

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
Кафедра «Учет, анализ и аудит»

**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С РАБОТНИКАМИ
КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**Выпускная квалификационная работа
(бакалаврская работа)**

**обучающегося очной формы обучения
направления подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
4 курса группы 06001304
Степанец Марии Константиновны**

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Стаханов А.Ю.

БЕЛГОРОД, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1. Сущность и функции оплаты труда в коммерческой организации	6
1.2. Структура системы и классификации форм оплаты труда в коммерческой организации	10
1.3. Налог на доходы физических лиц, удерживаемый из заработной платы работников	16
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ГАЗМОНТАЖНАЛАДКА».....	22
2.1. Общая информация о деятельности организации	22
2.2. Оценка финансового состояния и отдельных показателей хозяйственной деятельности ООО «ГазМонтажНаладка»	27
2.3. Характеристика организационно-технического аспекта учетной политики ООО «ГазМонтажНаладка»	36
3. МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	39
3.1. Первичные учетные документы по оплате труда	39
3.2. Методика бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда.	46
3.3. Раскрытие информации о расчетах с работниками по оплате труда в бухгалтерской (финансовой) отчетности	53
3.4. Обзор мероприятий по совершенствованию учета обязательств перед персоналом.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	69

ВВЕДЕНИЕ

В экономике, основанной на рыночных принципах, информация о расчетах с работниками по оплате труда, создаваемая в информационной системе бухгалтерского учета экономического субъекта, имеет существенное значение и выполняет значимые для многих лиц социально-экономические функции. Прежде всего, сведения о величине заработной платы интересуют работников экономического субъекта, так как своевременно получаемая ими заработная плата является для них (общепринято) основным источником дохода. Одновременно, величина начисленной и выплаченной заработной платы интересует руководство экономического субъекта, так как эта величина соответствует величине трудовых затрат, формирующих существенную долю себестоимости продаж экономического субъекта, особенно в трудоемких видах экономической деятельности (бизнеса), а также определенную долю капитализированных затрат, равных кредиторской задолженности экономического субъекта-работодателя перед работниками по оплате труда. Вместе с тем, от величины начисленной заработной платы зависят величины: налога на доходы физических лиц работников экономического субъекта, исчисляемого и уплачиваемого работодателем; взносы на социальное страхование, начисляемые на начисленную заработную плату работников, статистические сведения о труде и заработной плате, представляемые в органы региональной и федеральной статистики экономическим субъектом для обоснования макроэкономического планирования и контроля выполнения указанных планов.

Учитывая выше изложенное, считаем выбранную нами тему выпускной квалификационной работы весьма актуальной.

Цель выполнения работы: показать приобретенные в ВУЗе знания и умения по ведению бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в коммерческой организации; сформулировать предложения по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета расчетов с

работниками по оплате труда в Обществе с ограниченной ответственностью «ГазМонтажНаладка»» (далее по тексту - «Общество»).

Задачи выполнения работы:

- представить расчеты с работниками по оплате труда как объект бухгалтерского наблюдения в коммерческой организации;
- представить организационно - экономическую характеристику Общества;
- раскрыть методику бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в коммерческой организации и сформулировать предложения по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в Обществе.

Объектом работы является хозяйственная деятельность коммерческой организации, **предметом работы** - совокупность теоретических и методических аспектов формирования информации о расчетах с работниками по оплате труда в коммерческой организации, **элементом предмета работы** – расчеты с работниками по оплате труда в коммерческой организации.

Теоретическая основа выполнения работы: Федеральные законы РФ, Постановления Правительства РФ, Приказы Министерства Финансов РФ, указания ЦБ РФ, других федеральных и отраслевых министерств и ведомств; международные стандарты финансовой отчетности; опубликованные работы авторитетных авторов по указанной теме.

Практическая основа выполнения работы: документы системы внутреннего нормативного регулирования бухгалтерского учета, раскрытия информации в отчетности и внутреннего контроля в Обществе; первичные учетные документы, учетные регистры, бухгалтерская отчетность Общества за 2014, 2015 и 2016 гг.

При выполнении работы были использованы следующие научные методы познания: индукция и дедукция, анализ и синтез, сравнение и обобщение.

Во введении раскрыты: актуальность выбранной темы работы; цель и задачи выполнения работы; объект, предмет и элементы предмета работы;

теоретическая и практическая основы выполнения работы, структура работы, а также указаны научные методы познания, использованные при выполнении работы.

В первой главе работы расчеты с работниками по оплате труда представлены как объект бухгалтерского наблюдения в коммерческой организации, в частности, в этой главе раскрыты: сущность и функции заработной платы в экономике современной коммерческой организации; системы, формы и структура заработной платы в коммерческой организации; налог на доходы физических лиц, удерживаемый из заработной платы работников коммерческой организации.

Во второй главе работы представлена организационно-экономическая характеристика Общества, в частности, в этой главе раскрыты: общие сведения о деятельности Общества; оценка показателей финансового состояния и хозяйственной деятельности Общества; организационно-технический аспект учетной политики Общества.

В третьей главе работы раскрыта методика бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в коммерческой организации, в частности, в этой главе раскрыты аспекты бухгалтерского учета начисления заработной платы и удержаний из заработной платы работников коммерческой организации.

В заключении работы представлены итоговые выводы по результатам выполненного исследования.

Библиографический список содержит 56 источников.

К работе приложено 23 приложения.

1. РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО НАБЛЮДЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Сущность и функции оплаты труда в коммерческой организации

В Российской Федерации право на вознаграждение за труд без дискриминации в любой форме и не ниже установленного Федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда, гарантировано Конституцией РФ (1, ст. 37).

Отметим, что оплата труда работников в современных организациях является разносторонним понятием и выполняет множество функций. Так, затраты на оплату труда составляют весомую долю в общей величине затрат на производство продукции, выполнение работ, оказание услуг коммерческой организации, деятельность которой принято называть трудоемкой (информационные технологии, инновации, инжиниринг и консалтинг, аудит, инвестиции). Уже много лет общепринятым является мнение о том, что некоторые из таких видов деятельности будут в дальнейшем оставаться высоко трудоемкими, несмотря на развитие современных технологий и идеи замены последними труда человека. Работник-профессионал нанимается к работодателю, чтобы получать заработанный доход как источник своего существования и достатка, а также существования и достатка своей семьи. Работодатель нанимает работников-профессионалов для выполнения ими определенных трудовым договором трудовых функций, получая, таким образом, овеществленный труд, соединяющий средства производства, предметы труда, организацию хозяйственной деятельности, снабженческо-сбытовую функции и множество других ресурсов и условий в то, что принято называть эффективно функционирующим предприятием. Оплата труда выполняет множество функций для разных групп лиц, участвующих в хозяйственной деятельности коммерческой организации: для работника, - это,

прежде всего, стимулирующая функция, то есть стимул работать лучше и качественнее, чтобы получать более высокую заработную плату. Для работодателя оплата труда является трудовыми затратами, и руководство коммерческой организации старается минимизировать, наряду с другими, и этот экономический элемент затрат, не создавая, при этом, угрозу и риски для своей деятельности. Мастерство современного руководителя во многом определяется его умением найти и поддерживать оптимальный баланс между интересами бизнеса по сокращению затрат - в том числе и трудовых - и ростом оплаты труда высокопрофессиональных работников, труд которых является не менее значимым ресурсом, чем оборудование, запасы или денежные средства.

Величина начисленной заработной платы оказывает существенное влияние на величину начисленных страховых взносов во внебюджетные фонды: фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского страхования. Вместе с тем, величина начисленной заработной платы оказывает также существенное влияние на величину исчисляемого и уплачиваемого работодателем налога на доходы физических лиц-работников организации.

В целях исследования определения термина «оплата труда» на современном этапе его развития ниже по тексту нами представлены определения указанного понятия, содержащиеся в: российском нормативно-правовом акте первого уровня, - Трудовом кодексе РФ; Международном стандарте финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»; опубликованных работах современных авторитетных авторов в области экономики и бухгалтерского учета.

В соответствии с предписаниями, содержащимися в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее, - «ТК РФ»): «Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» (б, ст. 129).

В соответствии с предписаниями, содержащимися в МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», последние определены как «все формы возмещения, которые предприятие предоставляет работникам в обмен на оказанные ими услуги» (МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», п.8).

Учитывая установленную структуру МСФО, в которой сфера деятельности стандарта предшествует определению понятий, используемых в стандарте, отметим, что выше по тексту МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» содержит следующие предписания, определяющие состав и адресность таких выплат, а также основы занятости работника в организации.

«Вознаграждения работникам включают:

(a) краткосрочные вознаграждения работникам, выплата которых в полном объеме ожидается до истечения двенадцати месяцев после окончания годового отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги, например:

(i) заработная плата и взносы на социальное обеспечение;

(ii) оплачиваемый ежегодный отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни;

(iii) участие в прибыли и премии;

(iv) льготы в неденежной форме (такие как медицинское обслуживание, обеспечение жильем, автомобилями, предоставление товаров или услуг бесплатно или по льготной цене) для действующих работников;

(b) вознаграждения по окончании трудовой деятельности, например:

(i) пенсионные выплаты (например, пенсии и единовременные выплаты при выходе на пенсию);

(ii) прочие вознаграждения по окончании трудовой деятельности, такие как страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности;

(с) прочие долгосрочные вознаграждения работникам, например:

(i) оплачиваемое время отсутствия долгосрочного характера, например отпуск за выслугу лет или творческий отпуск;

(ii) выплаты к юбилею или иные вознаграждения за выслугу лет;

(iii) выплаты при длительной потере трудоспособности;

(d) выходные пособия (24, п. 8).

Вознаграждения работникам включают вознаграждения, предоставляемые как работникам, так и их иждивенцам и выгодоприобретателям, и могут предоставляться в виде выплат или предоставления товаров или услуг, осуществляемых в пользу либо непосредственно работников, их супругов, детей или других иждивенцев, либо других лиц, таких как страховые компании.

Работник может оказывать организации услуги на основе полной занятости, частичной занятости, на постоянной, разовой или временной основе.

По мнению современных авторитетных российских авторов в области исследования микроэкономики, А.Г. Грязновой и А.Ю. Юданова (Москва, Финансовый университет при Правительстве РФ), заработная плата представляет собой доход в форме поступления денежных средств, получаемый наемным работником за выполнение им определенной трудовой функции для работодателя. Другими словами, заработная плата, - это цена стоимостное выражение такого фактора производства, как овеществленный труд наемных работников, заключивших соответствующий договор с работодателем. На общегосударственном уровне заработная плата является основным источником доходов трудящегося населения. С точки зрения работника, назначение заработной платы состоит в обеспечении экономических условий существования его самого и его семьи, а с точки зрения экономического субъекта-работодателя, - в обеспечении мотивации работника к труду и стимулировании достижения работником более высоких показателей труда по количеству и качеству (46, с.421).

По мнению других современных авторитетных российских авторов, Катанаева Л.Н., под общей ред. О.Е. Качковой (Москва, Финансовый университет при Правительстве РФ), оплата труда представлена совокупностью отношений, связанных с установлением размеров и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами соглашениями (34, с.155).

На основе вышеизложенного, рекомендуем лицу, на которое возложено ведение бухгалтерского учета в экономическом субъекте, использовать указанные выше аспекты определения понятия «заработная плата» при создании соответствующего внутреннего стандарта бухгалтерского учета, раскрытия информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности и внутреннего контроля. По аналогии с указанным выше МСФО, такой внутренний стандарт может быть назван «Вознаграждения работникам».

1.2. Структура системы и классификации форм оплаты труда в коммерческой организации

Оплата труда конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в экономическом субъекте - работодателе системы оплаты труда (6, ст. 135).

Система оплаты труда - это способ исчисления размеров вознаграждения к выплате работникам в соответствии с выполненными ими трудовыми функциями и/или по результатам их труда (34, с.156).

В российских организациях распространение получили тарифная, бестарифная и смешанная системы оплаты труда. При этом наибольшее распространение среди коммерческих организаций получила тарифная система оплаты труда.

При использовании бестарифной системы оплаты труда размер последней для каждого работника полностью зависит от конечного результата работы

всего коллектива организации. Распоряжением руководителя организации каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия – показатель личного вклада работника в общие результаты труда. Показатели, используемые при определении указанного коэффициента увеличивают или уменьшают фактическую заработную плату работника. Перечень показателей и порядок расчета коэффициента трудового участия должны быть утверждены распоряжением руководителя организации.

К смешанным системам оплаты труда относят систему плавающих окладов и комиссионную форму оплаты труда. При использовании первой из указанных систем новый должностной оклад каждого работника на последующий после отработанного месяца формируется по результатам труда каждого работника за отработанный месяц. При использовании второй из названных систем оплаты труда вознаграждение за труд рассчитывается в размере фиксированной суммы или фиксированного процента от дохода (объема продаж), признаваемого организацией за отчетный период. Существуют следующие разновидности такой системы: оклад плюс процент от выручки; только процент от выручки; процент от выручки, но не менее оклада.

Отметим, что ТК РФ содержит следующие предписания относительно тарифных систем оплаты труда.

В отношении наиболее распространенной среди коммерческих организаций тарифной системы оплаты труда мы можем отметить предписания, содержащиеся в ТК РФ: «Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ, профессий, должностей, определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда» (6, ст. 143).

Отметим, что «в тарифной системе выделяют повременную и сдельную формы оплаты труда» (34, с.157)

Повременная система оплаты труда предусматривает оплату отработанного времени вне зависимости от объема выполненной работы. Такая система в основном применяется к таким работникам (например, управленческий персонал), работу которых практически невозможно исчислить или оценить в натуральных единицах выработки (продукции, работ, услуг). Для

данной системы оплаты труда обязательным и достаточным условием является ведение табельного учета отработанного времени.

Отметим, что повременная система оплаты труда имеет несколько разновидностей: простая повременная и повременно-премиальная.

Простая повременная оплата труда характеризуется использованием тарифных ставок или окладов за определенное время работы.

Повременно-премиальная отличается от простой повременной оплаты труда наличием премий, надбавок за высокое качество выполненных работ.

Сдельная система оплаты труда предусматривает оплату произведенной продукции, выполненных работ, оказанных услуг по установленным расценкам. Применяется, как правило, для работников, занятых в различных видах производств: основном, вспомогательном (6, ст. 135).

Для введения на предприятии сдельной системы оплаты труда необходимо выполнение определенных условий. Так, необходимо создать систему учета и контроля учетной информации о количестве, качестве произведенной продукции; рассчитать нормы выработки для всех видов изготавливаемой продукции и категорий производственных рабочих; следить за соответствием израсходованного материала и количеством выпущенной продукции.

Следует отметить, что разновидностями сдельной системы оплаты труда являются:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная.

Использование прямой сдельной оплаты труда подразумевает использование сведений об объемах выполненных работ и тарифных ставках работников, выполнивших такие работы (29, с. 58).

Тарифная ставка определяется как размер оплаты труда за единицу времени при определенной квалификации. Формулу прямой сдельной заработной платы можно представить так:

$$Z_{\text{пр. сд.}} = \sum K_{\text{прод } i} * P_i, \quad (1.1.)$$

где $K_{\text{прод } i}$ – объем выполненных работ (выпущенной продукции) i -го вида;
 P_i – расценка за i -ю продукцию (работу).

Расценку можно рассчитать, используя следующую формулу:

$$P_i = t_i * C_{\text{тар } i}, \quad (1.2.)$$

где t_i – норма времени на изготовление i -ой продукции;

$C_{\text{тар } i}$ – тарифная ставка в рублях за единицу времени при выработке продукции (выполнении работы) i -го вида.

Сдельно-премиальная заработная плата характеризуется выплатой заработной платы в соответствии с выпущенным объемом продукции, а также премией за перевыполнение норм выработки, экономию и качество продукции по установленному в организации проценту.

Сдельно-прогрессивная заработная плата включает прямую сдельную оплату труда и доплаты по прогрессивно-повышающимся расценкам.

Косвенно-сдельная оплата труда – применяется для расчета заработной платы обслуживающего персонала при вспомогательном производстве, ремонтном цехе и так далее. Определяется в процентах к заработку основных рабочих.

Аккордная оплата труда – определяется установленным объемом по комплексу работ. Это может быть разовая выплата бригаде за выполненный объем работ в условленный срок согласно оформленному наряду. Обычно используется в строительном деле и на сельскохозяйственных работах. Распределение вознаграждения между участниками бригады осуществляется по принципу отработанного времени или коэффициента трудового участия.

При сдельной оплате труда выработка фиксируется в следующих документах: наряды на сдельную работу, ведомость учета выработки, маршрутные листы, нормированные задания повременщикам и другие. При

этом в документах обязательно указывают табельный номер работника, его инициалы, место работы, наименование выполненной работы и разряд работника, а также, при наличии, количество брака (30, с. 14).

Трудовым договором устанавливается оплата труда каждого конкретного работника. Ее форма зависит от рода деятельности: административно-управленческому персоналу заработная плата начисляется с использованием повременной системы оплаты труда, рабочим производственных подразделений – с помощью сдельной системы оплаты труда.

Отметим, что в соответствии со ст. 144 ТК РФ руководитель организации может утвердить различные системы стимулирования труда работников, например, системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

Следует отметить, что работодатель обязан из начисленной работникам заработной платы производить различного рода удержания. Они могут быть обязательными, выполняться по инициативе руководства предприятия или производиться по заявлению работника.

Отметим, что Трудовой кодекс РФ содержит следующее предписание: «общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику» (6, ст. 138). Вместе с тем, «при удержаниях из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Данные ограничения не будут распространяться на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов» (там же).

1.3. Налог на доходы физических лиц, удерживаемый из заработной платы работников

Отметим, что в соответствии с Налоговым кодексом РФ (далее, - «НК РФ») налоговым агентом по налогу на доходы физических лиц (далее, - «НДФЛ») является лицо, являющееся источником выплаты доходов налогоплательщику (НК РФ ст. 226 п. 1). При этом Налоговые агенты по НДФЛ обязаны исчислять и удерживать налог с физических лиц – получателей доходов (НК РФ ст. 24 п. 1). В контексте нашей работы налоговым агентом по НДФЛ является коммерческая организация.

Предписания в отношении исчисления и уплаты в бюджет НДФЛ содержатся в главе 23 НК РФ. В частности, в этой главе содержатся следующие предписания.

Плательщиками НДФЛ признаются две категории физических лиц:

- физические лица - налоговые резиденты РФ;
- физические лица - нерезиденты, получающие доход в РФ (4, ст. 207).

Налоговые резиденты – это физические лица, не менее 183 календарных дней в течение последних 12 следующих друг за другом месяцев, по факту находящиеся на территории РФ. При этом возможны краткосрочные поездки за рубеж, связанные с выполнением работ или оказанием услуг длительностью до 6 месяцев.

Нерезидентами являются физические лица, находящиеся на территории РФ менее 183 дней подряд. Примерами нерезидентов могут служить иностранцы, прибывшие на заработки, студенты по обмену, а также граждане России, которые проживают в другой стране более 6 месяцев в год.

Таким образом, при определении статуса налогового резидента, нет привязки к гражданству физического лица. Решающую роль в этом вопросе играет количество дней, проведенных в стране (51, с. 576).

Объектом налогообложения НДФЛ признаются доходы физических лиц от источников в РФ, а для резидентов – и за пределами РФ. Статьей 41 НК РФ

установлено, что доходом физического лица является экономическая выгода в денежной или натуральной форме. Условия признания экономической выгоды доходом следующие:

- получение в денежном эквиваленте или в виде иного имущества;
- возможность дать оценку;
- возможность определения по правилам гл. 23 НК РФ.

Статьей 210 НК РФ также установлено: «Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, такие удержания не уменьшают налоговую базу» (5, ст. 210).

Чтобы рассчитать сумму налога, плательщику НДФЛ или налоговому агенту необходимо умножить облагаемый доход на ставку. Размер ставки НДФЛ зависит от вида дохода и от того, является ли плательщик налоговым резидентом РФ или нет. Размеры ставок НДФЛ разнятся в зависимости от вида дохода. Так, в соответствии со ст. 224 НК РФ, государством взимается 13% дохода, если он был получен как доход от трудовой деятельности, от предпринимательской деятельности или от продажи имущества. Также по ставке 13% облагаются дивиденды (5, ст. 224).

По ставке 35% облагается доход резидента от экономии на процентах при получении беспроцентного займа, или процентного займа, но по ставке ниже ставки рефинансирования ЦБ РФ. Призы, стоящие более 4 тыс. руб. также облагаются по ставке 35%.

Следует различать ставки НДФЛ для резидентов и нерезидентов – они имеют отличия. Так, доходы нерезидентов от трудовой деятельности облагаются по ставке 30% для всех, кроме безвизовых мигрантов, резидентов стран-членов ЕАЭС, беженцев, а также для высококвалифицированных специалистов, для которых предусмотрена ставка 13%. Выигрыши, превышающие 4000 руб., облагаются по ставке 30%.

Налоговым периодом признается календарный год (5, ст. 285).

Для исчисления суммы налога определяется налогооблагаемая база, как общая сумма доходов работника за минусом стандартных налоговых вычетов. Стандартные налоговые вычеты предоставляются работникам на основании поданного в бухгалтерию предприятия заявления и документов, подтверждающих право на эти вычеты (28, с. 113).

Доходы большинства работающих россиян облагаются НДФЛ по ставке 13%. Данной категории лиц предоставляются налоговые вычеты. При отсутствии облагаемого НДФЛ дохода вычеты не предоставляются, к примеру, пенсионерам, получающим только пенсию, предпринимателям, применяющим специальные режимы. Таким образом, налоговый вычет предоставляется при условии, что гражданин имеет доходы, облагаемые подоходным налогом по ставке 13% НДФЛ.

Виды налоговых вычетов:

- стандартные налоговые вычеты;
- имущественные налоговые вычеты;
- социальные налоговые вычеты;
- профессиональные налоговые вычеты (26, с. 20).

Стандартный налоговый вычет – это предоставляемый вычет работнику, при условии, что он содержит ребенка или имеет награду героя России (СССР), инвалидность (5, ст. 218).

Если же работник трудится одновременно на нескольких работах, то получить стандартные вычеты он может только на одной из них по своему выбору.

Если родитель (приемный родитель), усыновитель, опекун или попечитель признаются единственным родителем, усыновителем, опекуном или попечителем соответственно, стандартный налоговый вычет должен предоставляться в двойном размере. Условием его получения служит отсутствие второго по причине смерти, признания безвестно отсутствующим или объявления его умершим. Также двойной налоговый вычет можно получать при отказе второго получать детский вычет.

Двойной вычет прекращает выдаваться с момента вступления в брак единственного опекуна (там же).

Вычет на детей предоставляется за каждый месяц календарного года до тех пор, пока доход налогоплательщика, облагаемый по ставке 13%, не превысил с начала года 350000 рублей. С месяца, в котором суммарный доход стал больше 350000 рублей, детские вычеты не предоставляются. При этом в общей величине дохода не учитываются доходы в виде дивидендов. Так, родителям, опекунам и попечителям предоставляется вычет в размере 1400 руб. при условии, что ребенку нет 18 лет; ребенок – учащийся очной формы обучения аспирант, ординатор, интерн, студент, курсант в возрасте до 24 лет. На третьего и каждого последующего ребенка при выполнении выше указанных условий предоставляется налоговый вычет в размере 3000 руб.

Родителям и усыновителям ребенка инвалида предоставляется налоговый вычет в размере 12000 руб.; опекунам, попечителям, приемным родителям – в размере 6000 руб. (там же)

Стандартные налоговые вычеты на детей предоставляются на основании письменных заявлений и документов, которые подтверждают право на такой налоговый вычет.

Если сумма стандартных налоговых вычетов в налоговом периоде окажется больше суммы доходов, подлежащих налогообложению, за этот же налоговый период, то в этом налоговом периоде налоговая база принимается равной нулю. На следующий налоговый период разница между суммой налоговых вычетов и суммой доходов, подлежащих налогообложению, не переносится (32, с. 517).

К удержаниям по исполнительным листам относятся алименты, которые взыскиваются по решению суда в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации. На основании поступившего в бухгалтерию исполнительного листа с работника удерживаются алименты (7, гл.17).

Размер алиментов определен в исполнительном листе и может быть установлен в долях от заработной платы, либо в определенных суммах.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания (уплаты) из этой заработной платы и иного дохода налогов в соответствии с налоговым законодательством.

На основании исполнительного листа удерживаются алименты с родителей на содержание несовершеннолетних детей следующими способами:

- 1/4 дохода на содержание одного ребенка;
- 1/3 - на содержание двух детей;
- 1/2 на содержание трех и более детей.

При рассмотрении искового заявления по установлению алиментных обязательств судья может уменьшить или увеличить сумму алиментов.

Также алименты могут удерживаться как в твердой сумме, так и в долях. Для алиментов в твердой сумме законодательством предусмотрена индексация.

Существует ряд выплат, из которых удержание алиментов невозможно:

- компенсации лечебно-профилактического питания;
- компенсации в связи с командировками;
- компенсации по причине перевода в другую местность;
- компенсации в связи с изнашиванием инструмента - собственности работника.

При увольнении работника, являющегося плательщиком алиментов, бухгалтер делает на исполнительном листе отметки о произведенных удержаниях, о сумме оставшейся задолженности, заверяет сделанные отметки печатью предприятия и в трехдневный срок должен передать исполнительный лист судебным приставам.

Алименты удерживаются с начисленной суммы заработка после удержания из него налога на доходы физических лиц (15, ч. 1, ст. 99).

Полная материальная ответственность возникает при получении работником какого-либо имущества по разовой доверенности или другим разовым документам под отчет в случае, когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или порчей какого-либо имущества.

Ограниченную материальную ответственность несут работники за порчу или уничтожение по небрежности материалов, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное пользование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса. Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба .

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа.

В результате выполнения первого раздела работы мы можем сделать следующие выводы.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда – это вознаграждение работника за труд, которое зависит от сложности, условий труда, квалификации работника, а также доплаты за качество работы и надбавки компенсационного характера. Различают две формы оплаты труда: сдельную и повременную. Последняя используется для начисления заработной платы администрации организации; сдельная форма оплаты труда применяется для исчисления заработной платы работников основного, вспомогательного производства. Суммы налога на доходы физических лиц подразделяются на две большие группы: резидентов и нерезидентов. При исчислении налога на доходы физических лиц применяют систему налоговых вычетов.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ГАЗМОНТАЖНАЛАДКА»

2.1. Общая информация о деятельности организации

Общество с ограниченной ответственностью «ГазМонтажНаладка» (далее, - «Общество») было зарегистрировано 12.09.2011 по адресу: (фактический адрес месторасположения совпадает с юридическим и почтовым адресами), единственным участником Общества тогда был А.А. Шаповал. В декабре 2015г. в состав участников Общества вошел С.В. Бондаренко. Общество не приобретало в прошлом контроля над другими экономическими субъектами, то есть не имеет дочерних или зависимых компаний. Над деятельностью Общества также не был ранее приобретен контроль со стороны других юридических лиц, то есть Общество не является дочерним по отношению к другим экономическим субъектам. Общество является субъектом малого предпринимательства. Общество применяет упрощенную систему бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также упрощенную систему налогообложения.

Основным видом экономической деятельности Общества является продажа промышленного оборудования и его монтаж, а также сервисное и гарантийное обслуживание такого оборудования. В частности, Общество продает оборудование для блочно-модульных газовых котельных, другое вспомогательное оборудование для газовых котельных, выполняет работы по монтажу котельного оборудования на вновь строящихся газовых котельных.

С 2012 г. Общество также проводит реконструкции газовых котельных, их капитальный ремонт, сдает газовые котельные заказчиков в эксплуатацию и обеспечивает сервисное обслуживание указанного оборудование в гарантийный и послегарантийный периоды эксплуатации.

Общество заключило договоры с поставщиками котельного оборудования, такими, как: ООО «ЦентрГазСервис», ООО ПП «Котлов газ»,

ООО «Рационал», ООО «Покровск газ». Оборудование выполняется в блочно-модульном варианте в заводских условиях, имеет сертификаты соответствия по использованию в РФ.

Оборудование, закупаемое Обществом является энергосберегающим, обеспечивает низкий удельный расход топлива, что дает возможность снизить эксплуатационные затраты и себестоимость отпускаемого тепла (41, с. 2).

Структура управления в организации ООО «ГазМонтажНаладка» представлена на рисунке 2:

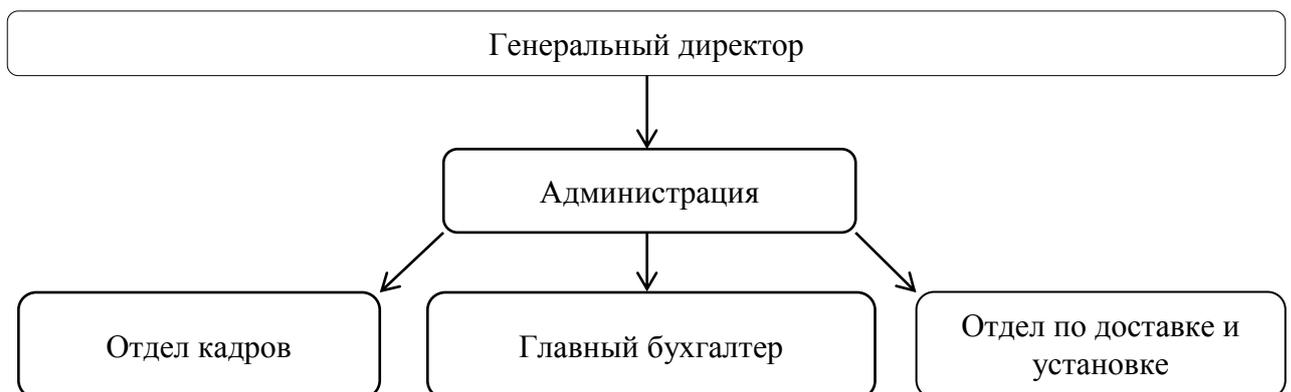


Рис. 2. Структура управления ООО «ГазМонтажНаладка»

Как видно на рисунке 2, единоличным исполнительным органом Общества является генеральный директор. Ему подчинен персонал Администрации, работники которой координируют хозяйственную деятельность Общества, доводят распоряжения руководителя до работников.

Генеральный директор своим приказом возложил ведение бухгалтерского учета в Обществе на бухгалтера (главного бухгалтера в соответствии со штатным расписанием).

Работники отдела по доставке и установке выполняют соответствующие названию отдела трудовые функции по доставке и установке котлов и котлового оборудования заказчикам.

Поиск новых сотрудников и обеспечение их условиями для качественной работы осуществляют работники отдела кадров.

В ходе ознакомления с экономическим субъектом было выявлено, что деятельность ООО «ГазМонтажНаладка» в РФ относится к лицензируемой. Следовательно, организация должна иметь лицензию на осуществление своей деятельности.

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «ГазМонтажНаладка» приведены в таблице 2.1.

По данным таблицы 2.1 можно сделать вывод о том, что выручка в 2015 г. увеличилась на 219 тыс. руб. по сравнению с 2014 г. В 2016 г. по сравнению с 2015 г. данный показатель снова увеличился на 2588 тыс. руб. Темп прироста в 2015 г. составил 1,44%, а в 2016 г. 16,76%.

Таким образом, на протяжении трех анализируемых лет выручка на предприятии ООО «ГазМонтажНаладка» увеличивалась, что является положительной тенденцией.

Среднесписочная численность работников на 2014 г. составляла 26 человек, увеличившись к 2015 г. на 2 человека. В 2016 г. произошло сокращение штата до 20 человек. Темп прироста в 2015 г. выражался в 7,69%, в 2016 г. был отрицательный прирост рабочих – 28,57%.

Организация в 2014 г. и 2015 г. не имела собственных основных средств. В 2016 г. было приобретено основных средств на сумму 71 тыс. руб.

Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности в 2014 г. составляла 4042 тыс. руб. За 2015 г. произошло ее увеличение на 428 тыс. руб., составив на конец года сумму, равную 4470 тыс. руб., а ее прирост составил 10,59%. В 2016 г. кредиторская задолженность ООО «ГазМонтажНаладка» уменьшилась на 434 тыс. руб. Прирост задолженности в 2016 г. был отрицательным -9,71%.

Одним из важнейших показателей успешности хозяйственной деятельности предприятия, наряду с выручкой, прибылью и рентабельностью продаж является себестоимость оказываемых услуг (45, с. 199).

Таблица 2.1.

Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО
«ГазМонтажНаладка»

№ п/ п	Показатели	Годы			Отклонение			
		2014	2015	2016	Абсолютное (+,-)		Относительное (%)	
					2015г от 2014г	2016г от 2015г	2015г к 2014г	2016г к 2015г
1	Выручка от продажи продукции (работ, услуг), тыс. руб.	15 218	15 437	18 025	219	2 588	1,44	16,76
2	Среднесписочная численность работников, чел.	26	28	20	2	-8	7,69	-28,57
3	Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	-	-	76	-	-	-	-
4	Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс.руб.	2982	3679	3042	697	-637	23,37	-17,31
5	Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс.руб.	6483	4470	4049	-2 013	-421	-31,05	-9,42
6	Себестоимость продукции (работ, услуг), тыс.руб.	15 099	15 342	17 932	243	2 590	1,61	16,88
7	Прибыль от продажи продукции, тыс.руб.	119	95	93	-24	-2	-20,17	-2,11
8	Чистая прибыль, тыс.руб.	42	-52	-107	-94	-55	-223,8	105,77
9	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	669	613	436	-56	-177	-8,37	-28,87
10	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	26	22	22	-4	0	-14,92	-0,42
11	Производительность труда, тыс.руб.	585	551	901	-33,99	349,93	-5,81	63,47
12	Фондоотдача, руб.	-	-	237,17	-	-	-	-
13	Фондоёмкость, руб.	-	-	0,0042	-	-	-	-
14	Уровень рентабельности, %	0,28	-0,34	-0,60	-0,62	-0,26	-	-
15	Рентабельность продаж, %	0,28	-0,34	-0,59	-0,61	-0,26	-	-

Себестоимость услуг в 2014 г. была на уровне 15099 тыс. руб. В 2015 г. произошло увеличение на 243 тыс. руб., составив, таким образом, 15342 тыс. руб. Большой скачок суммы себестоимости произошел в 2016 г. – на 2590 тыс. руб., составив на конец 2016 г. 17932 тыс. руб. Прирост себестоимости в 2015 г. исчислялся в 1,61%. В 2016 г. темп прироста составил 16,88%.

Прибыль от продажи продукции на начало анализируемого периода выражалась в сумме 119 тыс. руб. За 2015 г. произошло уменьшение на 24 тыс. руб. и на начало 2016 г. составляла 95 тыс. руб. По состоянию на конец 2016 г. прибыль от продаж равна 93 тыс. руб. Темп прироста в 2015 г. оказался отрицательным и выражался в -20,17%; в 2016 г. был также отрицательным - 2,11%.

Чистая прибыль – это та часть прибыли, которая остается после уплаты всех налогов, пеней и штрафов в распоряжении организации. В ООО «ГазМонтажНаладка» в 2014 г. этот показатель составлял 42 тыс. руб. В последующих годах, 2015 г. и 2016 г., данный показатель является отрицательным. При этом на 2015 г. сумма чистой прибыли составила -52 тыс. руб., а на 2016 г. показатель уменьшился еще на 55 тыс. руб., составив, таким образом, -107 тыс. руб.

Фонд оплаты труда в 2014 г. равнялся 669 тыс. руб. За 2015 г. он снизился до 613 тыс. руб. и, уменьшившись к 2016 г. на 177 тыс. руб., упал до отметки в 436 тыс. руб. Темп прироста в 2015 г. был отрицательным -8,37%, как и в 2016 г. -28,87%.

Среднемесячная заработная плата в 2014 г. составляла 26 тыс. руб. В 2015 г. она снизилась на 4 тыс. руб. и стала равна 22 тыс. руб. На таком уровне она продержалась до 2016 г. Темп прироста показателя за 2015 г. был отрицательным -14,92%.

На 2014 г. производительность труда находилась на уровне 585 тыс. руб. За 2015 г. она упала на 33,99 тыс. руб., составив на конец 2015 г. сумму, равную 551 тыс. руб. Однако в 2016 г. производительность труда увеличилась на 349,93 тыс. руб. Таким образом, на конец 2016 г. данный показатель был равен 901

тыс. руб. Темп прироста в 2015 г. оказался отрицательным -5,81%; в 2016 г. произошел колоссальный рост 63,47%.

Фондоотдача характеризует отношение выручки к основным средствам предприятия. В ООО «ГазМонтажНаладка» таковые появились лишь к 2016 г. Поэтому данный показатель можно рассчитать только для 2016 г. и он составил 237,17 руб.

Фондоемкость – обратный показатель фондоотдачи. Также рассчитывается только за 2016 г. и составляет 0,0042 руб.

Уровень рентабельности в 2014 г. равен 0,28%. На 2015 г. произошло уменьшение показателя на 0,62% и он составил -0,34%. За 2016 г. уровень рентабельности снова уменьшился на 0,26% и на конец года оказался отрицательным -0,6%.

Рентабельность продаж за 2014 г. равнялась 0,28%. В 2015 г. показатель оказался отрицательным -0,34%. К 2016 г. рентабельность продаж упала на 0,26% и на конец года составила -0,59%.

При анализе деятельности Общества было выявлено, что оно оказывает услуги по установке и обслуживанию котельных многоквартирных домов, на что имеет соответствующую лицензию.

2.2. Оценка финансового состояния и отдельных показателей хозяйственной деятельности ООО «ГазМонтажНаладка»

В процессе финансового анализа деятельности предприятия оценивается его кредитоспособность. Для ее оценки производится анализ ликвидности баланса предприятия – то есть определяется возможность предприятия своевременно и в полном объеме погасить все свои обязательства.

Под ликвидностью предприятия понимают наличие возможностей погашать экономическим субъектом задолженности в кратчайшие сроки. Уровень ликвидности предприятия определяется отношением объема ликвидных средств, которые находятся в пользовании предприятия (актив

баланса), к сумме уже существующих задолженностей (пассив баланса). Иначе говоря, ликвидность предприятия — это показатель его финансовой стабильности (42).

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки ликвидности баланса Общества представлены в таблице 2.2.

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки платежеспособности Общества по бухгалтерскому балансу представлены в таблице 2.3.

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки финансовой устойчивости Общества, рассчитанной по бухгалтерскому балансу, представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.2.

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки ликвидности баланса
Общества

№ п/п	Показатели	Величина показателя, тыс. руб.			Отклонение			
		на 31.12.2016	на 31.12.2015	на 31.12.2014	абсолютное		относительное, в %	
					2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.	2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Денежные средства и денежные эквиваленты	5	7	9	-2	-2	-28,57	-22,22
3.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-	-	-	-	-
2	Дебиторская задолженность	3042	3679	2982	-637	697	-17,31	23,37
4.	Оборотные активы	35	6	21	29	-15	483,33	-71,43
5.	Краткосрочные обязательства	4049	4470	6483	-421	-2013	-9,42	-31,05
6.	Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности	0,0012	0,0016	0,0014	-0,0003	0,0002	-21,14	12,80
7.	Коэффициент абсолютной ликвидности	0,0012	0,0016	0,0014	-0,0003	0,0002	-21,14	12,80
8.	Коэффициент критической ликвидности	0,75	0,82	0,46	-0,07	0,36	-8,74	78,73
9.	Коэффициент текущей ликвидности	0,76	0,83	0,46	-0,06	0,36	-7,84	77,78
10.	Коэффициент общей ликвидности	0,38	0,41	0,23	-0,03	0,18	-8,19	77,92
11.	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,75	0,68	2,35	-1,42	-1,67	-210,39	-71,24
12.	Коэффициент восстановления платежеспособности	0,17	0,30	-	-0,12	-	-41,35	-
13.	Коэффициент утраты платежеспособности	0,09	0,15	-	-0,06	-	-41,35	-

Таблица 2.3.

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки платежеспособности
Общества

№ п/п	Показатели	Величина показателя			Отклонение			
		на 31.12.2016	на 31.12.2015	на 31.12.2014	абсолютное		относительное, в %	
					2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.	2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Денежные средства и денежные эквиваленты	5	7	9	-2	-2	-27,69	-20,61
2.	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-	-	-	-	-
3.	Дебиторская задолженность	3 042	3 679	2 982	-637	697	-17,31	23,37
4.	Итого платежных ресурсов	3 047	3 686	2 991	-639	695	-17,33	23,25
5.	Краткосрочные заемные средства	-	-	-	-	-	-	-
6.	Кредиторская задолженность	4 049	4 470	6 483	-421	-2 013	-9,41	-31,05
7.	Итого срочных платежей	4 049	4 470	6 483	-421	-2 013	-9,41	-31,05
8.	Коэффициент платежеспособности	0,753	0,825	0,461	-0,072	0,363	-8,74	78,75

Таблица 2.4.

Сведения для расчета и величины аналитических показателей (коэффициентов) оценки финансовой устойчивости
Общества

№ п/п	Показатели	Величина показателя			Отклонение			
		на 31.12.2016 г.	на 31.12.2015 г.	на 31.12.2014 г.	абсолютное		относительное, в %	
					2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.	2016 г. к 2015 г.	2015 г. к 2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Капитал и резервы, тыс.руб.	60	14	-92	46	106	328,57	-115,22
2.	Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3.	Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	4042	4470	4036	-428	434	-9,57	10,75
4.	Долговые обязательства, - всего, тыс.руб.	4042	4470	4036	-428	434	-9,57	10,75
5.	Капитал, резервы и обязательства, - всего, тыс.руб.	4102	4484	3944	-382	540	-8,52	13,69
6.	Коэффициент концентрации собственного капитала (финансовой независимости, автономии)	0,015	0,003	-0,023	0,012	-0,020	400,00	-113,04
7.	Коэффициент концентрации заемного капитала (привлеченных средств)	0,985	0,997	1,023	-0,012	-0,026	-1,20	-2,54
8.	Коэффициент финансовой зависимости	68,367	320,286	42,870	-252	277	-78,65	647,11
9.	Коэффициент текущей задолженности	0,985	0,997	1,023	-0,012	-0,026	-1,20	-2,54
10.	Коэффициент устойчивого финансирования	0,015	0,003	0,023	0,012	-0,020	400,00	-86,96
11.	Коэффициент финансовой независимости капитализированных средств	1	1	1	0	0	0	0
12.	Коэффициент финансовой зависимости капитализируемых средств	0	0	0	0	0	0	0
13.	Коэффициент покрытия долга собственным капиталом	0,015	0,003	0,023	0,012	0,020	400,00	86,96
14.	Коэффициент финансового левериджа	67,367	319,286	43,870	-252	275	-78,90	627,80

В процессе финансового анализа деятельности предприятия оценивается его кредитоспособность. Для ее оценки производится анализ ликвидности баланса предприятия – то есть определяется возможность предприятия своевременно и в полном объеме погасить все свои обязательства.

Под ликвидностью предприятия понимают наличие возможностей погашать экономическим субъектом задолженности в кратчайшие сроки. Уровень ликвидности предприятия определяется отношением объема ликвидных средств, которые находятся в пользовании предприятия (актив баланса), к сумме уже существующих задолженностей (пассив баланса). Иначе говоря, ликвидность предприятия - это показатель его финансовой стабильности (40, с. 287).

На основе анализа сведений для расчета и рассчитанных величин некоторых аналитических показателей (коэффициентов) оценки ликвидности баланса Общества, приведенных в таблице 2.2., можно сделать следующие выводы.

На 2014 г. организация имеет самую большую кредиторскую задолженность по сравнению с 2015 г. и 2016 г.

Коэффициент срочной ликвидности меньше нормы на протяжении трех последних лет деятельности организации. Это значит, что организация совершенно не в состоянии расплатиться имеющимися денежными средствами по своим краткосрочным обязательствам. Наибольшее значение данный коэффициент имел в 2015 г. – 0,0014.

Так как организация не владеет ценными бумагами, коэффициент абсолютной ликвидности равен коэффициенту срочной ликвидности.

Коэффициент критической ликвидности в 2014 г. равен 0,46, что является меньше нормы. В 2015 г. и 2016 г. данный коэффициент был в рамках нормы, однако на ее нижней границе. Наилучшее соотношение кредиторской задолженности и имеющихся источников ее погашения наблюдается в 2015 г.

Коэффициент текущей ликвидности почти равен коэффициенту критической ликвидности, так как в организации оборотные активы в основном

представлены небольшим количеством материалов. Данный коэффициент очень важен, он показывает ту долю обязательств, которую организация может погасить, мобилизовав свои оборотные активы. Рассчитанные результаты таблицы 2.2. позволяют сказать, что организация на 2016 г. в состоянии погасить таким образом 76% своих срочных обязательств.

Результаты расчета коэффициента общей ликвидности показали, что баланс организации в целом не ликвиден. Наибольшего значения данный показатель достиг к 2015 г. – 0,41, а затем, на конец 2016 г. он снизился на 0,03, составив в итоге 0,38.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами в 2014 г. составлял 2,35. Это объясняется отсутствием внеоборотных активов и малой стоимостью оборотных активов. К 2015 г. показатель упал на 1,67, а к 2016 г. еще на 1,42, составив в итоге -0,75 на конец 2016 г. Такая цифра возникла вследствие появления в организации вложений во внеоборотные активы, а также убытка в размере 117 тыс. руб.

Коэффициент восстановления платежеспособности в случае, если он больше 1, свидетельствует о реальной возможности организации восстановить свою платежеспособность, однако ситуация с ООО «ГазМонтажНаладка» иная. Указанный показатель только уменьшается с течением времени. Так, по сравнению с 2015 г., в 2016 г. он упал на 0,12. Это говорит о том, что организация вряд ли восстановит свою платежеспособность в ближайшие 6 месяцев.

Коэффициент утраты платежеспособности меньше нормативного значения и это является подтверждением утраты организацией платежеспособности.

Кредиторская задолженность в организации настолько велика, что не может быть погашена даже в случае перевода всех имеющихся активов организации в денежные средства.

Наихудшая ситуация с ликвидностью в ООО «ГазМонтажНаладка» наблюдалась в 2014 г. Сумма кредиторской задолженности превышала все находящееся в собственности организации имущество более чем в 2 раза.

В 2015 г. ситуация оптимизировалась за счет снижения кредиторской задолженности.

В 2016 г. наблюдается падение стоимости дебиторской задолженности и уменьшение суммы кредиторской задолженности. Разница между ними на конец 2016 г. составляет около 1 млн. руб. Если организация продолжит свою деятельность в прежнем русле, то можно предположить уравнивание активов и пассивов организации к 2017 г.

Платежеспособность предприятия (организации) – это способность субъекта экономической деятельности полностью и в срок погашать свою кредиторскую задолженность. Платежеспособность является одним из ключевых признаков устойчивого финансового положения предприятия (39, с. 215).

На основе анализа сведений для расчета и рассчитанных величин некоторых аналитических показателей (коэффициентов) оценки платежеспособности Общества по бухгалтерскому балансу, приведенных в таблице 2.3., можно сделать следующие выводы.

По данным таблицы 2.3. видно, что срочные обязательства организации превышают ее платежные средства на протяжении 2014-2016 гг.

Так, платежные ресурсы на 99% состоят из дебиторской задолженности, что нельзя назвать хорошей тенденцией.

Обязательства организации представляются исключительно в виде кредиторской задолженности.

Коэффициент платежеспособности должен быть больше 1, но в ООО «ГазМонтажНаладка» лишь в 2015 г. этот показатель был ближе всего к норме – 0,82. Это говорит о неплатежеспособности организации в 2014-2016 гг.

Если коэффициент платежеспособности < 1 , это свидетельствует о неспособности предприятия рассчитаться в полном объеме и в срок.

Данный показатель следует рассчитывать регулярно, усредняя его значения за определенный период времени и делая вывод о платежеспособности в этом периоде на основании среднего значения показателя.

Устойчивое финансовое состояние является необходимым условием эффективной деятельности фирмы. Финансовое состояние предприятий, его устойчивость во многом зависят от соотношения собственных и заемных средств и от оптимальности структуры активов предприятия, и в первую очередь — от соотношения основных и оборотных средств, а также от уравновешенности активов и пассивов предприятия (28, с. 80).

Расчет финансовой устойчивости производится с помощью как абсолютных, так и относительных показателей.

На основе анализа сведений для расчета и рассчитанных величин некоторых аналитических показателей (коэффициентов) оценки финансовой устойчивости Общества, рассчитанной по бухгалтерскому балансу и приведенных в таблице 2.4., можно сделать следующие выводы.

Коэффициент финансовой независимости в организации меньше нормативного значения на протяжении трех последних лет.

Коэффициент концентрации заемных средств в среднем в половину выше нормативного значения и на 2016г. равен 1. Это связано с большой суммой кредиторской задолженности в организации.

Подобная ситуация и с коэффициентом финансовой зависимости. В 2016г. он уменьшился по сравнению с 2014г. и 2015г. и составил 42,8.

Коэффициент текущей задолженности характеризуется отношением краткосрочных обязательств к валюте баланса. В норме должен быть 0,1-0,2, однако в организации он значительно больше и составляет на 2016г. 1 или 100%. Это говорит о том, что активы организации полностью покрываются за счет краткосрочных обязательств, что является тревожным сигналом для организации.

Коэффициент устойчивого финансирования в норме должен составлять 0,8-0,9. В ООО «ГазМонтажНаладка» этот показатель на 2016г. равен 0,023, что в целом является улучшением по сравнению с прошлыми годами.

Коэффициент финансовой независимости капитализируемых средств равен 1 за весь исследуемый период, что, безусловно, является положительным моментом.

Коэффициент финансовой зависимости капитализируемых средств равен 0 за последние три года, что свидетельствует о самофинансировании организации, то есть она не использует долгосрочных заемных средств.

Коэффициент покрытия долга собственным капиталом в организации не соответствует нормативному значению и на 2016г. составляет 0,023 или 2,3%. Это говорит о неплатежеспособности организации и невозможности рассчитаться по своим долгам.

Коэффициент финансового левериджа должен быть меньше 1, однако в организации на 2016г. он составляет 43,9, что говорит о превышении обязательств над собственным капиталом в 44 раза.

По результатам проведенной работы отметим следующее. Показатели, рассчитанные в таблицах 2.2 – 2.4, характеризуют деятельность Общества в целом, как успешную. Финансовое состояние организации за 2014г можно в целом охарактеризовать как устойчивое. Однако показатели за 2015-2016г. имеют тенденцию к ухудшению по сравнению с теми же показателями за 2014г.

2.3. Характеристика организационно-технического аспекта учетной политики ООО «ГазМонтажНаладка»

Учетную политику Общества для целей бухгалтерского учета (Приложение 1) разрабатывает главный бухгалтер и утверждает руководитель Общества. Учетная политика Общества соответствует требованиям документов

системы нормативного регулирования бухгалтерского учета и отчетности в России (РСБУ).

Как уже было отмечено выше, ведение бухгалтерского учета в Обществе возложено на бухгалтера (главного бухгалтера) приказом генерального директора Общества.

Главный бухгалтер подчиняется непосредственно Генеральному директору Общества. В должностные обязанности главного бухгалтера входят следующие трудовые функции:

- составление учетной политики организации;
- ведение в полном объеме бухгалтерского учета;
- ведение налогового учета;
- формирование бухгалтерской отчетности;
- своевременность сдачи отчетов в налоговые и иные государственные органы;
- контроль за исполнением учетной политики;
- ведение бухгалтерского учета в электронном виде с использованием программы 1С: Предприятие 7.

Отметим, что уставом Общества предписано наличие ревизора. Он избирается участниками Общества сроком на 3 года. Это может быть любое физическое лицо, не ограниченное в гражданской дееспособности, обладающее необходимыми профессиональными знаниями и опытом практической работы. При этом личность ревизора не обязательно должна состоять в штате организации.

Ревизор вправе осуществлять как плановые, так и внеплановые проверки и вправе:

- проводить проверки годовых отчетов и бухгалтерских балансов организации до их утверждения Общим собранием участников;
- в любое время проводить проверки финансово-хозяйственной деятельности организации и иметь доступ ко всей документации, касающейся его деятельности;

- контролировать своевременность представления бухгалтерской отчетности и правильность ведения бухгалтерского учета.

По требованию ревизора все работники организации обязаны дать необходимые пояснения в устной или письменной форме, включая генерального директора Общества.

Расходы на проведение проверки, осуществляемой по требованию участника Общества, несет тот участник, который инициировал ее проведение, если Общее собрание участников не сочтет нужным произвести соответствующие расходы за счет организации.

К особенностям учетной политики и практики Общества можно отнести ведение бухгалтерского учета в упрощенной форме, что закреплено в учетной политике Общества для целей бухгалтерского учета, а также упрощенной системы налогообложения, что закреплено в налоговой политике Общества. По итогам года главный бухгалтер формирует упрощенную форму бухгалтерской отчетности.

График документооборота в Обществе отсутствует.

Приложением к учетной политики предусмотрен рабочий план счетов, в котором, не прописаны некоторые используемые организацией счета.

По результатам проведенной работы нами было выявлено следующее. Бухгалтерский учет в ООО «ГазМонтажНаладка» ведется непрерывно в полном объеме. Уставом Общества закреплена должность ревизора Общества. Бухгалтерский учет в организации ведется с применением специального налогового режима, называемого упрощенной системой налогообложения.

3. МЕТОДИКА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Первичные учетные документы по оплате труда

Отметим, что в соответствии с предписаниями, содержащимися в Федеральном законе РФ «О бухгалтерском учете»:

«1. Каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичным учетным документом. Не допускается принятие к бухгалтерскому учету документов, которыми оформляются не имевшие места факты хозяйственной жизни, в том числе лежащие в основе мнимых и притворных сделок.

2. Обязательными реквизитами первичного учетного документа являются:

- 1) наименование документа;
- 2) дата составления документа;
- 3) наименование экономического субъекта, составившего документ;
- 4) содержание факта хозяйственной жизни;
- 5) величина натурального и (или) денежного измерения факта хозяйственной жизни с указанием единиц измерения;

- б) наименование должности лица (лиц), совершившего (совершивших) сделку, операцию и ответственного (ответственных) за ее оформление, либо наименование должности лица (лиц), ответственного (ответственных) за оформление свершившегося события;

- 7) подписи лиц, предусмотренных пунктом 6 настоящей части, с указанием их фамилий и инициалов либо иных реквизитов, необходимых для идентификации этих лиц.

3. Первичный учетный документ должен быть составлен при совершении факта хозяйственной жизни, а если это не представляется возможным -

непосредственно после его окончания. Лицо, ответственное за оформление факта хозяйственной жизни, обеспечивает своевременную передачу первичных учетных документов для регистрации содержащихся в них данных в регистрах бухгалтерского учета, а также достоверность этих данных. Лицо, на которое возложено ведение бухгалтерского учета, и лицо, с которым заключен договор об оказании услуг по ведению бухгалтерского учета, не несут ответственность за соответствие составленных другими лицами первичных учетных документов свершившимся фактам хозяйственной жизни.

4. Формы первичных учетных документов определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета. Формы первичных учетных документов для организаций государственного сектора устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

5. Первичный учетный документ составляется на бумажном носителе и (или) в виде электронного документа, подписанного электронной подписью» (9, ст. 9).

Для документального оформления операций с персоналом и расчетов с работниками, начисления и выплат заработной платы работникам в Обществе используют следующие формы первичных учетных документов, утвержденные генеральным директором:

- Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (Приложение 1);
- Личная карточка работника (Приложение 2);
- Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (Приложение 3);
- Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (Приложение 4);
- Приказ (распоряжение) о поощрении работников (Приложение 5);
- Табель учета рабочего времени (Приложение 6);
- Платежная ведомость (Приложение 7);
- Трудовой договор (Приложение 8).

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу в Обществе формируется работником отдела кадров на основании заключенного трудового договора при приеме работника на работу. В приказе указывается наименование структурного подразделения, профессия, характер предстоящей работы, разряд работника, его оклад и испытательный срок. Подписанный руководителем организации приказ объявляют работнику под расписку, на основании приказа в трудовую книжку вносят запись о приеме на работу, заполняют личную карточку, открывают лицевой счет работника.

Личная карточка работника Общества заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных соответствующими нормативными документами, а также сведений, сообщенных самим работником. В личной карточке содержатся общие сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование и др.), сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске, аттестации и дополнительные сведения.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику в организации применяется для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовым договором и графиком отпусков. Указанный приказ составляет работник кадровой службы, подписывает руководитель организации. Приказ формируют в двух экземплярах (один - в отделе кадров, другой передают бухгалтеру).

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) в Обществе составляется работником кадровой службы в двух экземплярах. Один остается в отделе кадров, другой передается бухгалтеру. Приказ подписывает руководитель организации. На

основании приказа делают запись в личной карточке, личном счете, трудовой книжке, производят расчет с работником.

Приказ (распоряжение) о поощрении работников в организации используют с 31.05.2015 г. Руководитель организации издаёт приказ о поощрении (премировании или награждении). Этот приказ оформляется в отделе кадров по одному или группе сотрудников. Приказ служит для документирования факта поощрения работников. Сведения из приказа заносятся в личную карточку работника. Мотивом поощрения служат высокие производственные результаты работников. В качестве поощрения в организации документально закреплена денежная премия.

Табель учета рабочего времени ведут для учета использования рабочего времени сотрудников организации, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда. Табельный учет охватывает всех работников организации. У каждого работника имеется индивидуальный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также регистрация часов простоя и часов сверхурочной работы, учета отработанного времени.

Лицевой счет открывают персонально на каждого работника организации на основе приказа (распоряжения) о приеме на работу и используют для отражения расчетов по оплате труда. В данном документе указывают имя, фамилию и отчество работника, табельный номер, структурное подразделение и другие данные о личности работника. Лицевой счет заново открывают каждый год.

На основании данных лицевых счетов исчисляют средний заработок при расчете оплаты за отпуск, пособий по временной нетрудоспособности, они также используются при начислении пенсий.

Платежная ведомость в организации используется для выдачи заработной платы сотрудникам. В указанном документе регистрируют фамилии и инициалы работников, их табельные номера, а также суммы к выдаче.

Трудовой договор заключается работодателем и работником организации на выполнение определенных функций. Он может быть бессрочным или иметь определенные временные рамки. Основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс, и условия трудового договора не должны противоречить его статьям (6, ст. 57).

Для того, чтобы выработать рекомендации по улучшению ведения учета в организации, следует проверить полученные первичные документы на правильность их оформления и содержания. Результаты данной проверки представлены в таблице 3.1.

Отметим, что случаев включения в табеля учета рабочего времени подставных лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех же лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено. Однако работнику Токарю Ю.А. занижена сумма к выдаче по данным платежной ведомости. Так, в мае 2015 г. работнику полагалась к выплате сумма 8338 руб. По данным платежной ведомости он получил 7469 руб., что является грубым нарушением ТК РФ.

Также несоответствием законодательству является отсутствие подписей работников, удостоверяющих факт ознакомления работников с приказом об их поощрении.

К нарушениям можно отнести отсутствие номеров на некоторых документах, а в таблице учета рабочего времени – отсутствие последовательности в нумерации документов. Так, табель учета рабочего времени, составленный за октябрь и за май имеют один и тот же номер (см. табл. 3.1.).

Также к нарушениям можно отнести неправильно поставленную дату составления документа в расчетной ведомости и расчетно-платежной ведомости.

Таблица 3.1.

Проверка правильности оформления первичных документов по учету персонала

№ п/п	Объект проверки	Наименование проверяемого объекта	Дата (период) составления документа	№ документа	Выявленные нарушения
1.	Первичные документы по учету персонала	Приказы о приеме на работу сотрудника	18.08.2016 - 31.12.2016; 18.08.2014	№ 08-к; № б/н	Нарушений не выявлено
2.		Приказы о прекращении трудового договора	01.08.2015	№ б/н	Нарушений не выявлено
3.		Приказ о поощрении работников	31.05.2015	№ 7	Выявлено нарушение: отсутствие подписей работников об уведомлении с приказом
4.		Личные карточки	18.08.2016	-	Выявлено нарушение: отсутствие номера документа
5.	Документы по учету рабочего времени	Табеля учета рабочего времени	01.10.2015 - 31.10.2015; 01.05.2015 - 31.05.2015	№ 5; № 5	Нарушений не выявлено
6.	Расчетно-платежные документы по оплате труда	Платежная ведомость	01.05.2015 - 31.05.2015; 01.10.2015 - 31.10.2015	-	Выявлены нарушения: отсутствие номера документа; неправильно исчисленная сумма к выплате
7.		Расчетная ведомость	1.05.2015 - 31.05.2015	-	Выявлено нарушение: отсутствие номера документа
8.		Расчетно-платежная ведомость	01.04.2015 - 30.04.2015	№ б/н	Нарушений не выявлено
9.		Записка-расчет о предоставлении отпуска	06.07.2015; 11.07.2016	№ 7; № 5	Нарушений не выявлено

В соответствии с ТК РФ на каждом предприятии заключаются коллективные договоры между работниками и работодателем. В статье 40 ТК РФ дается следующее понятие: «Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» (6, ст. 40).

Коллективный договор Общества был заключен 28 марта 2016г. сроком на три года.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников при заключении коллективного договора являются:

- первичная профсоюзная организация,
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ (6, ст. 29).

Однако для малых субъектов предпринимательства достаточно избрать одного представителя из своего коллектива, который будет подписывать коллективный договор от имени работников. Таким представителем в Обществе является главный бухгалтер.

Также в третьем разделе коллективного договора, который называется «Оплата труда», определены некорректные с точки зрения статьи 136 ТК РФ даты выдачи заработной платы. Заработная плата (аванс) выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Таким образом, организации рекомендуется изменить даты выдачи заработной платы во избежание штрафов со стороны трудовой инспекции в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ. Аванс может быть выдан 25 числа месяца, а основная заработная плата не позднее 10-го числа месяца (8, ст. 5.27).

Приложением к коллективному договору является документ «Правила внутреннего трудового распорядка ООО «ГазМонтажНаладка», который регулирует порядок приема и увольнения работников, закрепляет основные обязанности сотрудников и администрации предприятия. Также в нем имеются

разделы, регулирующие рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, а также ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Вторым приложением к коллективному договору служит «Положение о премировании работников административно-управленческого персонала (АУП) ООО «ГазМонтажНаладка», состоящий из нескольких разделов, как то: условия и размеры премирования, порядок начисления, утверждения и выплаты премии, показатели снижения размера премии административно-управленческого аппарата.

Отметим, что в организации оформлено соглашение об охране труда на 2016г.

Обязательным документом на каждом предприятии является трудовой (или гражданско-правовой) договор, который заключается с каждым работником. Данный документ в Обществе оформлен в соответствии с ТК РФ (6, ст. 19.1).

Таким образом, в организации применяются утвержденные руководителем унифицированные первичные документы.

В результате исследования первичных документов Общества нами было выявлено несколько существенных нарушений в отношении оформления первичных документов. Также обнаружили грубые нарушения и ошибки в коллективном договоре организации.

3.2. Методика бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда

В соответствии с Федеральным законом РФ «О бухгалтерском учете»: «Экономический субъект самостоятельно формирует свою учетную политику, руководствуясь законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, федеральными и отраслевыми стандартами» (9, ст. 8).

В соответствии с федеральным стандартом «Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности в РФ»: «Организация ведет бухгалтерский

учет имущества, обязательств и хозяйственных операций (фактов хозяйственной деятельности) путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета, включенных в рабочий план счетов бухгалтерского учета (19, гл. 2, п. 9).

«Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций (фактов хозяйственной деятельности) ведется в валюте Российской Федерации - в рублях

Рабочий план счетов бухгалтерского учета утверждается организацией на основе Плана счетов бухгалтерского учета, утверждаемого Министерством финансов Российской Федерации.» (там же).

Конкретные требования к синтетическому и аналитическому учету расчетов экономического субъекта с работниками по оплате труда, содержатся в федеральном стандарте бухгалтерского учета «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению» в разделе «VI. Расчеты» (18, разд. VI).

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению, для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По мнению д.э.н., проф. Кутера М.И., счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» можно позиционировать в классификациях бухгалтерских счетов по разным классификационным признакам следующим образом (48, с.325).

Отметим, что и Инструкция по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций содержит следующие предписания в отношении корреспонденции счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» с другими счетами.

Таблица 3.4.

Позиционирование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в классификациях счетов бухгалтерского учета

Классификационный признак	Классификационная группа
Самостоятельность применения	применяемый самостоятельно
Структура и назначение	Основной, ресурсный, расчетный, с кредиторами
Информационная связь с балансом	Пассивный

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

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

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

– начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению";

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

По дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам").

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" организуется по каждому работнику организации.

Типовые проводки по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2.

Типовые проводки по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

№ п/п	Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
1.	Из кассы организации выплачена заработная плата работнику	70	50
2.	С расчетного счета организации перечислена заработная плата работнику	70	51
3.	С валютного счета организации перечислена заработная плата работнику	70	52
4.	Со специального счета в банке перечислена заработная плата работнику	70	55
5.	Удержан НДФЛ из заработной платы	70	68
6.	Отражена задолженность работников по путевкам за счет средств социального страхования	70	69
7.	Выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы	70	71
8.	Удержана из зарплаты сумма материального ущерба	70	73
9.	Удержаны из зарплаты платежи по личному страхованию; депонирована не полученная в срок зарплата	70	76
10.	Списана начисленная зарплата работника, переведенного в головное отделение или филиал	70	79
11.	Удержана из зарплаты сумма недостачи сверх норм естественной убыли	70	94

Бухгалтеры в субъектах малого предпринимательства обычно используют меньшее количество бухгалтерских записей, касающихся расчетов по оплате труда. Самыми распространенными проводками являются проводки по выдаче заработной платы. Она может выдаваться из кассы организации, с расчетного счета, с валютного счета или со специальных счетов, открытых организацией в банке.

Типовые бухгалтерские записи по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» приведены в таблице 3.3.

Таблица 3.3.

Типовые проводки по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате
труда»

№ п/п	Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
1.	Начислена заработная плата работникам, занятым в строительстве внеоборотных активов	08	70
2.	Начислена заработная плата работникам основного производства	20	70
3.	Начислена заработная плата работникам вспомогательного производства	23	70
4.	Начислена заработная плата работникам, обслуживающим производство	25	70
5.	Начислена заработная плата работникам администрации	26	70
6.	Начислена заработная плата работникам, исправляющим брак	28	70
7.	Начислена заработная плата работникам обслуживающего производства	29	70
8.	Начислена заработная плата работникам торгового отдела	44	70
9.	Начислены социальные пособия за счет ФСС	69	70
10.	Начислены выплаты, причитающиеся от других организаций	76	70
11.	Учтена зарплата работника, переведенного из филиала, выделенного на отдельный баланс	79	70
12.	Начислены дивиденды учредителям - сотрудникам организации	84	70
13.	Начислена заработная плата работникам, занятым получением прочих доходов или работающим в непроизводственных подразделениях организации	91	70
14.	Начислена зарплата за счет ранее созданного резерва	96	70
15.	Начислена зарплата работникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов	97	70

В таблице 3.3. приведены типовые бухгалтерские записи по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В основном это начисление заработной платы работникам, занятым в различных подразделениях организации.

Обязательства по заработной плате и по премиям выплачиваются за счет себестоимости.

На основании анализа счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Общества за 2016 г. представим схему карточки указанного счета (см. рис. 3.)

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	
С кредита счетов	В дебет счетов
Сальдо начальное 0 руб.	Сальдо начальное 26 470,03 руб.
50 – 597 134,81 руб. – выдана из кассы организации заработная плата работникам	26 – 700 147,40 руб. – начислена заработная плата административно-управленческому персоналу
68 – 63 112,00 руб. – удержан НДФЛ из начисленной заработной платы работникам	
73 – 26 260,00 руб. – удержано по исполнительному листу из начисленной заработной платы работника	
Оборот: 686 506,81 руб.	Оборот: 700 147,40руб.
Сальдо конечное 0.00	Сальдо конечное 40 110,62

Рис.3 Схема карточки счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за 2016 г.

Для иллюстрации методики бухгалтерского учета начисления заработной платы в коммерческой организации, рассмотрим начисление заработной платы административно-управленческому персоналу ООО «ГазМонтажНаладка» за май 2016 г. Начисление производится при наличии следующих документов: приказ о приеме сотрудника на работу, штатное расписание, трудовой договор и табель учета рабочего времени.

Пример: в мае начальник участка В. А. Троянов отработал 11 дней. Его оклад назначен в размере 8 000 руб. Так как рабочий день составляет 8 часов, было отработано 87 часов (с учетом сокращенных предпраздничных дней).

На основании табеля учета рабочего времени № 00000005 от 31.05.2016 года (Приложение 9) ему была начислена заработная плата в размере 9 548 руб.

Так как у В. А. Троянова имеется стандартный вычет на содержание одного ребенка, то удержание НДФЛ с заработной платы начальника участка выглядит следующим образом:

$$(9548 - 1400) * 13\% = 1\,059 \text{ руб.}$$

Так, 1 059 руб. подлежит уплате в бюджет.

В. А. Троянов также выплачивает по исполнительному листу задолженность перед бюджетом в размере 4 244 руб.

$$\text{Итого сумма к удержанию: } 1059 + 4244 = 5303 \text{ руб.}$$

В соответствии с ТК РФ удержания из заработной платы, производимые работодателем в силу предоставленных ему прав, не должны превышать 20 процентов от заработной платы, причитающейся работнику. Однако в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

$$5303 / 9548 * 100\% = 55,5\%$$

В соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" при исполнении исполнительного документа с должника не может быть удержано более 50 процентов от заработной платы до полного погашения взыскиваемых сумм. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработка. Эти ограничения размера удержаний не применяются при отбытии исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний не может превышать 70 процентов от заработной платы (б, ст. 138).

Таким образом, задолженность организации перед В. А. Трояновым составила:

$$9548 - 5303 = 4246 \text{ руб.}$$

Заработная плата выдается работникам организации по платежной ведомости от 31.05.2016 г., где указывается табельный номер работника, его фамилия и инициалы, а также подпись работника, подтверждающая получение заработной платы.

В ООО «ГазМонтажНаладка» используются следующие бухгалтерские записи для отражения заработной платы работников:

Как видно из таблицы 3.5, в Обществе бухгалтерские записи по учету заработной платы являются верными в соответствии с Инструкцией по применению плана счетов бухгалтерского учета. Неверными являются суммы

начисленного с заработной платы АУП налога на доходы физических лиц. Вследствие неправильного исчисления налога завышена сумма заработной платы к выдаче. Это говорит о том, что по имеющимся документам НДФЛ в январе 2016 г. не был в полном размере перечислен в бюджет.

Таблица 3.5.

Фрагмент журнала хозяйственных операций ООО «ГазМонтажНаладка»
за 2016 год

Дата	Дт	Кт	Сумма	Факт хозяйственной жизни
31.01.	26	70	37500	Начислена заработная плата АУП
31.01.	26	70	14972	Начислена заработная плата водителю
31.01.	70	68.01	2197	Начислен НДФЛ с заработной платы АУП
31.01.	70	68.01	1946	Начислен НДФЛ с заработной платы водителя
31.01.	70	50.01	35303	Выплата заработной платы АУП
31.09.	70	73.03	5250	Расчеты по прочим операциям

Подводя итог, можно сказать, что методика бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в ООО «ГазМонтажНаладка» соответствует принятым стандартам РСБУ за исключением тех существенных нарушений, которые были приведены нами ранее.

3.3. Раскрытие информации о расчетах с работниками по оплате труда в бухгалтерской (финансовой) отчетности

В бухгалтерской (финансовой) отчетности коммерческой организации информация об обязательствах перед персоналом по оплате труда подлежит раскрытию в бухгалтерском балансе, в составе комплексной группы статей «Кредиторская задолженность» раздела «V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА» ПАССИВА бухгалтерского баланса с обязательной расшифровкой сведений в пояснениях к бухгалтерскому балансу для

экономических субъектов, не применяющих упрощенную форму бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности (21, п. 19).

ФЗ РФ от 06.12.2011 № 402-ФЗ регулирует ключевые аспекты, которым должна соответствовать бухгалтерская (финансовая) отчетность хозяйствующего субъекта. Так, формируемая бухгалтерская (финансовая) отчетность должна давать достоверное представление об имущественном положении организации, финансовых результатах ее деятельности на отчетную дату, а также содержать надежную информацию о движении денежных средств. Отчетность составляется на основе данных регистров бухгалтерского учета.

Годовая бухгалтерская отчетность составляется за период, равный отчетному году. Также в отношении данного документа не может быть применен режим коммерческой тайны.

Обществом не составляется промежуточная бухгалтерская (финансовая) отчетность, а годовая бухгалтерская отчетность содержит упрощенный бухгалтерский баланс и отчет о финансовых результатах.

Отчетным периодом для годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности служит календарный год с 1 января по 31 декабря включительно.

Структура бухгалтерского баланса приведена в Положении по ведению бухгалтерского учета 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации».

При изменении способа ведения бухгалтерского учета или выявлении ошибок, Общество не использует ретроспективный пересчет.

Так как Общество применяет упрощенную форму ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности, то в упрощенном балансе ООО «ГазМонтажНаладка» информация по статьям объединена в комплексные группы.

Составляя упрощенный бухгалтерский баланс, бухгалтер Общества извлекает итоговые данные по учетным регистрам, агрегируя извлеченную информацию в группы актива и пассива.

Актив баланса Общества состоит из четырех агрегированных статей. Это нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы; запасы; денежные средства и денежные эквиваленты; финансовые и другие оборотные активы.

Пассив баланса Общества представлен двумя агрегированными статьями: капитал и резервы; кредиторская задолженность.

Расчеты с персоналом по оплате труда входят в комплексную группу статей пассива баланса Общества «кредиторская задолженность», где также содержится информация о задолженности организации перед покупателями, поставщиками, налоговыми органами, фондами социального и медицинского страхования, прочих расчетах с работниками и с другими кредиторами.

Для того, чтобы проверить правильность раскрытия в бухгалтерском балансе сумм задолженности по оплате труда, необходимо определить все суммы, входящие в статью «Кредиторская задолженность».

Так как бухгалтерский баланс составляется на основании данных оборотно-сальдовой ведомости, следует проанализировать именно этот документ (см. Приложение 12).

В таблице 3.6. представлена информация из оборотно-сальдовой ведомости за 2016г. с развернутым сальдо на конец периода.

По данным таблицы 3.6. кредиторская задолженность организации за 2016г. составила 4048912 руб.

Наибольшая сумма кредиторской задолженности в организации числится на счете 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками». Наименьший долг организация имеет по расчетам с персоналом по прочим операциям.

В таблице 3.7. приводится проверка правильности составления и заполнения Бухгалтерского баланса ООО «ГазМонтажНаладка» за 2016 год. Из таблицы 3.5. видно несоответствие бухгалтерского баланса оборотно-сальдовой ведомости в размере 13 тыс. руб. Однако несовпадение, равное 13 тыс. руб., является несущественным для субъекта малого предпринимательства и его можно не принимать во внимание.

Таблица 3.6.

Кредитовое сальдо на конец периода по данным оборотно-сальдовой
ведомости за 2016г.

Наименование Счет	Кредитовое сальдо на конец периода, руб.
60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками»	1297003
62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»	2543210
68 «Расчеты по налогам и сборам»	144662
69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	18677
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	40110
71 «Расчеты с подотчетными лицами»	-
73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»	5250
76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	-
Итого:	4048912

Следует сопоставить данные оборотно-сальдовой ведомости с данными бухгалтерского баланса по строке «Кредиторская задолженность», что приведено в таблице 3.7.

Таблица 3.7.

Сопоставление данных оборотно-сальдовой ведомости и данных
бухгалтерского баланса за 2016 г.

Кредиторская задолженность, тыс. руб.		Отклонение, тыс. руб.
По данным оборотно-сальдовой ведомости	По данным бухгалтерского баланса	
4049	4036	-13

Исходя из выше изложенного можно сделать следующие выводы.

Методика бухгалтерских учета расчетов Общества с работниками по оплате труда соответствует федеральным стандартам учета и прочим действующим в РФ нормативным документам. Раскрытие информации о расчетах с работниками по оплате труда в Обществе организуется в соответствии с ФЗ РФ N402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и Положением по ведению бухгалтерского учета 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации».

3.4. Обзор мероприятий по совершенствованию учета обязательств перед персоналом

При рассмотрении бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ГазМонтажНаладка» был выявлен недостаток организационного характера: отсутствие закрепленного в учетной политике документооборота. В связи с этим мы рекомендуем главному бухгалтеру Общества разработать указанный документооборот, а руководителю Общества - утвердить его своим приказом. Схема документооборота по рассматриваемому участку учета может содержать следующие разделы (документы и их движение внутри организации): личная карточка работника, лицевой счет работника, трудовой договор, заключенный с работником, приказ (распоряжение) о приеме работника на работу, табель учета рабочего времени, платежная ведомость, расчетная ведомость, платежно-расчетная ведомость.

Утверждает график документооборота генеральный директор Общества при формировании учетной политики организации, при этом утверждению также подлежат правила документооборота и технологию обработки учетной информации.

Схему документооборота целесообразно составить в качестве приложения к учетной политике организации для целей бухгалтерского учета.

При составлении графика документооборота Общество сократит трудозатраты на обработку документов благодаря повышению ответственности исполнителей за соблюдение сроков предоставления документов и выявлению, а в дальнейшем и устранению неиспользуемых документов.

Предлагаемый график документооборота по учету труда и заработной платы включает разделы: наименование документа, его назначение, сроки составления и проверки, ответственные за составление лица, места хранения, должность утверждающего документ, ответственный за хранение, ответственный за проверку, на основании каких документов был составлен данный и какие документы составляются на основании данного. Данные характеристики заполня-

ются на каждый используемый в организации документ для учета труда. Также в схеме приведенного документооборота указывают количество составляемых документов по каждому экземпляру (Приложение 14).

Первичные документы, указанные в графике документооборота, должны соответствовать законодательным и нормативным актам, регулирующих оплату труда, как по оформлению, так и по содержанию.

Составление графика документооборота возлагается на главного бухгалтера Общества, а утверждение осуществляется приказом руководителя организации.

График документооборота обеспечивает рациональную постановку бухгалтерского учета в организации: предусматривает оптимальное число подразделений, количество бухгалтеров для эффективной работы бухгалтерии.

Правильное составление графика документооборота и его соблюдение способствуют рациональному распределению должностных обязанностей между работниками, усилению контрольных функций бухгалтерского учета и обеспечению своевременности составления отчетности.

Во избежание в будущем выявленных нами ранее ошибок в оформлении первичных документов, Обществу, возможно, следует организовать службу внутреннего контроля. Это можно реализовать путем выделения отдельного структурного подразделения или введения в организации соответствующей должности для процедур внутреннего контроля.

Перечень функций и задач, возлагаемых на службу, определяется в локально-нормативном документе – например, в положении или внутренней процедуре. Также обязанности по осуществлению функций внутреннего контролера должны быть указаны в трудовых договорах и должностных инструкциях работников подразделения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организованное в 2011 г. Общество с ограниченной ответственностью «ГазМонтажНаладка» имеет своей целью извлечение прибыли. Его основным видом деятельности является продажа промышленного оборудования и его монтаж, а также сервисное и гарантийное обслуживание котельных многоквартирных домов.

Общество является субъектом малого предпринимательства. Общество применяет упрощенную систему бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также упрощенную систему налогообложения.

Организационная структура Общества представлена пятью звеньями: генеральный директор, администрация, отдел по доставке и установке, отдел кадров и главный бухгалтер Общества. Бухгалтерский учет ведется автоматизировано с использованием программы 1С: Предприятие 7.

Для анализа основных хозяйственно-экономических показателей Общества были использованы оборотно-сальдовые ведомости за 2014-2016 годы.

Так, показатели хозяйственно-экономической деятельности, в целом, характеризуют деятельность Общества как успешную, но с незначительным негативным изменением отдельных показателей за 2016г. по сравнению с 2015г. против позитивного изменения тех же показателей за 2015г. по сравнению с 2014г.

Так, выручка Общества в 2015 г. увеличилась на 219 тыс. руб. от результатов 2014 г. В 2016 г. данный показатель снова увеличился на 2588 тыс. руб. Темп прироста в 2015 г. составил 1,44%, а в 2016 г. 16,76%.

Таким образом, на протяжении трех анализируемых лет выручка на предприятии ООО «ГазМонтажНаладка» увеличивалась, что является положительной тенденцией.

Себестоимость оказываемых Обществом услуг возрастает на протяжении 2014-2016 годов, составив на конец отчетного года 17932 тыс. руб.

Прибыль от продаж в организации, напротив, уменьшалась из года в год, составив на конец 2016г. 93 тыс. руб.

В 2016 г. ООО «ГазМонтажНаладка» потратило существенную величину денежных средств на приобретение внеоборотных активов.

В Обществе имеется значительная сумма кредиторской задолженности, которая превышает сумму оборотных активов организации.

Последние два года организация несет убытки в размере 52 тыс. руб., а к 2016 г. 107 тыс. руб. и, как следствие, за те же годы отметим очень низкий уровень рентабельности.

Результаты расчета коэффициента общей ликвидности показали, что баланс организации в целом не ликвиден.

За исследуемый период времени финансовое состояние ООО «ГазМонтажНаладка» вследствие приобретения внеоборотных активов и понесенных убытков стало неустойчивым.

Заработная плата оказывает существенное влияние на уровень себестоимости оказываемых Обществом услуг, поэтому так важно правильно организовать бухгалтерский учет оплаты труда. Для этого бухгалтер Общества использует унифицированные руководителем первичные документы, к которым относятся: приказ (распоряжение) о приеме работника на работу, личная карточка работника, записка-расчет о предоставлении отпуска работнику, приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), приказ (распоряжение) о поощрении работников, табель учета рабочего времени, платежная ведомость, трудовой договор.

Заработная плата выдается работникам организации по платежной ведомости, где указывается табельный номер работника, его фамилия и инициалы, а также подпись работника, подтверждающая получение заработной платы.

В ООО «ГазМонтажНаладка» расчеты с персоналом по оплате труда учитываются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету ведется в разрезе работников.

Методика бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в ООО «ГазМонтажНаладка» соответствует принятым стандартам РСБУ за исключением тех существенных нарушений, которые были нами обнаружены и приведены в работе.

При изменении способа ведения бухгалтерского учета или выявлении ошибок, Общество не использует ретроспективный пересчет.

Так как Общество применяет упрощенную форму ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности, то в упрощенном балансе ООО «ГазМонтажНаладка» информация по статьям объединена в комплексные группы.

Методика бухгалтерских расчетов соответствует нормативным документам и стандартам, регулирующих данных вопрос. Раскрытие информации о расчетах с работниками по оплате труда в Обществе организуется в соответствии с ФЗ РФ N402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и Положением по ведению бухгалтерского учета 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации».

Обществу рекомендуется составить и закрепить схему документооборота, которая бы включала следующие первичные учетные документы: личная карточка работника, лицевой счет работника, трудовой договор, заключенный с работником, приказ (распоряжение) о приеме работника на работу, табель учета рабочего времени, платежная ведомость, расчетная ведомость, платежно-расчетная ведомость.

Также Обществу предложено организовать службу внутреннего контроля. Это можно реализовать путем выделения отдельного структурного подразделения или введения в организации соответствующей должности для процедур внутреннего контроля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации) (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть I. Федеральный закон РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть II. Федеральный закон РФ от 26.01.1996 №14-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
4. Налоговый кодекс Российской Федерации Часть I. Федеральный закон РФ от 31.07.98 №146-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
5. Налоговый кодекс Российской Федерации Часть II. Федеральный закон РФ от 05.08.2000 №117-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 30.12.01 N 197-ФЗ (Электронный ресурс) Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
7. Семейный Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 29.12.1995 N 223-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон РФ от от 30.12.01 N 195-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
9. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
10. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
11. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
12. Федеральный закон РФ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» от 21.11.2011 N 323-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
13. Федеральный закон РФ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
14. Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>
15. Федеральный закон РФ «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 г. N 229-ФЗ (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-

правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

16. Об особенностях порядка начисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.07 N 922 (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

17. О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

18. Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению. Приказ Минфина России от 31.10.2000 №94н (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

19. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ. Утверждено приказом Министерства Финансов РФ от 29.07.1998 №34н (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

20. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ1/2008). Утверждено приказом Министерства Финансов РФ от 06.10.2008 №106н (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно - правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

21. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ4/1999). Утверждено приказом Министерства Финансов РФ от 06.07.99 №43н (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

22. О невозможности применения имущественных налоговых вычетов индивидуальными предпринимателями, применяющими УСН. Письмо Департа-

мента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 6 июля 2011 г. N 03-04-05/3-489 (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

23. О несущественности ошибок в первичных учетных документах. Письмо Минфина России от 04.02.2015 № 03-03-10/4547 (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

24. Международные стандарты финансовой отчетности и Разъяснения Международных стандартов финансовой отчетности. Приложения к приказу Министерства Финансов РФ от 25.11.2011 №160н (Электронный ресурс): Интернет-версия справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/online/>

25. Абдулгамидова Д. А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда/ Д. А. Абдулгамидова (Текст). – Теория и практика общественного развития. – 2015. - № 187. – с. 11-12.

26. Азиева З.И. Сравнительный анализ нормативно-правовых актов в области регулирования заработной платы (вознаграждений работников) российской и международной практики/ З.И. Азиева, С.А. Челохсаева (Текст). – Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета.– 2014. - № 615. – с. 19-33.

27. Богатая И.Н. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И. Н. Богатая, Н. Н. Хахонова (Текст). – М.: КНОРУС, 2011. – 592 с.

28. Бочкарёва Т.А., Вачаева Л.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности организаций (Текст). Учеб. пособие – Хабаровск, РИЦ ХГАЭП, 2011 – 84 с.

29. Буравчик Ж.П. Определение затрат на предприятии и их классификация/Ж.П. Буравчик, Д.З. Клеймина (Текст). – Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. - № 141. – С. 52-68.

30. Бурцев А. Л. Анализ финансовой устойчивости организации: теория и

сфера применения (Текст)/ А.Л. Бурцев //Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика - № 26 – 2013 – С.4-15

31. Бухгалтерский учет: Учебник / И.И. Бочкарева, В.А. Быков и др.; Под ред. Я. В. Соколова (Текст). – М.: Проспект, 2004. – 768 с.

32. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. П.С. Безруких. – 5-е изд., перераб. и доп. (Текст). – М.: Бухгалтерский учет, 2004. – 736 с.

33. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / коллектив авторов; под общ. ред. О.Е. Качковой (Текст). – М.: КНОРУС, 2014. – 568 с.

34. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие/коллектив авторов; под общ. ред. О.Е. Качковой. (Текст) – М.: КНОРУС, 2014. - 568с., с.156)

35. Галимова А. Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду/ А. Ш. Галимова, Л.Ф. Галимова, А.Р. Тимербулатова (Текст). – Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2015. - № 103. – с. 3-10.

36. Документооборот в бухгалтерском и налоговом учете / Под ред. Г. Ю. Касьяновой – 15-е изд., перераб. и доп. (Текст). – М.: АБАК, 2016. – 832 с.

37. Ермолаева В.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности (Текст). Учеб. пособие – Хабаровск, РИЦ ХГАЭП, 2012 – 112 с.

38. Ермолаева В.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности (Текст). Учеб. пособие – Хабаровск, РИЦ ХГАЭП, 2012 – 112 с.

39. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда/ А.Н. Захаров (Текст). – Вестник НГИЭИ.– 2015. - № 15. – с. 226.

40. Зонова А., Бачуринская И., Горячих С. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие вузов. Стандарт третьего поколения (Текст)// М.: Изд-во Лидер, 2011 – 480 с.

41. Информационный портал «ГазМонтажНаладка» (Электронный ресурс) Режим доступа: <http://gazmontaz31.ru/>

42. Климов, Н.Н. Практика составления бухгалтерской отчетности за 2016 год: отчет о финансовых результатах (Текст)/ Н.Н. Климов// Аудиторские ведомости - №12 – 2016. – С.61-72

43. Климова Н.В. Бедность в России и пути ее преодоления/ Н.В. Климова, Т.Э. Лаврентьева (Текст). – Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета.– 2014. - № 92. – с. 14.
44. Коньшина О. А. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность/ О. А. Коньшина, С. В. Штеклейн (Текст). – Техника и технология пищевых производств. – 2014. - № 10. – с. 115-128.
45. Корогодин И.Т. Принципы анализа соотношения роста заработной платы и производительности труда/ И. Т. Корогодин, С.Н. Гапонова (Текст). – Теория и практика общественного развития.– 2015. - № 4528. – с. 198-200.
46. Микроэкономика: практический подход (Managerial Economics): учебник/коллектив авторов; под ред. А.Г. Грязновой и А.Ю. Юданова. – 8-е изд. (Текст) – М.: КНОРУС, 2014. - 688с., с.421
47. Панов А. М. Оплата труда в России: состояние и условия формирования/ А.М. Панов (Текст). – Проблемы развития территории.– 2015. - № 256. – с. 144-243.
48. Рогожникова Ю. С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда/ Ю.С. Рогожникова (Текст). – Интернет-журнал Науковедение.– 2014. - № 531. – с. 388.
49. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: Учеб. пособие для вузов (Текст). – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996.- 638 с.
50. Соколов Я.В. История развития бухгалтерского учета (Текст). – М.: Финансы и статистика, 1985. – 367 с.
51. Соколов Я.В., Патров В. В., Карзаева Н. Н. Счета бухгалтерского учета: содержание и применение: Справочное пособие (Текст). – М.: Финансы и статистика, 2006. – 576 с.
52. Соколов Я.В., Соколов В.Я. История бухгалтерского учета: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп (Текст). – М.: Магистр, 2009.- 287 с.
53. Тимофеев Я. В., Федорова Е. А. Нормативы финансовой устойчивости

российских предприятий: отраслевые особенности (Текст)/ Я.В. Тимофеев, Е.А. Федорова//Корпоративные финансы - №78 – 2014 – С.20

54. Федосеева Ю. А. Минимальный размер оплаты труда как основной инструмент государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации/ Ю. А. Федосеева (Текст). – Известия Оренбургского государственного аграрного университета.– 2015. - № 1145. – с. 450-578.

55. Черняк Ж. А. Заработная плата в контексте социальной политики России/Ж.А. Черняк (Текст). – Теория и практика общественного развития.– 2016. - № 28. – с. 9-12.

56. Ябурова Д.В. Недостатки и тенденции развития НДФЛ в РФ/ Д.В. Ябурова (Текст). – Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.– 2016. - № 3. – с. 314.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Перечень приложений:

1. Учетная политика организации для целей бухучета
2. Учетная политика организации для целей налогового учета
3. Устав Общества
4. Коллективный договор Общества
5. Положение о премировании работников
6. Приказ (распоряжение) о приеме на работу
7. Личная карточка работника
8. Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
9. Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
10. Приказ (распоряжение) о поощрении работников
11. Табель учета рабочего времени
12. Платежная ведомость
13. Трудовой договор
14. Справка о доходах физического лица
15. Расчетно-платежная ведомость
16. Учетная политика для целей налогообложения
17. Оборотно-сальдовая ведомость за 2016 г.
18. Оборотно-сальдовая ведомость за 2015 г.
19. Оборотно-сальдовая ведомость за 2014 г.
20. Бухгалтерский отчетность за 2016 г.
21. Соглашение об охране труда
22. Карточка счета 70 за 2016 г.
23. Рабочий план счетов организации