налога на доходы физических лиц составляет:
 $9107,25 * 13\% = 1184$ руб.

Эксперту –оценщику имущества ОАО «НПП Контакт» начислена заработная плата 6659,43 руб, так как ему не предоставляется стандартный налоговый вычет, то объектом налогообложения является вся сумма

начислений, поэтому сумма исчисленного налога на доходы физических лиц определяется следующим образом:

$$6659,43 * 13\% = 866 \text{ руб.}$$

Суммы удержанного налога на доходы физических лиц отражается проводкой

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 68 «НДФЛ»

Порядок удержания алиментов определен Семейным кодексом РФ.

Алименты выплачиваются на основании:

- соглашения об уплате алиментов,
- решения суда по исполнительному листу (при отсутствии соглашения об уплате алиментов);
- заявления плательщика алиментов.

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчетности.

При удержании алиментов из заработной платы сотрудников составляется бухгалтерская запись:

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами»

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы (ТК РФ, ст. 138) не может превышать 20%, а в случаях удержания из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

В большинстве организаций имеются первичные Профсоюзные организации. Членский взнос в Профсоюзе установлен в размере не менее 1% от ежемесячной заработной платы, и не менее 0,5% от стипендии.

Первичная профсоюзная организация имеет право изменять размер ежемесячного членского профсоюзного взноса, но не менее размера,

установленного Уставом (т.е. не менее 1%). Сумма взноса сверх установленного размера остается в распоряжении первичной профсоюзной организации. Членские профсоюзные взносы уплачиваются путем безналичного перечисления либо наличными средствами. Безналичный порядок уплаты взносов определен законодательно (п. 3 ст. 28 от 12.01.1996 г Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Безналичное перечисление членских профсоюзных взносов из з/платы работников работодателем, из стипендии обучающихся, осуществляется ежемесячно и бесплатно при наличии письменных заявлений членов профсоюза.

Для удержания соответствующих взносов сотрудник организации должен оформить заявление о безналичной форме уплаты членских профсоюзных взносов, которое действует до тех пор, пока работник находится в трудовых отношениях и пока он в письменной форме не известит работодателя о прекращении взимания членских профсоюзных взносов в связи с прекращением членства в Профсоюзе по любым основаниям. Бухгалтерия работодателя обязана хранить эти заявления все время, пока член профсоюза работает в данном учреждении. Лучше если копии этих заявлений будут храниться и в профсоюзном комитете организации.

Если организация выдает физлицу заем на льготных условиях, то у него появляется доход в виде материальной выгоды. ООО «НПП «Контакт» выдает своим сотрудникам займы на льготных условиях. Сумма выданных в 2018г. займов составила 886123 руб., что было отражено записью:

Д-т счета 73.01 «Расчеты по предоставленным займам»

К-т счета 51 «Расчетный счет»

И одновременно :

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т счета 73.01 «Расчеты по предоставленным займам»

Облагаемый доход с материальной выгоды возникает, если:

- заем выдала организация (предприниматель), которая является работодателем физлица или взаимозависимым лицом;
- экономия на процентах является материальной помощью или оплатой физлицу за ранее поставленный товар (выполненную работу, оказанную услугу).

Матвыгоду по займам сотрудникам должна определять организация-заимодавец. Она же как налоговый агент по НДФЛ обязана рассчитать и перечислить налог в бюджет (п. 2 ст. 212 НК).

Налог удерживают из ближайшей зарплаты сотрудника, не более 50 процентов выплаты. Организация может простить заемщику долг. В этом случае сумма НДФЛ, ранее удержанного с материальной выгоды, не считается излишне удержанным налогом и возврату не подлежит

Расчет материальной выгоды зависит от условий, на которых выдали заем сотруднику. Имеет значение валюта займа и есть ли проценты.

Для займа в рублях под проценты со ставкой ниже 2/3 ставки рефинансирования применяют формулу:

$$\frac{2}{3} \times \left(\text{Ставка рефинансирования на дату получения дохода} - \text{Ставка процентов по договору} \right) \times \left(\frac{\text{Сумма займа}}{365/366 \text{ дн.}} \right) \times \text{Количество дней в периоде}$$

Рис. 3.3. Формула расчет суммы материальной выгоды по займам

В таблице 3.6. представлены данные по исчисленной материальной выгоде сотрудника ООО «НПП «Контакт» за 2017г. Данному сотруднику был предоставлен беспроцентный заем.

Таблица 3.6

Расчет материальной выгоды по займу, выданному сотруднику ООО «НПП «Контакт» (Приложение 10)

Месяц	Мат. выгода по займам
Январь 2017 г.	
Февраль 2017 г.	
Март 2017 г.	
Апрель 2017 г.	488,13
Май 2017 г.	649,78
Июнь 2017 г.	604,11
Июль 2017 г.	596,38
Август 2017 г.	568,93
Сентябрь 2017 г.	509,07
Октябрь 2017 г.	486,31
Ноябрь 2017 г.	392,83
Декабрь 2017 г.	341,42
ИТОГО	4 636,96

При совершении операций в ООО «НПП «Контакты» были составлены соответствующие записи:

-на сумму удержанного НДФЛ с суммы материальной выгоды:

Д-т счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт счета 68 субсчет «Расчеты по НДФЛ»

В таблице 3.7 представлены записи по удержаниям, производимые в ООО «НПП «Контакты»

Таблица 3.7

Основные операции по удержаниям, производимые в ООО «НПП «Контакты» в 2018г.(Приложения 15)

Наименование хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета	Сумма, руб.
Удержан НДФЛ	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68.1 «Расчеты с бюджетом (НДФЛ)»	4250108,00
Удержаны подотчетные суммы, за которые сотрудник своевременно не отчитался		71 «Расчеты с подотчетными лицами»	38013,01
Погашен заем, ранее выданный сотрудникам		73 «Расчеты по предоставленным займам»	886123,00

3.4. Совершенствование учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда

Следует отметить, что в исследуемой организации расчеты с сотрудниками по оплате труда предполагают проведение различного рода начислений: основной заработной платы, доплат, компенсаций, в таблице 3.2 представлен перечень основных доплат и компенсаций, в пользу сотрудников. Это значительно усложняет процесс проведения расчетов и учета данных операций. Следует также отметить специфические особенности программного продукта 1С- Предприятие, используемого для ведения учета, который предусматривает двойное отражение доплат и компенсаций. Таким образом, сторонний пользователь может быть введен в заблуждение. Поэтому, в рамках написания данной выпускной квалификационной работы разработан ряд рекомендаций:

1. Рекомендуется ввести в рабочий План счетов ряд дополнительных субсчетов к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».
2. Осуществлять дополнительный внутренний контроль за процессом проведения расчетов с персоналом по оплате труда.
3. Провести ряд мероприятий, позволяющие осуществлять выдачу расчетных листов в электронном виде.

Стандартный план счетов не предусматривает разбивку 70 счета на субсчета, но любая организация может сама утвердить необходимую аналитику с учетом требований приказа Минфина № 94н от 31.10.00 г.

Например, для удобства учета и упрощения анализа к 70 счету могут быть открыты следующие субсчета:

- 70.01 «Расчеты с сотрудниками по основной оплате труда» ;
- 70.02 «Расчеты с сотрудниками по доплатам»;
- 70.03 «Расчеты с сотрудниками по пособиям и компенсациям»;
- 70.04 «Расчеты с сотрудниками по прочим выплатам» (для отражения различных выплат, не предусмотренных коллективным договором);

70.05 «Расчеты с сотрудниками по отпускам»;

70.06 «Расчеты с сотрудниками по материальной помощи» и др.

Внутренний контроль - важная часть системы управления, позволяющая предупреждать, выявлять недостатки и нарушения, а также своевременно устранять их последствия. Учитывая, что в последнее время все более активно поднимаются вопросы эффективного использования бюджетных средств, то вопросы организации внутреннего контроля в бухгалтерии учреждения, финансируемого из бюджета, становятся все более актуальными.

Раньше вопрос создания службы внутреннего контроля решался самой организацией. При этом следует учесть, что с 1 января 2013 г. ст. 19 Федерального закона от 06.12.11 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» предписывает организовывать и осуществлять внутренний контроль совершаемых хозяйственных операций всем экономическим субъектам.

Минфин России в информации № ПЗ-10/2012 указал на то, что законодательством о бухгалтерском учете не установлены какие-либо ограничения в части порядка, способов и процедуры осуществления внутреннего контроля. Кроме того, в письме от 25.12.13 № 07-04-15/57289 разъяснено, как экономические субъекты могут организовать и осуществлять внутренний контроль. К данному письму прилагается документ № ПЗ-11/2013 «Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности».

На основании вышеизложенного предлагается создать службу внутреннего контроля, входящую в состав бухгалтерии, в ООО «НПП «Контакт», которое будет контролировать расчеты с рабочими и служащими.

Внутренний контроль — это процесс, направленный на получение достаточной уверенности в том, что экономический субъект обеспечивает эффективность и результативность своей деятельности, достоверность и

своевременность бухгалтерской (финансовой) отчетности, соблюдение применяемого законодательства. Он способствует достижению целей деятельности организации, но не гарантирует их достижение.

С целью минимизации этих рисков в ОАО «НПП Контакт» разработаны адекватные контрольные процедуры, представленные в таблице 3.8.

Таблица 3.8.

Процедуры системы внутреннего контроля ООО «НПП «Контакт»

Контрольная процедура	Рекомендации
Проверка документального оформления операций и фактов хозяйственной жизни	При принятии первичных учетных документов к бухгалтерскому учету должна производиться проверка их оформления на соответствие требованиям, установленным в учреждении, Законом о бухгалтерском учете и Налоговым кодексом РФ.
Подтверждение соответствия объектов (документов) установленным требованиям.	Контроль связанных операций, например, соотнесение выданных авансов на закупку материальных ценностей с получением и принятием к учету этих ценностей. Аналогично осуществляется контроль выданных подотчетных сумм на предмет своевременности составления авансовых отчетов и др.
Санкционирование хозяйственных операций	Разрешение на совершение операций их инициатором дается персоналом более высокого уровня
Сверка данных	Сопоставление данных различных отделов и подразделений
Разграничение полномочий и ротация обязанностей	С целью уменьшения рисков возникновения ошибок и злоупотреблений подготовка первичных учетных документов, санкционирование хозяйственной операции и отражение их результатов в бухгалтерском учете, как правило, должны возлагаться на разных лиц
Физический контроль	Проверка надежности охраны ценностей, ограничение доступа, инвентаризация объектов учета и др.
Надзор	Оценка эффективности использования средств путем определения достижения поставленных целей или показателей.

Трудовой кодекс обязывает работодателя ежемесячно сообщать сотрудникам, из чего складывается их оплата труда. Кроме того, работников

надо уведомлять о том, сколько они получают на руки и сколько с них удержали. Все эти сведения бухгалтеры должны передавать в формате так называемого расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК).

Расчетные листки необходимо выдавать только тем сотрудникам, с которыми заключены трудовые договоры. На тех, кто работает по гражданско-правовому договору, действие Трудового кодекса не распространяется. Поэтому расчетные листки для них не составляйте. Если правило не исполнять, трудовые инспекторы выпишут работодателю штраф до 50 000 руб. Сумму штрафа руководитель вправе взыскать с ответственного бухгалтера.

В Трудовом кодексе нет четких требований, в какой форме выдавать расчетный листок сотрудникам и каким способом это делать. Минтруд высказал мнение, что можно рассылать листки на электронную почту сотрудников .

Расчетный листок можно составить в произвольной форме. Главное, чтобы в нем были следующие данные:

- составные части зарплаты, причитающейся сотруднику (аванс, вторая часть, премии и т. д);
- удержания из зарплаты;
- общая сумма зарплаты к выплате, то есть сколько сотрудник получит «на руки».

В таблице 3.9 представлена форма расчетного листка, используемая в ООО «НПП «Контакт».

Расчетные листки могут выдаваться сотрудникам – на бумаге или электронно. В ООО «НПП «Контакт» листки выдаются на бумаге лично каждому сотруднику, рекомендуется перейти на электронное предоставление расчетных листов. Это необходимо закрепить в одном из документов:

- трудовом договоре;
- коллективном договоре;
- ином локальном нормативном акте работодателя в Положении об оплате труда.

Таблица 3.9

Форма расчетного листка , используемая в ООО «НПП «Контакт»

Отработано 22 дн./88 час. (норма 22/88)						
Подразделение Должность Ставка Ст. вычеты	Отдел экспертиз, оценки и переводов					
	эксперт оценщик имущества					
	11 000 руб/мес (0,5 ст.)					
На начало периода						1 168,37
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано	
		дн.	час.			
101	Оклад	22	88	5 500,00		
	Компенсация за невыплаченную з/п			0,00		
202	НДФЛ (Октябрь 2017 г.)					885,00
ИТОГО				5 500,00		885,00
1	Аванс					2 300,00
3	Выплата зарплаты					1 168,00
ИТОГО выплачено						3 468,00
ВСЕГО				5 500,00		4 353,00
На конец периода (на руки)						2 315,37
Прочие доходы						

Формулировка должна быть следующей «Работодатель обязуется в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца высылать на корпоративный адрес электронной почты работника расчетный листок по форме, утвержденной в приложении к настоящему Положению».

С документом, где прописали порядок, необходимо ознакомить каждого сотрудника под подпись

Каждого сотрудника необходимо попросить написать заявление. В нем должен быть указан адрес электронной почты, куда направлять расчетные листки. Необходимо подписать согласие на обработку его персональных данных. В расчетном листке – персональная информация о сотруднике, которую просто так разглашать нельзя (ст. 88 ТК, ст. 7 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Форма согласия произвольная. В ней должны быть

обязательные элементы, которые названы в части 4 статьи 9 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

Электронный способ удобен тем, что экономит время бухгалтера. Расчетные листки можно рассылать на электронную почту или размещать в личных кабинетах каждого сотрудника на корпоративном сайте организации, если такой есть. Минтруд не запрещает электронные методы выдачи (письмо Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Проведенные исследования показали, что понятие «заработная плата» охватывает все виды заработков, начисленных в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, начисленные в соответствии с законодательством за непроработанное время. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Точность и своевременность расчетов с рабочими и служащими обеспечивается с учетом личного состава работников, рабочего времени и выработки или выполненных работ. Стимулирование играет важную роль в системе мотивации любой коммерческой организации.

Стимулирование – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, это материальная оболочка мотивации персонала и нематериальная, которая дает возможность работнику реализовать себя не только как профессионала, но и как личность.

Стимулы бывают материальными и нематериальными. К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы). Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является ООО «НПП «Контакт», основным направлением деятельности которого является декларирование товаров и транспортных средств, перемещаемых через таможенную границу Таможенного союза. В структуре ООО «НПП КОНТАКТ» выделяют производственные и непроизводственные подразделения. К производственным подразделениям относятся: отдел декларирования, отделение экспертизы, оценки и переводов. К

непроизводственным подразделениям относятся: администрация, бухгалтерия, отдел кадров и делопроизводства, группа технического обслуживания, автотранспортный отдел.

Исследуемая организация оказывает три наиболее значимых вида услуг, наибольший удельный вес в которых принадлежит услугам по декларированию товаров и транспорта. При этом следует отметить, что доход по данному виду деятельности в 2018г. увеличился по сравнению с 2017г. на 9,76% или 5307 тыс. руб., что положительно отразилось на результатах деятельности всей организации. Одновременно с этим, в 2018г. отсутствует доход от научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, который в 2017г. составлял 15678 тыс. руб. Отсутствие дохода по данному виду деятельности предопределило снижение выручки в целом по организации на 14,42%.

Одновременно с выручкой изменялась и себестоимость услуг. В частности, в 2017г. себестоимость услуг выросла по сравнению с 2016г. на 3060 тыс. руб. Темп роста себестоимости был выше темпа роста выручки почти на 2%, что предопределило снижение прибыли от продаж услуг почти на 9%, в результате она составила 9181 тыс. руб., против 10055 тыс. руб. в 2016г. В 2018г. темп снижения себестоимости был выше темпа снижения выручки и размер себестоимости продаж составил 50895 тыс. руб., что привело к росту прибыли от продаж на 41,4% или 3798 тыс. руб. Данные факты оказали положительное влияние на чистую прибыль, которая в 2018г. составила 7562 тыс. руб., что на 72,4% выше 2017г. В целом работу ООО «НПП «Контакт» в период 2016-2018гг. следует признать хорошей.

ООО «НПП «Контакт» достигло достаточно хороших результатов, что выразалось в заработанной прибыли, которую Общество оставляло в качестве нераспределенной прибыли. Данный факт позволил рассматриваемой организации сформировать большой собственный капитал, который ежегодно увеличивается и обеспечивает финансовую устойчивость и независимость. Но коэффициент финансовой независимости имеет тенденцию спада.

Коэффициент финансирования ООО «НПП «Контакт» достаточно высок, хотя в рассматриваемом периоде наблюдается негативная тенденция его снижения

Бухгалтерский учет в ОАО «НПП Контакт» осуществляется отдельным структурным подразделением «Бухгалтерия», возглавляемого главным бухгалтером. Бухгалтерский учет в ООО организован по централизованной форме и охватывает финансовый и налоговый учет, ведется с использованием компьютерной технологии обработки информации в производствах и подразделениях. Формы и методы бухгалтерского учета, на ООО «НПП «Контакт», применяются в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом.

Для учета рабочего времени и начисления заработной платы применяются первичные документы. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения. В ОАО «НПП Контакт» составляется штатное расписание для каждого из структурных подразделений. Приказы о приеме работника (работников) на работу применяются для оформления и учета сотрудников, принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Специфические особенности условий оплаты труда ОАО «НПП Контакт» находят отражение в приказах. Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы ведется по установленной форме лицами, назначенными приказом по учреждению в целом или в разрезе структурных подразделений.

Синтетический учет расчетов с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе организации, по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета отражаются начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, дивидендов и других авансовых сумм в корреспонденции со счетами. В ОАО «НПП Контакт» для отнесения затрат на оплату труда используют счета: 20 «Основное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 91 «Прочие доходы (расходы)». По дебету 70

фиксируются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выплачиваемых сумм заработной платы, премий, пособий и других удержаний. Кредитовое сальдо счета 70 показывает задолженность организации перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате.

При начислении заработной платы различным категориям работников в исследуемой организации применяют повременно-премиальную форму оплаты труда.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В зависимости от оснований различают три вида удержаний, производимых из начисленных в пользу физических лиц сумм заработной платы и прочих вознаграждений: обязательные; по инициативе работодателя; по соглашению между физическим лицом и учреждением, выступающим в качестве плательщика дохода (заработной платы). У работников ООО «НПП «Контакт» производят удержания налога на доходы физических лиц с заработной платы и с материальной выгоды, образовавшейся в результате выдачи сотрудникам беспроцентного займа.

Следует отметить, что в исследуемой организации расчеты с сотрудниками по оплате труда предполагают проведение различного рода начислений: основной заработной платы, доплат, компенсации. Это значительно усложняет процесс проведения расчетов и учета данных операций. Следует также отметить специфические особенности программного продукта 1С-Предприятие, используемого для ведения учета, который предусматривает двойное отражение доплат и компенсаций. Таким образом, сторонний пользователь может быть введен в заблуждение. Поэтому, в рамках написания данной выпускной квалификационной работы разработан ряд рекомендаций:

1. Рекомендуется ввести в рабочий План счетов ряд дополнительных субсчетов к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

2. Осуществлять дополнительный внутренний контроль за процессом проведения расчетов с персоналом по оплате труда.

3. Провести ряд мероприятий, позволяющие осуществлять выдачу расчетных листков в электронном виде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 12.01.2019).]

2. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 06.12.2011 (ред. от 04.11.2014) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2019).

3. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2019).

4. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон Рос. Федерации от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 07 марта 2018): принят Гос. Думой Рос. Федерации 2 июня 2000 г.: одобр. Советом Федерации 7 июня 2000 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2019).

5. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (последняя редакция): принят Гос. Думой Вопросы студенческой науки Выпуск №3 (31), март 2019 229 Рос. Федерации 20 декабря 2006 г.: одобр. Советом Федерации 27 декабря 2006 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 28.01.2019).

6. Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: постановление Правительства РФ от 15.06.2007 г. № 375 (ред. от 10.12.2016) [Электронный ресурс]. Доступ

из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:28.01.2019).

7. Положение по бухгалтерскому учету 1/2008 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс] : утверждено приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н (ред. от 18.12.2012). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:20.03.2019).

8. Положение по бухгалтерскому учёту 10/1999 «Расходы организации» [Электронный ресурс] утверждено приказом Минфина России от 06 мая 1999 г № 33н в редакции приказа Минфина России от 08.11.2010г № 144н:. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:20.02.2019).

9. О формах бухгалтерской отчетности организаций [Электронный ресурс]:утв. приказом Минфина России от 05.10.2011 № 124н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения:20.02.2019).

10. Приказа Минфина РФ от 21 декабря 1998 г. № 64н «О типовых рекомендациях по организации бухгалтерского учета для субъектов малого предпринимательства». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (Дата обращения: 05.10.2018).

11. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций / утв. Приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. № 94н. 3. Положения по бухгалтерскому учету [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.legpromsme.ru/content/section_r_3.html. (Дата обращения:20.02.2019).

12. Алпатова, Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим и управленческим специальностям Учебное пособие / Алпатова Н.Г., Шорникова Н.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 87 с. // URL: <http://znanium.com>

13. Арутюнян, Ф. Концептуальные основы организации заработной платы в сельском хозяйстве [Текст]/ Ф. Арутюнян// Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. — 2017. — № 10. — С. 32—38.

14. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров [Текст] / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. – М.: Проспект, 2016. – 424 с.
15. Бакаев, А. С. Бухгалтерский учет. [Текст] / А.С. Бакаев, П.С. Безруких, И.Д. Врублевский И. Д. - М.: Бухгалтерский учет,- 2014.-736с.
16. Башарина, А.В. Бухгалтерский и налоговый учет на малых предприятиях: учебн. пособие [Текст] / А.В. Башарина // - Ростов н/Д: Феникс, 2016-317с.
17. Беднякова, Е.Г. Бухгалтерский учет: основы и практика ведения [Текст] / Е.Г. Беднякова. – М.: Изд-во «Налог-инфо», 2014. – 125 с.
18. Бойцова, К.С., Солдатова, Л.И. Теоретические аспекты труда и его оплаты [Текст]. В сборнике: Новые информационные технологии в науке. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. — 2017. — С. 45—48.
19. Болдырев, А. Совершенствование системы планирования на основе нормативных калькуляций [Текст] / А. Болдырев, Г. Русин // Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. — 2015. — №9. — С. 7—14.
20. Бурлуцкая, Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих (теория и практика) [Текст] / Т.П. Бурлуцкая. – Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. – 208с.
21. Бычкова, С.М. Бухгалтерская отчетность [Текст] / С.М. Бычкова. – ИНФРА-М., 2015. – 278 с.
22. Вакуленко, Т.Г., Фомина, Л.Ф. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности для принятия управленческих решений [Текст] / Т.Г. Вакуленко, Л.Ф. Фомина. – СПб: «Издательский дом Герда», 2018. – 301с.
23. Воронин, Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально-экономические проблемы (на примере Свердловской области) [Текст] // Аграрный вестник Урала. 2014. -№ 11 (129). - С. 60–62.
24. Говоров, В. Бухгалтерский учет начисления и выплаты заработной платы [Электронный ресурс] // Кадровый вопрос. — 2018. — № 12. — Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

25. Голышев, Н.В., Киреев, В.Е. Анализ подходов к оценке параметров эффективности труда и заработной платы работников образования в условиях трансформации экономики [Текст] / Н.В. Голышев, В.Е. Киреев // Интернет-журнал Науковедение. - 2018. - №6(25) - С. 72.

26. Гукасян, М.А., Караджаева, И.А. Движение оборотных активов. [Текст] / М.А. Гукасян, И.А. Караджаева // Теория и практика современной науки. — 2017. — № 11(29). — С. 109—112.

27. Даутова, Г.М. Особенности бухгалтерского учета в крестьянских (фермерских) хозяйствах [Текст] / Г.М. Даутова, З.З. Сафина // В сборнике: Бухгалтерский учет, анализ и аудит и итоги научной студенческой сессии. — 2015. — С.108 - 112.

28. Донцова, Л.В., Никифорова, Н.А. Анализ финансовой отчетности [Текст] / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2018. – 178 с.

29. Ефимова, О.В., Мельник М.В. Анализ финансовой отчетности [Текст] / О.В. Ефимова, М.В. Мельник. – М.: Омега-Л, 2016. – 369 с.

30. Жарылгасова, Б.Т., Суглобов, А.Е. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности [Текст] / Б.Т. Жарылгасова, А.Е. Суглобов. – М.: Экономистъ, 2016. – 326с.

31. Иванова, О.Е. Учет на предприятиях малого бизнеса [Текст]: учебник / О.Е. Иванова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 172 с.

32. Коласс, Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы [Текст] / Б. Коласс. – М. : Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 576 с.

33. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет [Текст] / Н.П. Кондраков. - М.: Финансы и статистика, 2017. – 421 с.

34. Концевая, С.Р. Развитие внутреннего контроля в системе управления сельскохозяйственным производством [Текст] / С.Р. Концевая, В.А. Карасев, Н.К. Костенкова // Международный бухгалтерский учет. – Издательский дом Финансы и кредит, январь 2016. – № 2 (296). – С. 42-51.

35. Кузнецова Н. Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников [Текст] / Н. Б. Кузнецова, А. Ш. Галимова // Молодой ученый. – 2018. – №1. – С. 136 - 138.
36. Логинова, Е.С., Рябина, Е.В., И.Г. Экономический анализ [Текст] / Е.С. Логинова, Е.В. Рябина, И.Г. Коваль. – М.: МБИ, 2017. – 74 с.
37. Масленченко, Ю.С. Методология формирования рациональных систем управления финансовой деятельностью российских коммерческих структур [Текст] / Ю.С. Масленченко.- М., 2017.- 324 с.
38. Минева, О.К. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 192 с. // URL: <http://znanium.com>
39. Молчанов, С. Финансовый учет за 14 дней. Экспресс-курс [Текст] / С. У. Молчанов. - Питер, 2017. - 496с.
40. Мустафина, Д.И. Актуальные проблемы формирования заработной платы в государственных органах [Текст] / Д.И. Мустафина, З.З. Сафина // В сборнике: Наука молодых – инновационному развитию АПК. –2016. –С.121 - 125.
41. Новый МРОТ с 1 января 2019 года в России: таблица по регионам [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.glavbukh.ru/art/94436-novyy-mrot-s-1-yanvarya-2019-goda-v-rossii-tablitsa-po-regionam> (дата обращения: 11.10.2018).
42. Осипов, П.С. Учетно-аналитическая система обеспечения качества продукции [Текст] / П.С. Осипов // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2016.- Т. 2.- № 3.- С. 65-71.
43. Парамонова Л.А. Система регулятивов и правоустанавливающих документов функционирования внутреннего контроля экономического субъекта [Текст] / Л.А. Парамонова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2017. – № 5 (25).
44. Пожидаева, Т.А., Щербакова, Н.Ф., Коробейникова, Л.С. Практикум по анализу финансовой отчетности [Текст] / Т.А. Пожидаева, Н.Ф. Щербакова, Л.С. Коробейникова. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 271 с.

45. Порядок доплаты до МРОТ в 2019 году (нюансы) [Электронный ресурс]. - URL: https://rusjurist.ru/mrot/poryadok_doplatty_do_mrot_nyuansy/ (дата обращения: 09.10.2018).
46. Пошерстник, Н.В. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебно-практическое пособие / Н.В. Пошерстник. — СПб.: Питер. - 2018. — 416 с.
47. Практический журнал для бухгалтеров [Электронный ресурс] URL: <http://www.zarplata-online.ru>
48. Расчет заработной платы с учетом нового МРОТ [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.auditit.ru/articles/account/stuff/a58/914394.html> (дата обращения: 12.10.2018).
49. Родионова В.М. Финансовый контроль[Текст] / В.М. Родионова, В.И. Шлейников. – М.: ФБК-Пресс, 2016. – 320 с.
50. Рожкова Н.К. Виды, формы и принципы государственного финансового контроля [Текст] / Н.К. Рожкова // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 7. – С. 61-72.
51. Садуакасова, Б. Международные стандарты финансовой отчетности: практическое пособие по трансформации / Б. Садуакасова. - Новосибирск: Сибвузиздат. - 2014. - 300 с.
52. Садченко, К.Г. Учетная политика и ее влияние на финансовые результаты / К.Г. Садченко // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. - 2015. - № 7-7. - С. 134-138.
53. Самоукина, Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Текст] / Н. В. Самоукин. – М.: Вершина, 2016. – 458 с.
54. Сафина, З.З. Изменения в бухгалтерском учете с 2019 года[Текст] / З.З. Сафина, Э.И. Галимова, Е.Ф Прокофьева, А.Х. Садыкова // Экономика и предпринимательство. –2019. - №1(34). –319 - 323.
55. Сафина, З.З. Новое в составе бухгалтерской и налоговой отчетности за 2018 год [Текст] / З.З. Сафина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. –2019. – №1(57). –С.227 - 230.

56. Сафина, З.З. Оптимизация содержания учетной политики организации [Текст] / З.З. Сафина, Ю.Я. Рахматуллин // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. –2015. –№6 (50). – С.212 - 213.

57. Светкина, А.В. Учет и управленческий контроль затрат на повышение качества продукции на предприятиях электротехнической промышленности [Текст] / А.В. Светкина// диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Самара, 2016.- с.30

58. Селезнева, Н. Н. Ионова, А. Ф. Финансовый анализ. Управление финансами [Текст]: учебн. пособие для вузов / под ред. Н. Н. Селезнева – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 47с.

59. Серебренникова, М. С., Фатеева, Н. Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда [Текст] /М.С.Серебренникова// Аграрное образование и наука выпуск. 2015.- № 4.-С.15-21.

60. Серебрякова, Т. Бухгалтерский и управленческий учет [Текст] / Т. Серебрякова. - Инфра-М,2017. - 300с.

61. Серебрякова, Т.Ю. Теория и методология сквозного внутреннего контроля. [Текст] /Т.Ю.Серебрякова.- М.: ИнфраМ, 2017. 328 с.

62. Симонович, Н. Е., Кисилева, И. А. Экономическая и социально-психологическая безопасность современного общества [Текст] / Симонович Н. Е., Кисилева И. А. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. -№ 45.- С. 53–57.

63. Соколов, Я. В. Управленческий учет [Текст] / Я. В. Соколов – М.: Магистр, 2013. – 428 с.

64. Солдатова, Л.И., Солдатова, А.П. Бухгалтерский учет пособий по временной нетрудоспособности в бюджетном медицинском учреждении [Текст]/ Солдатова Л.И., Солдатова А.П. //Бухучет в здравоохранении. — 2018. — № 8. — С. 41—50.

65. Сорокина, Е.М. Бухгалтерская (финансовая) отчетность организации [Текст] / Е.М. Сорокина. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 327с.

66. Фатеева, Н. Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала [Текст] /Н.Б.Фатеева// Аграрный вестник Урала.- 2017.- № 10-2 (105).- С. 67–68.

67. Федосенко, Т.В. Раскрытие в финансовой отчетности информации о запасах по российским и международным стандартам[Текст] /Т.В.Федосенко// Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1. - С. 513-521.

68. Чеснокова, Ж.А. Порядок организации внутреннего контроля затрат в процессе первичного наблюдения [Текст]/ Ж.А. Чеснокова// Современные проблемы науки и образования. 2016.- № 6.- С. 428.

69. Шайнурова, З.М. Учетная политика на 2019 год[Текст] / З.М. Шайнурова, З.З. Сафина, А.Д. Насырова // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. –2019. – №1(29). –С.141 - 144.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Учетная политика ООО «НПП «Контакт»
2. Бухгалтерский баланс ООО «НПП «Контакт» за 2016-2018гг
3. Отчет о финансовых результатах ООО «НПП «Контакт»
4. Отчет об изменении капитала
5. Отчет о движении денежных средств
6. Пояснительная записка
7. Приказ о приеме на работу
8. Приказ о прекращении трудового договора
9. Табель учета рабочего времени
10. Карточка сотрудника
11. Расчетно-платежная ведомость
12. Оборотно-сальдовая ведомость по счету 70
13. Расчетный листок
14. Свод начислений, удержаний и выплат
15. Анализ счета 70
16. Ведомость начисления материальной помощи