МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАСТВЕНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Бухгалтерский финансовый учет»

на тему: «Учет труда и его оплаты в СПК «Большевик»»

Выполнила: студентка

Дудина Марина Сергеевна

экономического факультета

4 курса 248z группы

Караваево, 2023

Оглавление

[Введение 3](#_Toc131407270)

[1. Теоретические основы учета труда и его оплаты. 6](#_Toc131407271)

[1.1 Понятия заработной платы, формы и системы оплаты труда 6](#_Toc131407272)

[1.2 Проблемные вопросы учета труда и его оплаты. 10](#_Toc131407273)

[1.3 Нормативно правовое регулирование учета труда и его оплаты 15](#_Toc131407274)

[2 Бухгалтерский учет труда и его оплаты в организации. 22](#_Toc131407275)

[2.1 Экономическая характеристика организации. 22](#_Toc131407276)

[2.2 Первичный и сводный учет оплаты труда. 23](#_Toc131407277)

[2.3 Синтетический и аналитический учет оплаты труда. 26](#_Toc131407278)

[2.4 Виды и учет удержаний из оплаты труда 28](#_Toc131407279)

[Заключение. 33](#_Toc131407280)

[Список использованных источников. 35](#_Toc131407281)

[Приложения. 36](#_Toc131407282)

# Введение

Учет оплаты труда – важная часть всего бухгалтерского учета и ее актуальность не вызывает сомнений. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Заработная плата – основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль над мерой труда и потребления, стимулирование труда работников, она используется как важнейший экономический рычаг управления эко­номикой.

Одним из важных направлений деятельности бухгалтерии любого предпрятия является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Заработная плата используется как экономический рычаг управления производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учѐт труда. Благодаря грамотно построенному учету заработной платы предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта профессий (должностей) и расширение зон обслуживания; устанавливать по каждой категории работников надбавки; устанавливать должностные оклады руководителям, специалистам и служащим без соблюдения соотношения их численности и средних окладов по штатному расписанию; определять конкретные направления использования фонда заработной платы и выплат социального характера.

Предприятия имеют широкие права в области оплаты труда, а именно: определять формы и системы оплаты труда; вводить доплаты за совмещение.

Первичным законодательным документом, который имеет в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

Трудовой кодекс является основным сборников законодательных актов, регулирующих отношения всех работников.

Новый трудовой кодекс разграничивает понятия «оплата труда» и «заработная плата».

Под оплатой труда согласно ст. 129 ТК РФ понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В свою очередь, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, можно говорить о том, что понятие «оплата труда» значительно шире «заработной платы». Оплата труда предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и правила оформления и использования рабочего времени, сроки выплаты заработной платы и т.п.

Цель данной работы – подробно рассмотреть часть сложной системы оплаты труда в бухгалтерском учете. Из цели вытекают и задачи: рассмотреть порядок начисления заработной платы, оформление и учет расчетов по оплате труда, учет удержаний из заработной платы, изучить нормативное регулирование учета труда и заработной платы, рассмотреть сущность оплаты труда, факторы воздействия на нее.

Предметом исследования являются расчеты с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования работы является СПК «Большевик».

При выполнении курсовой работы использовался монографический метод, методы обследования, обобщения и систематизации теоретического и практического материала, метод сравнений, документации, аналитический, экономико-статистический.

Методологической и технической основой для написания курсовой работы послужили: Федеральный Закон о бухгалтерском учете в РФ; Положение по введению бухгалтерского учета и отчетности в РФ; Постановления Правительства РФ и инструктивные материалы по изучаемым вопросам; учебная литература и труды отечественных ученых.

Источниками конкретной информации для проведения исследования являются годовая бухгалтерская отчетность предприятия:

* форма № 1 «Бухгалтерский баланс»;
* форма № 2 «Отчет о прибылях и убытках»;
* данные аналитического и синтетического учета по счету 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»;
* первичные документы.

# 1. Теоретические основы учета труда и его оплаты.

# 1.1 Понятия заработной платы, формы и системы оплаты труда

Заработная плата – это вознаграждение, которое работник получает за выполнение трудовых обязанностей. Формы и системы оплаты труда могут отличаться не только у разных работодателей, но и в пределах одной организации. Заработная плата может зависеть от знаний, квалификации трудящегося, условий, в которых он работает, времени, которое требуется на выполнение работы и других причин. Работодатель вправе выбрать форму оплаты труда на предприятии для отдельного работника, для определенных категорий работников или же для всего штата работников. Таким образом, у одного работодателя могут различаться виды формы и системы оплаты труда.

Трудовой кодекс ст. 131 предусматривает всего две формы оплаты труда:

* денежная. В России вознаграждение за труд выплачивают в рублях кроме случаев, которые разрешает валютное законодательство;
* натуральная. Ее можно выплачивать в вещественном виде, например, продукцией, которую производит организация. Такую форму можно встретить на сельскохозяйственных предприятиях или организациях общепита.

Размер выплаты продукцией не должен превышать 20 процентов от всей зарплаты. Нельзя платить алкоголем, наркотиками, ядовитыми веществами и другими предметами, которые запрещает закон, а также долговыми обязательствами и расписками.

Виды оплаты труда:

* основное вознаграждение. Базовая выплата по трудовому договору за объем работы или время, потраченное на нее. Сюда входит сама зарплата и премии, оплата труда на праздниках и в выходные, надбавки за вредные условия, выслуга лет и другие выплаты, согласно закону;
* дополнительная заработная плата. К ней относят разовые и временные выплаты: выходное пособие, различные компенсации, льготы, также оплата переработки.

Третье определение — система оплаты труда работников, по сути это инструкция, набор правил, по которым считают вознаграждение за труд (ст. [135](https://profkadrovik.ru/articles/the-labour-code-of-the-russian-federation/article-135/) ТК РФ).

Формы и системы оплаты труда на предприятии. Согласно трудовому законодательству, системы оплаты труда, включая размеры установленных должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных доплат, надбавок (стимулирующего характера, компенсационного характера – за тяжелые условия труда) устанавливаются коллективными трудовыми договорами, локальными нормативными актами в соответствии со всеми требованиями Трудового кодекса и иных документов, которые содержат нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, которые устанавливают в компании виды и формы оплаты труда, должны приниматься работодателем с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

Тарифная система оплаты труда. Самая распространенная — тарифная система. Это означает, что зарплата работников разных категорий зависит от целого ряда условий: вида и степени сложности выполняемой работы, интенсивности и характера труда, природно-климатических условий и многих других (ст. 143 ТК РФ).

 В Трудовом кодексе обозначена только тарифная система оплаты труда. Остальных там нет, но, согласно ст. [135](https://profkadrovik.ru/articles/the-labour-code-of-the-russian-federation/article-135/) ТК РФ работодатель вправе установить в своей компании любую систему вознаграждения за труд, которая не противоречит требованиям трудового законодательства.

Тарифная система содержит в себе должностные оклады, а также тарифные коэффициенты и ставки, формирующие тарифную сетку (ст. 143 ТК РФ). Система оплаты труда на основе тарифов делится на два направления: повременная и сдельная.

Повременная система оплаты труда устанавливается тем категориям сотрудников, которые не задействованы в производстве, обычно это административно-управленческий персонал, научные и творческие работники.

В рамках повременной системы оплата может быть:

* простой. Оплачивают количество времени, которое сотрудник отработал;
* окладной. Сотруднику платят фиксированный оклад за месяц независимо от количества времени. Например, в январе из-за новогодних каникул работник отработает меньшее количество времени, но оклад получит такой же, как и в декабре, если отработан полный месяц;
* повременно-премиальной. Помимо базовой зарплаты работник получает ежемесячную премию. Ее можно установить фиксированную или в процентах к окладу.

Выделяют две основные формы оплаты труда - сдельная и повременная оплата труда. При повременной оплате труда работник получает фиксированный размер вознаграждения за фактически отработанное время. К повременной системе относится стандартный график работы в России – пятидневка с восьмичасовым рабочим днем.

При таком виде системы оплаты труда, как повременно-премиальная система оплаты труда размер заработной платы может быть выше при условии, что работник показал в отчетном периоде отличные результаты работы, закончил важный проект и т.д. То есть в этом случае имеет значение не только время, которое работник фактически работал, но и результаты работы, которые ему удалось показать.

Повременной вид оплаты труда обычно устанавливают работникам, труд которых целесообразно оценивать исходя из фактически отработанного ими времени. Это могут быть работники, труд которых сложно учитывать, которые не оказывают непосредственное влияние на результаты труда или определить производительность их труда очень сложно.

Сдельная оплата труда. К основным формам оплаты труда, которые часто используются в организациях, относится сдельная оплата. При данном виде оплаты труда заработок работника зависит от объема выполненных работ или предоставленных услуг. Если говорить кратко о формах и системах оплаты труда, то стоит отметить, что сдельную систему оплаты труда целесообразно устанавливать тогда, когда работодателю важны объем и скорость производства.

При сдельно-премиальной системе труда заработок работника состоит из двух частей: первая часть – это объем произведенной продукции, а вторая часть – премия, которая обычно рассчитывается в процентах от первой части. Если говорить о таком виде заработной платы и форме оплаты труда как сдельно-прогрессивная оплата, то стоит обратить внимание, что ее стоит рассчитывать в два этапа. Устанавливаются нормы, за выполнение которых работник получает определенную зарплату, а также устанавливается повышенная оплата при выполнении сверх норм.

Сдельно-прогрессивная. Зарплату за продукцию, которую произвели в пределах нормы, выплачивают как обычно, а то, что сверх, оплачивают по повышенным расценкам, но не больше чем в двойном размере;

Сдельно-коллективная. Платят одну сумму на весь коллектив (бригаду, группу), а после распределяют между работниками;

При косвенно-сдельной оплате зарплата работника зависит от результатов работы основного рабочего персонала, объем выполненной работы зависит не только от самого работника.

При аккордной системе оплаты труда работнику начисляется зарплата за выполнение определенного комплекса работ за оговоренный промежуток времени. Применение данной системы оплаты труда логично применять, например, если выполняются сезонные или разовые работы, при заключении срочного трудового договора, при работе бригады, выполняющей комплекс работ, которые должны привести к единому результату. Например, строительство дома.

Аккордная оплата труда также может быть простой и аккордно-премиальной. Простая аккордная система не предусматривает каких-либо дополнительных вознаграждений. Выполненный объем работ оплачивается работникам в фиксированном размере. При аккордно-премиальной системе помимо фиксированной выплаты работники могут получить премию, например, за качество выполненных работ, сокращение установленных сроков и т.п.

Работодателю необходимо помнить о том, что условия оплаты труда, которые будут определены нормативными актами и приняты на предприятии, не могут быть хуже по сравнению с установленными трудовым законодательством. [1]

# 1.2 Проблемные вопросы учета труда и его оплаты.

Два десятилетия назад экономика Российской Федерации перешла на рыночные рельсы, в связи с чем наступила эпоха реформ во всех сферах экономической деятельности. Изменения и нововведения не обошли стороной и бухгалтерский учет: ежегодно рассматривается огромное количество законопроектов, позволяющих усовершенствовать существующие методики учетной деятельности. В частности, на фоне вхождения Российской Федерации в мировое экономическое сообщество происходит адаптация отечественных стандартов бухгалтерского учета к МСФО [2].

Одним из основных аспектов адаптации отечественных стандартов бухгалтерского учета к МСФО, о котором было упомянуто во введении, является сближение методик учета вознаграждений работникам, что предусматривает как изменение отечественных методов расчета заработной платы и прочих начислений работникам, так и вероятное введение некоторых новых видов выплат сотрудникам организации. Таким образом, прежде чем вводить в действие МСФО, отечественным законодательным органам следует проанализировать применимость зарубежных способов расчета для российской реальности или же определить необходимость их корректировки и приведение в соответствие с российской действительностью [3].

Но основная проблема заключается не в зарубежном законодательстве. Посмотрим на происходящие процессы изнутри — даже в самих российских нормативных актах объективно существуют проблемы и нестыковки:

* только в 2011 году начал разрабатываться проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам». Непонятно, почему такой важный раздел хозяйственной деятельности предприятия, как начисление и выплата заработной платы сотрудникам, до сих пор оставался не урегулированным на уровне бухгалтерского учета;
* структура Трудового Кодекса РФ нуждается в серьезном изменении, поскольку он построен в весьма произвольном порядке. Такая схема делает документ очень неясным для бухгалтерских работников, затрудняя оперативный поиск информации в нем;
* многие способы исчисления различных видов начислений удержаний «играют» против работников и в некоторых случаях влекут нарушение их трудовых прав, установленных ТК РФ. Примерами может служить следующее:

1. слишком высокий размер удержания из заработной платы (максимальное удержание в случае выплаты алиментов и возмещения ущерба — 70 %);
2. работа в выходные и праздники (ст. 113 ТК РФ): противоречия существуют в самом ТК. Сначала работа в такие дни не разрешается, а далее по тексту устанавливаются способы ее оплаты. Кроме того, как правило, происходит нарушение трудовых прав работников (принуждение к работе в выходные и праздники без письменного согласия работника, как это установлено в ТК РФ и т. д.);

* сами работодатели нарушают нормы отечественного законодательства, что может послужить преградой к внедрению МСФО в российскую практику;
* в российских стандартах бухгалтерского учета отсутствуют некоторые виды начислений и выплат, свойственных международным нормам, либо же они являются необязательными [4]. Это затрудняет решение некоторых проблем, существующих на отечественных предприятиях:

1. проблема высокой ставки страховых взносов, которая порождает незаконные схемы выплаты заработной платы, может быть решена внедрением пенсионных планов с установленными выплатами;
2. проблема стимулирования работников, одним из путей решения которой может послужить введение выплат, основанных на акциях;
3. проблема источников средств для выплат работников при сокращениях.

Согласно МСФО 37 «Резервы, условные обязательства и условные активы» резерв на выходные пособия подлежит обязательному созданию, российские стандарты же такого правила не содержат. В условиях экономического кризиса и глобальных сокращений данный вид начислений необходим всем предприятиям, поскольку его сумма в отчетности сможет помочь пользователям убедиться в соблюдении принципа непрерывности деятельности — слишком большая сумма резерва свидетельствует о масштабных сокращениях и может стать индикатором скорого прекращения деятельности предприятия.

Итак, подведем промежуточные итоги:

* нормативно-правовая база РФ, которая всё более адаптируется к МСФО, на современном этапе является недоработанной — в ней содержится большое количество несогласованных элементов [5];
* несоблюдение нормативных документов, зачастую приводящее к нарушению трудовых прав работников, а также использование незаконных методик выплаты заработной платы в качестве средства налоговой минимизации позволяет сделать вывод о необходимости тотального контроля за деятельностью предприятий со стороны государственных органов;
* некоторое количество методик МСФО, которые пока что не применяются в Российской Федерации, могут послужить решением многих существующих проблем [6].

Сближение принципов российского и международного учета и отчетности затруднено в связи с имеющимися ограничениями в отечественных стандартах по сравнению с их международными прообразами, по сути приводящими к искажению международных правил учета. С другой стороны, зачастую в специальной литературе тиражируются выводы и предлагаются рекомендации, не в полной мере раскрывающие идеи международных принципов учета, отсутствует критический подход к содержанию и случаям применения отдельных положений Международных стандартов финансовой отчетности в российской учетной практике, например оценочных обязательств в связи с отпускными выплатами. Для обеспечения гармонизации и единообразия в применении международных и российских правил учета необходимо применять принципы учета оценочных обязательств в связи с вознаграждениями работникам, заложенные в одноименном международном стандарте, учитывая, что в отечественном стандарте по оценочным обязательствам отсутствуют конкретные правила резервирования таких расходов.[7]

Учет труда и расчеты по его оплате считаются одним из трудоемких участков бухгалтерской работы. Это объясняется наличием множества форм и систем оплаты труда, особенностями расчетов выплат, несвоевременностью обработки всех сведений по учету заработной платы. Несмотря на сложность, данный участок бухгалтерского учета должен отвечать таким качествам, как: достоверность и оперативность табельного учета работников, своевременное начисление заработной платы и иных выплат, отсутствие счетных ошибок. Также бухгалтеры в этой области должны правильно распределять затраты по объектам учета и формировать отчетность по труду и составу фонда заработной платы. Учет и анализ затрат на оплату труда является одним из актуальных направлений с целью повышения эффективности управления затратами организации. Но информация о затратах в учетной политике и управленческой отчетности недостаточно глубоко исследованы и имеют множество проблем и недочетов [8]. В российских организациях можно выделить наиболее часто встречающиеся проблемы: - недостоверное и неполное заполнение первичных документов: - несвоевременная передача первичной документации в бухгалтерию; - отсутствие контроля над мерой труда и потребления - ошибочное формирование платежных банковских документов при расчете с сотрудниками - задержки в работе банковской сисемы при расчетах с персоналом по оплате труда. Банки и предприятия несут ответственность за нарушение правил совершения расчетных операций в соответствии с действующим законодательством. Имущественная ответственность между банком и его 3 клиентом определяется нормативными актами и договорами между банком и его клиентом. Правильная организация расчетных операций обеспечивает устойчивость денежного обращения в стране и наиболее эффективное воздействие финансово-кредитных рычагов на дальнейшее развитие экономического производства. Но для правильной организации и ведения безналичных расчётных операций требуется регулярный, чёткий, планируемый контроль. [9] Осуществляя построение или совершенствование организации учета оплаты труда, предприятия должны подходить к этому вопросу обоснованно, учитывая целесообразность, используя результаты научных исследований, передового опыта. С целью устранения проблем недостоверного заполнения и несвоевременной передачи в бухгалтерию большое значение будет иметь совершенствование документооборота по учету выработки и оплаты труда. Методом совершенствования может служить сокращение количества первичных документов посредством введения автоматизированного первичного учета и внедрения машиночитаемых документов вместо бумажных. Улучшению документооборота также будет способствовать интеграция учета графиков, выработки и заработной платы. Немаловажным будет введение системы учета выработки, которая будет ориентирована на оплату конечных результатов труда.[8] Необходимо повысить оперативность и аналитичность учета труда и выработки. Реализовать данное направление можно с широким использованием проходных для учета и анализа использования рабочего времени, автоматизацией учета выработки, формированием расчетноплатежных документов через автоматизированную справочную систему, которая будет информировать руководство и всех работников организации обо всех вопросах расчетах оплаты труда.

# 1.3 Нормативно правовое регулирование учета труда и его оплаты.

Организация трудового процесса это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг другом, основанная на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленная на получение высоких конечных социально-экономических результатов.

Учет расчетов по оплате труда в организациях ведется в соответствии с нормативными документами, имеющими разный статус. Одни нормативные документы обязательны к применению, например, Федеральный закон «О бухгалтерском учете», положения по бухгалтерскому учету. Другие носят рекомендательный характер, например, план счетов бухгалтерского учета, методические указания и комментарии.

В зависимости от назначения и статуса нормативные документы делятся на 4 уровня. К первому уровню относят: законодательные акты, указы Президента и постановления Правительства Российской Федерации, регламентирующие прямо или косвенно организацию и ведение бухгалтерского учета в организации. Второй уровень включает в себя стандарты (положения) по бухгалтерскому учету и отчетности. Третий уровень состоит из методических рекомендаций (указаний), инструкций, комментариев, писем Министерства Финансов Российской Федерации и других ведомств. Четвертый уровень включается в себя рабочие документы самой организации.

К первому уровню нормативно-правового регулирования учета расчетов по оплате труда относят:

* Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ), который является основным актом трудового законодательства Российской Федерации, регулирующим отношения участников трудового процесса (работников и работодателей) в любой организации независимо от ее организационно- правовой формы. Основная задача Трудового Кодекса Российской Федерации это всемирная охрана трудовых прав работников и установления уровня условий труда; [10]
* Налоговый кодекс Российской Федерации, который регулирует установление, введение и взимание налогов; [11]
* Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-Ф3, который регламентирует правила отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете организаций; [12]
* Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009г. № 212-ФЗ. Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также отношения, возникающие в процессе осуществления контроля за исчислением и уплатой (перечислением) страховых взносов и привлечения к ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации о страховых взносах;
* Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ, который определяет условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию; [13]
* Федеральный закон от 02.06.2016 г. № 164-ФЗ о внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» устанавливает минимальный размер оплаты труда с 1 января 2017 года в сумме 7500 рублей в месяц; [14]
* Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. №125-ФЗ. Устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору; [15]
* Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995г. №81-ФЗ, который устанавливает единую систему государственных пособий гражданам, имеющих детей, в связи с их рождением и воспитанием, которая обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства Гражданский кодекс Российской Федерации. Устанавливает правовые аспекты юридических отношений участников трудовых отношений; [16]
* Федеральный закон РФ от 02.10.2007г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве устанавливает обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника гражданина, определяет порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам;
* Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007г. №922 определяет особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ;
* Постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 г. № 841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей», которое утверждает прилагаемый перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.

Второй уровень включает Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденное приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н, которое регулирует порядок отражения в бухгалтерском учете и отчетности операций по оплате труда в части, не противоречащей документам, вышедшим после 1998 г.

К третьему уровню относится «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению», утвержденный приказом Минфина РФ от 31.10.2000 №94н, который устанавливает счета и субсчета, используемые организацией при отражении операций при расчетах с работниками организации по оплате труда и другим операциям.

Вышеперечисленные документы определяют общие правила организации и ведения учета труда и заработной платы и распространяются на все организации на территории Российской Федерации, являющиеся юридическими лицами, независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности, поэтому их следует рассматривать как нормативы.

Бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Нормативное регулирование деятельности предприятий и организаций призвано обеспечить правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета. При этом в нормативных документах, регулирующих бухгалтерский учет, происходят регулярные изменения, преимущественно направленные на приведение бухгалтерского учета в соответствии с другим законодательством. Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профподготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров.

Существенное значение в регулировании бухгалтерского учета имеет Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В нем определены правовые основы бухгалтерской деятельности и составления отчетности, а применительно к оплате труда - регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете предприятий.

Еще одним законодательным актом, касающимся оплаты труда, является Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. На данный документ опираются при списании затрат на оплату труда для целей налогообложения.

На территории России для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности применяется минимальный размер оплаты труда. Согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ с 1 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда составит 7 500 рублей в месяц [14].

Регулирует правовые отношения, связанные с уплатой и исчислением страхователем (работодателем) взносов в государственные внебюджетные фонды Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». В соответствии с данным актом Правительством РФ ежегодно устанавливается предельная величина базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ и в Пенсионный фонд РФ. Так, с 1 января 2016 г. предельная база по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, перечисляемым в ФСС,

Так же к нормативным актам, имеющим отношение к расчетам с персоналом по оплате труда относится Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

К нормативно-правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

При организации учета расчетов по оплате труда, учитывают правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н.

Поскольку затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности, то также используют ПБУ 10/99 «Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н.

При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда руководствуются также различными методическими указаниями по ведению бухгалтерского учета, инструкциями и рекомендациями, разработанными Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

Сюда относится План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н. В соответствии с этим документом учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по данному счету ведется по каждому работнику организации.

На предприятиях для целей бухгалтерского учета разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Таким образом, порядок учета выплат по заработной плате регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. Каждый бухгалтер и руководитель предприятия должны самостоятельно следить за выходом новых нормативных документов о труде, за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве и выплатах за счет средств социального страхования.

# 2 Бухгалтерский учет труда и его оплаты в организации.

# 2.1 Экономическая характеристика организации.

Исследуемое предприятие «Большевик» является сельскохозяйственным производственным кооперативом.

Место нахождения кооператива: 157184, Россия, Костромская обл., Солигаличский район, д. Куземино, д. 26

Основной вид деятельности - разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока.

СПК «Большевик» в установленном законодательством РФ порядке осуществляет свою производственно-хозяйственную деятельность, а также социальное развитие коллектива работников, самостоятельно в соответствии с действующим законодательством РФ устанавливает цены на производимую продукцию и оказываемые услуги, определяет формы и размеры оплаты труда работников (таблица 1 в приложении).

Основная часть основных средств это здания, сооружения и передаточные устройства в 2021 году они составили 71,4% к итогу; машины и оборудование занимают второе место и в 2021 году составили 17,5% к итогу; транспортные средства 1,9% продуктивный скот 9,2%. На протяжении трёх отчётных периодов произошло сокращение количество продуктивного скота, в 2021 на 0,5% по сравнению с 2020 годом.

Если сравнивать 2021 год с 2019 год то сокращение продуктивного скота произошло на 0,8%.

Среднегодовая стоимость основных средств в 2021 году сократилась по сравнению с 2020 годом на 1007 тыс. руб. , площадь с/х угодий на 411 га, продуктивный скот на 17 голов.

Предприятия работает себе в убыток, затраты на производство и продажу продукции, работ, услуг на окупают (таблица 2 в приложении).

Наибольшую долю в категории работников представляют работники занятые в с/х производстве рабочие постоянные.

В 2021 году по сравнению с 2020 годом численность работников занятых в с/х производстве сократилась на 1 человека; из них рабочий постоянный 1 человек, т.е. уволена по собственному желанию одна доярка.

Количество служащих сократилось на одного человека.

В категории прочих рабочих количество работников сократилось на 2 человека.

Таким образом по предприятию в 2021 году по сравнению с 2020 годом число работников предприятия сократилось на 4 человека (таблица 3 в приложении).

Общая площадь земельных угодий на данном предприятии занимает пашня, согласно отчётным данным. В 2021 году общая земельная площадь и соответственно площадь пашни сократилась на 411 гектар или на 32% (таблица 4 в приложении).

Наибольший удельный вес в структуре оборотных средств занимают запасы наименьший – денежные средства. Всего оборотных средств в 2021 году по сравнению с 2019 и 2020 годами сократилась за счёт сокращения запасов и дебиторской задолженности (таблица 5 в приложении).

# 2.2 Первичный и сводный учет оплаты труда.

В данной организации каждому работнику присваивается табельный номер, который указывается в табеле учета рабочего времени и на всех документах по заработной плате.

Табель учета рабочего времени ведется по всем работникам. Он ведется в течение месяца по подразделениям и категориям работников. По каждому работнику ежедневно указывается количество отработанных часов, в т.ч. ночных, сверхурочных. Определенными обозначениями делаются отметки о неявках (отпуск - О, болезнь - Б). В конце месяца в табеле подсчитывается общее количество отработанных часов, дней и сумма заработной платы. Подписывается табель руководителем отделения, или лицом, ответственным за его ведение.

Для учета отработанного времени и начисления заработной платы административно-управленческому персоналу используется табель учета рабочего времени и начисления заработной платы.

Первичная учетная документация по учету отработанного рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда включает:

* табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы - форма № Т-12;
* табель учета использования рабочего времени - форма №Т-13;
* расчетно-платежную ведомость - форма № Т-49;
* расчетную ведомость - форма № Т-51;
* расчетную ведомость - форма № Т-53.

Лицевой счет представляет собой регистр аналитического учета и заполняется на каждого работника организации. В нем отражаются расчеты по оплате труда и другим отчислениям в пользу работника. Лицевой счет открывается на основе приказа о приеме на работу. В лицевом чете указывается фамилия, имя, отчество работника, число детей, структурное подразделение, куда он принят, его табельный номер и другие сведения. По окончании месяца в лицевом счете проводятся сведения о начисленных суммах по видам оплат, об удержаниях и вычетах, о суммах к выплате или задолженности работника перед организацией. Лицевой счет открывается на год. По окончании года лицевой счет закрывается, и на следующий год открывается новый.

При заполнении лицевых счетов используются первичные документы:

* наряды на сдельную работу, рапорты о выработке, листки о простое и др;
* накопительные карточки по заработной плате для расчета сдельной оплаты труда;
* табели учета использования рабочего времени, доплат за ночные часы и сверхурочного времени;
* листки нетрудоспособности;
* решение судебных органов на удержания по исполнительным листам;
* заявления работников о перечислениях из заработной платы на благотворительные цели;
* налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц.

На основании данных лицевых счетов заполняется расчетная или расчетно-платежная ведомость; определяется средний заработок; начисляются пенсии. Срок хранения лицевых счетов - 75 лет.

В расчетной ведомости отражаются расчеты по оплате труда с персоналом подразделения или организации в целом. Расчетная ведомость представляет собой журнал, состоящий из основных и вкладных листов. Количество вкладных листов зависит от срока, на который рассчитан журнал. На основных листах указывается фамилия, инициалы каждого работника; приводятся справочные данные, а также за первый месяц квартала, полугодия или года показываются количество дней и часов, суммы начисленной заработной платы из фонда оплаты труда и других источников, пособий по временной нетрудоспособности и сколько всего начислено, удержания, сумма к выплате или задолженности работника перед организацией. На вкладных листах приводятся данные об обратном времени, начислениях, удержаниях и о сумме к выплате или задолженность за последующие месяцы периода, на который открывается расчетная ведомость. Эта ведомость заполняется по данным лицевых счетов.

Платежная ведомость заполняется на основе данных расчетной ведомости и используется для выплаты заработной платы. В платежной ведомости указываются табельные номера, фамилии, инициалы работников и суммы к получению. По окончании платежного периода в платежной ведомости указывают суммы выданной и депонированной заработной платы.

Лицевой счет, расчетная и платежная ведомости применяются в крупных организациях рекомендуется формировать расчетно-платежную ведомость, где будут показаны начисления и выплата заработной платы. По начислению и удержании приводятся сведения за текущий месяц и с начала года, что исключает необходимость ведения лицевых счетов работников. Заполняется расчетно-платежная ведомость непосредственно по данным первичных документов учета выработки, табелей учета использования рабочего времени, листков на доплату, листков нетрудоспособности и т.п.

Сводная ведомость по расчетам с персоналом по оплате труда обобщает данные всех расчетно-платежных ведомостей, составленных за отчетный месяц в организации, и используется при отражении на счетах бухгалтерского учета начислено оплаты труда, премий, пособий, удержаний, перечислений и выплат.

Задолженность предприятия по выплатам работникам в случае неполучения сумм из кассы предприятия отобража­ется по дебету субсчета 66.1 “Расчеты по заработной плате” и 66.3 “Расчеты по прочим выплатам” и по кредиту субсчета 66.2 “Расчеты с депонентами”.

Аналитический учет расчетов с персоналом производится по каждому работнику, видам выплат и удержаний.

# 2.3 Синтетический и аналитический учет оплаты труда.

На данном предприятии заработная плата выплачивается каждому сотруднику с которым заключен трудовой договор. В нем отражается размер зарплаты, график работы и иные особенности выполнения трудовых обязанностей. Уровень заработной платы зависит от квалификации, сложности и объема выполняемой работы, условий труда.

В бухгалтерии предприятия ведётся Синтетический и аналитический учет заработной платы, позволяющий в понятной форме проанализировать:

* + начисления индивидуально каждого работника;
  + по видам начислений; по суммам начислений, удержаний, выплат и задолженностей.

Зарплата сотрудника, если он отработал месяц полностью, выплачивается не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Планом счетов бухучета, чтобы организовать синтетический учет оплаты труда, предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту отражаем начисления, подлежащие выплате сотруднику в связи с выполнением трудовых обязанностей:

* оклад, премии, надбавки (в корреспонденции со счетами затрат: 20, 23, 25, 26);
* отпускные (в корреспонденции либо со счетом 96 (при создании резерва) либо аналогично отражению зарплаты);
* оплата нетрудоспособности (в корреспонденции со счетом 69).

По дебету учитываем начисление удержаний из зарплаты сотрудников (алименты, удержания за излишне отгулянный отпуск при увольнении, прочие удержания по решениям исполнительных органов, работодателя или заявлению работника). Проводка следующая: Дт 70 — Кт 73, 76.

Сальдо отражает либо размер задолженности предприятия по перечислениям заработной платы, либо размер излишне перечисленного дохода сотруднику.

Синтетический и аналитический учеты оплаты труда предусматривают формирование следующих проводок:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дебет | Кредит | Содержание операции |
| 20, 23, 25, 26, 44 | 70 | Начислена зарплата сотрудникам |
| 96 | 70 | Отражено начисление отпускных |
| 69 | 70 | Отражено начисление пособий по ВНиМ |
| 70 | 68 | Удержан НДФЛ |
| 70 | 73, 76 | Произведены иные удержания из оплаты труда сотрудников |
| 70 | 50, 51 | Заработная плата выплачена работникам организации |

В бухгалтерском учете заработную плату подразделяют на основную и дополнительную.

Основная - эта заработная плата, начисленная за фактически проработанное время Сюда включают оплату по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, доплату за работу в ночное и сверхурочное время , оплату простоев не по вине работника, доплату за продукцию и другие выплаты.

Дополнительная - эта заработная плата, начисленная за неотработанное время, предусмотренное законодательством о труде, коллективным договором и положением по оплате труда. В ее состав включают оплату отпусков, компенсацию за неиспользованный отпуск, оплату за время выполнения государственных и общественных обязанностей, надбавки за классность, стаж непрерывной работы, звания, доплату за совмещение профессий и др.

# 2.4 Виды и учет удержаний из оплаты труда

Из заработной платы персонала организации через бухгалтерию производятся следующие удержания:

* подоходный налог;
* по исполнительным листам;
* возмещение ущерба, причиненного предприятию;
* по поручениям-обязательствам за товары, приобретенные в кредит и другие виды удержаний.
* фонд социальной защиты населения и другие виды удержаний.

Плательщиками подоходного налога в соответствии с законодательством являются физические лица: граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно находящиеся на территории Республики Беларусь. В целях исчисления подоходного налога к иностранным гражданам и лицам без гражданства относят таких, которые постоянно находятся на территории Республики Беларусь более 183 дней в календарном году.

Объектом налогообложения являются:

* заработная плата, премии и другие вознаграждения, связанные с выполнением трудовых обязанностей, в том числе по совместительству;
* доходы, получаемые работниками бухгалтерии за выполнение письменных поручений работников о перечислении из причитающейся им заработной платы страховых взносов по договорам страхования;
* дополнительные доходы от индексации;
* суммы, полученные под отчет, при условии, что в установленные законодательством сроки источнику их выплаты не представлены документы и отчеты об их расходовании и не сданы неизрасходованные остатки таких сумм, и в пределах тридцатидневного периода со дня истечения указанного срока источником выплаты таких сумм не принято распоряжение об удержании задолженности по ним в бесспорном порядке;
* суммы превышения размера единой квартирной платы и тарифов, устанавливаемых с учетом льгот для населения, проживающего в домах государственного и частного жилищного фонда, над фактически вносимой физическими лицами платы за проживание в жилых помещениях;
* суммы арендной платы, получаемой арендодателем, а также стоимость улучшений сдаваемого в аренду имущества и др.

Установлено, что общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. Если удержания производятся по нескольким исполнительным листам, за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

При взыскании алиментов и отбывании исправительных работ размер удержаний не может превышать 70% заработной платы. Указанный порядок распространяется также в отношении удержаний в возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и в возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Не допускается производить удержания из выплат, на которые в соответствии с законодательством не обращается взыскание. Взыскание, как правило, не обращается: на суммы, причитающиеся должнику в качестве выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемые при увольнении работника; некоторые компенсационные выплаты; премии, носящие единовременный характер; государственные пособия многодетным и одиноким матерям; пособия на рождение ребенка; пособия на погребение, выплачиваемые по социальному страхованию.

Налог на доходы физических лиц  удерживается в соответствии с главой 23 НК РФ. Исчисление этого налога производится по совокупному годовому доходу, полученному в календарном году от всех источников на территории РФ и вне, как в денежной, так и в натуральной форме.

В состав совокупного дохода работников предприятия включаются следующие доходы:

* начисленная зарплата (в денежном и натуральном выражении);
* выплаты социального характера за счет собственных источников предприятия;
* пособия по временной нетрудоспособности;
* материальная помощь;
* подарки в части превышения 4000 рублей;
* дивиденды по акциям предприятия;
* материальная выгода по полученным от предприятия заемным средствам;
* прочие.

Не включаются в совокупный доход***:***

* пособия по социальному страхованию и обеспечению, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;
* пособие по безработице;
* по беременности и родам;
* по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет;
* на погребение;
* выходное пособие при увольнении в соответствии с [ТК РФ](http://www.aup.ru/docs/tk/);
* стоимость амбулаторного и стационарного медицинского обслуживания своих работников.

Совокупный доход в налогооблагаемом периоде по месту основной работы уменьшается на следующие стандартные вычеты:

* + 3000 рублей в месяц для инвалидов и участников ВОВ, инвалиды Чернобыльской АЭС, ПО «Маяк» и др.;
  + 500 рублей в месяц для Героев Советского Союза и Героев РФ, а также подобных им лиц, инвалидов с детства, а также инвалидов I и II групп;
  + 400 рублей в месяц на те категории налогоплательщиков, которые не перечислены в пунктах 1 - 2, и до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 40 тыс. руб.;
  + 1000 рублей в месяц на каждого ребенка и до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 280 тыс. руб. Налоговый вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет у родителей и (или) супругов, опекунов или попечителей. Вдовам (вдовцам), единственному родителю, опекуну или попечителю налоговый вычет производится в двойном размере.

Если лицо имеет право более чем на 1 стандартный вычет по п.1-3, то предоставляется максимальный из вычетов.

Ставка НДФЛ – 13%. Если сумма налоговых вычетов окажется больше суммы доходов за этот же период, то налоговая база равна нулю. На следующий период разница между доходом и вычетами не переносится.

Удержания по исполнительным документам производятся по правилам:

* алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах и после удержания НДФЛ:

1. на 1 ребенка  - 25%
2. на 2 детей – 33%
3. на трех и более детей  - 50% (размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения);

* размер алиментов на родителей по решению суда;
* прочие удержания по решению суда.

Начислен и удержан НДФЛ  Д 70 К 68, перечислен налог Д 68 К 51.

Удержания по исполнительным документам: Д 70 К 76, выплата Д 76 К 50,51.

Оплата труда, выплата пособий по временной нетрудоспособности, премий производится работникам в течение 3 рабочих дней, включая день получения денег в банке. Выдача денег производится кассиром по платежным (расчетно-платежным) ведомостям.

# Заключение.

В данной курсовой работе были рассмотрены такие важнейшие пункты раздела бухгалтерского учета «Оплаты труда»: документация по учету личного состава, системы оплаты труда, учет удержаний из заработной платы, премирование и др.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предпри­ятии. Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Предприятия самостоятельно определяют и фиксируют в коллектив­ных договорах и других локальных нормативных актах вид, системы оплаты тру­да, размеры тарифных ставок, окладов, премий и поощрений, а также соотно­шение в их размерах между отдельными категориями работников.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

* обязательные удержания,
* удержания по инициативе организации.

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, по исполнительным листам. Ставки по данным видам налогов излагаются в НК РФ.

В соответствии с действующим законодательством из начисленной заработной платы производятся удержания по распоряжению администрации:

* для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;
* для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
* дня погашения неизрасходованного и своевременно не возвра­щенного аванса, выданного на служебную командировку или пе­ревод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работ­ник не оспаривает основания и размера удержания;
* при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска;
* при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка.

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

# Список использованных источников.

**1.** [**https://spmag.ru/articles/vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda**](https://spmag.ru/articles/vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda)

**2.** Батова Т.Н., Васюхин О.В., Павлова Е. А., Сажнева Л. П. Экономика промышленного предприятия/ Под ред. Т. Н. Батовой, О. В. Васюхина, Е. А. Павловой, Л. П. Сажневой — Санкт-Петербург: ИТМО, 2010 — С. 125 — 249с.

3. Анненкова Е. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда//Клерк. Ру, 03.06.2013

4.  Меркулова Е.Ю., Негонова Т.А. Бухгалтерский и управленческий учет затрат на оплату труда // В сборнике: Проблемы организации учета и анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор Е.Ю. Меркулова. 2019. С. 122-134.

5,  Литвин Е.В., Трандафил Л. Нормативно-правовое регулирование учета труда и его оплаты // NovaInfo.Ru. 2017. Т. 1. № 65. С. 291-294.

6. Орешкина Г.О. Управленческий учет расходования средств на оплату труда работников предприятия // В сборнике: ДЕРЖАВИНСКИЕ ЧТЕНИЯ. материалы XXII Всероссийской научной конференции. 2017. С. 424-431.

7. Серебрякова Т.Ю. Проблемные вопросы учета оценочных обязательств в связи с оплатой труда. *Учет. Анализ. Аудит*. 2017;(3):45-54

8. Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах. - Москва: Проспект, 2013.-280 с.

9. Бидак Е. А., Кузин Р. А., Чачба Д. Б. Актуальность контроля расчетных операций организации на современном предприятии // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 482-485.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

11. Налоговый Кодекс Российской Федерации от 05.08.2000 N 117-ФЗ.

12. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

13. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

14. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

15. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. №125-ФЗ.

16. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995г. №81-ФЗ**.**

# Приложения.

Таблица 1. Состав и структура основных средств.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды основных средств | 2019 г | | 2020 г | | 2021 г | | Отклонения 2021 к 2020, % |
| Тыс. руб | К итогу, % | Тыс. руб | К итогу, % | Тыс. руб. | К итогу, % |
| Здания, сооружения и передаточные устройства | 46830 | 70,7 | 46830 | 71 | 46830 | 71,4 | 0,4 |
| Машины и оборудование | 11504 | 17,4 | 11504 | 17,4 | 11504 | 17,5 | 0,1 |
| Транспортные средства | 1259 | 1,9 | 1259 | 1,9 | 1259 | 1,9 | - |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | - | - | - | - | - | - | - |
| Рабочий скот | - | - | - | - | - | - | - |
| Продуктивный скот | 6604 | 10 | 6395 | 9,7 | 6039 | 9,2 |  |
| Другие виды основных средств | - | - | - | - | - | - | - |
| Земельные участки и объекты природопользования | - | - | - | - | - | - | - |
| Итого: | 66197 | 100 | 65988 | 100 | 65632 | 100 | 100 |

Таблица 2 Основные показатели деятельности организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2019 г | 2020 г | 2021 г | 2021 к 2020 гг | |
| Тыс. руб | % |
| Выручка, тыс. руб. | 12014 | 10602 | 10238 | (364) | (3,4) |
| В том числе от продажи:  с/х продукции | 9156 | 7529 | 7330 | (199) | (2,6) |
| промышленной продукции | 2722 | 2970 | 2816 | (154) | (5,8) |
| работ и услуг | 136 | 92 | 103 | 11 | 12 |
| Себестоимость продаж | (12290) | (11532) | (12111) | 590 | 5 |
| В том числе от продажи:  с/х продукции | (9234) | (8309) | (9012) | 703 | 8,5 |
| промышленной продукции | (2892) | (3081) | (2956) | (125) | (4) |
| работ и услуг | (164) | (142) | (143) | 1 | 0,7 |
| Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб. | (276) | (930) | (1873) | 943 | 101,4 |
| Площадь с.-х. угодий, га | 1287 | 1287 | 876 | (411) | (32) |
| в т.ч. пашня | 1287 | 1287 | 876 | (411) | (32) |
| Среднегодовое кол-во работников, чел. | 32 | 26 | 22 | (4) | (15,4) |
| в т.ч. занятых в с.-х. производстве | 28 | 23 | 21 | (2) | (8,7) |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 25161 | 23910 | 22903 | (1007) | (4,2) |
| в т.ч. основной деятельности | 25161 | 23910 | 22903 | (1007) | (4,2) |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб. | 20473,50 | 18981,50 | 15934 | (3047,5) | (16) |
| Поголовье крупного рогатого скота (на конец года), гол. | 124 | 122 | 105 | 17 | (14) |
| в т.ч. коров | 121 | 119 | 102 | 17 | (14) |

Таблица 3. Динамика численности трудовых ресурсов, чел.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2019г | 2020г | 2021г | 20\_г от 20\_г +- |
|
| Всего по предприятию | 32 | 26 | 22 | (4) |
| в т.ч. работники, занятые в с.-х. производстве | 28 | 23 | 21 | (2) |
| из них: рабочие постоянные | 21 | 16 | 15 | (1) |
| В т.ч. трактористы-машинисты | 9 | 8 | 8 | 0 |
| операторы машинного доения, дояры | 4 | 4 | 3 | (1) |
| скотники крупного рогатого скота | 5 | 3 | 3 | 0 |
| работники птицеводства | - | - | - | - |
| Рабочие сезонные и временные | - | - | - | - |
| Служащие | 7 | 7 | 6 | (1) |
| из них: руководители | 5 | 5 | 5 | 0 |
| специалисты | 1 | 1 | - | (1) |
| Прочие рабочие | 4 | 3 | 1 | (2) |

Таблица 4. Состав и структура земельных угодий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды земельных угодий | 2019 г площадь га | К общей площади с.-х. угодий, % | 2020 г площадь га | К общей площади с.-х. угодий, % | 2021 г площади га | К общей площади с.-х. угодий, % | 2021 г к 2020 г | |
| га | % |
| Общая земельная площадь | 1287 | 100 | 1287 | 100 | 876 | 100 | 411 | 32 |
| Всего с.-х. угодий | 1287 | 100 | 1287 | 100 | 876 | 100 | 411 | 32 |
| в т.ч. пашня | 1287 | 100 | 1287 | 100 | 876 | 100 | 411 | 32 |
| сенокосы | - | - | - | - | - | - | - | - |
| пастбища | - | - | - | - | - | - | - | - |
| залежи | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Многолетние насаждения | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Лесные массивы | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Пруды и водоёмы | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Приусадебные участки | - | - | - | - | - | - | - | - |

Таблица 5 Состав и структура оборотных средств.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид оборотных средств | 2019 г | | 2020 г | | 2021 | |
| Тыс руб | К итогу % | Тыс руб | К итогу % | Тыс руб | К итогу % |
| Запасы | 14430 | 79,9 | 18187 | 91,4 | 11664 | 97,5 |
| НДС по приобретённым ценностям | - | - | - | - | - | - |
| Дебиторская задолженность | 3630 | 20,09 | 1700 | 8,53 | 279 | 2,4 |
| Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов) | - | - | - | - | - | - |
| Денежные средства и денежные эквиваленты | 2 | 0,01 | 14 | 0,07 | 6 | 0,1 |
| Прочие оборотные средства | - | - | - | - | - | - |
| Итого | 18062 | 100 | 19901 | 100 | 11967 | 100 |