НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»

Факультет онлайн обучения

Направление подготовки: Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

«Бухгалтерский учет и анализ оплаты труда в ООО “Торговый дом КИТ”»

Студент *Медведева Мария Сергеевна*
(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Руководитель *Измайлова Светлана Анатольевна*
(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Москва
2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА.....6
1.1. Экономическая сущность, формы и виды оплаты труда в современных условиях.....6
1.2 Организация учета расчетов с персоналом организации по оплате труда 12
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УЧЕТА И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ООО «Торговый дом КИТ».....33
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Торговый дом КИТ».....33
2.2 Основные экономические показатели ООО «Торговый дом КИТ».....37
2.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Торговый дом КИТ».....52
2.4. Предложения по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования фонда заработной платы.....58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....65
ПРИЛОЖЕНИЯ.....68

ВВЕДЕНИЕ

Конкуренция организаций в рыночной экономике ежегодно усиливается. Особый эффект накладывают тенденции глобализации, которые приводят к конкуренции за потребителя не только между производителями внутри страны, но и с мировыми компаниями. На первое место выходит учет и контроль издержек, поскольку он дает возможность быть эффективнее конкурентов и предлагать объективно лучшую цену. Основная статья расходов практически любого предприятия – это заработная плата и отчисления в социальные фонды. Следовательно, эффективная система учета оплаты труда является конкурентным преимуществом любой организации.

Важнейшей задачей учета затрат труда и его оплаты является правильность исчисления сумм оплаты труда и соблюдение установленных сроков их уплаты. Для этого нужен точный учет личного состава работников, соблюдение установленного порядка удержаний из заработной платы, правильное определение налогооблагаемой базы и безошибочное отнесение начисленной оплаты труда на счет издержек производства. Учет труда и заработной платы позволяет оперативно контролировать количество и качество труда. Кроме того, проблема грамотного учета связана не только с интересами работников, но и с налогообложением, так как при неправильном расчете изменится налоговая база, а это значит, что организации придется уплатить больший налог, в виду заниженной себестоимости, а возможно и штрафы за неверное исчисление налогов.

Актуальность дипломной работы объясняется тем, что разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности учета заработной платы, позволит организации получить более достоверные, более информативные данные относительно фонда оплаты труда и его расходования. Это даст возможность менеджменту вовремя вносить необходимые корректировки в систему мотивации и оплаты труда. Следовательно, предприятие может получить конкурентное преимущество за

счет рациональных управленческих действий, а не от дорогостоящего изменения системы производства или разорительной ценовой политики.

Цель работы: является изучение теоретических и практических вопросов действующей системы бухгалтерского учета оплаты труда на ООО «Торговый дом КИТ» и и разработка рекомендаций по ее совершенствованию

Задачи работы:

- исследовать экономическую сущность, формы и виды оплаты труда в современных условиях;
- проанализировать подходы к организации учета расчетов с персоналом организации по оплате труда;
- дать организационно-экономическую характеристику ООО «Торговый дом КИТ»;
- провести анализ основных экономических показателей ООО «Торговый дом КИТ»;
- провести исследование синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Торговый дом КИТ»;
- разработать предложения по совершенствованию бухгалтерского учета и расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования фонда заработной платы ООО «Торговый дом КИТ».

Объект исследования – ООО «Торговый дом КИТ».

Предмет исследования – система учета заработной платы работников.

Практическая значимость работы заключается в конкретных предложения специалистам ООО «Торговый дом КИТ» и подобным организациям по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования фонда заработной платы

В качестве источников информации при выполнении работы рассматривались специальные учебные пособия для экономических ВУЗов, научные труды ведущих специалистов в области анализа трудовых ресурсов и оплаты труда на предприятии, периодические издания,

статистическая/бухгалтерская отчетность и первичные документы предприятия, а так же электронные ресурсы глобальной информационной сети Интернет.

Структура работы включает в себя введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Экономическая сущность, формы и виды оплаты труда в современных условиях

Оплата труда – это процесс, при котором работодатель периодически выплачивает сотруднику некоторую сумму денежных средств за выполненную им работу. Определяется размер этой суммы условиями трудового договора или устными договоренностями с работником. Каждый человек имеет право получать вознаграждение за его работу – это право охраняется трудовым и иным законодательством. Если работодатель выплатил оговоренного вознаграждения сотруднику за его работу, последний имеет полное право обратиться с жалобой в инспекции по труду или суд с иском.

Ключевое значение оплаты труда для юридических и физческих лиц заключается в следующих специфических функциях оплаты труда [22, с. 56].

Первая функция, которую выполняет заработная плата – это возмещение затрат сил и времени работника. Минимально выплачиваемый уровень заработной платы должен компенсировать работнику эти затраты. В противном случае работник просто откажется от выполнения работы, поскольку вознаграждение не позволит компенсировать понесенные им затраты. В настоящее время большинство людей в мире живет за счет получаемой заработной платы – поэтому обеспечение достойного уровня оплаты труда является залогом благосостояния населения страны. Обычное население не склонно к инвестициям и получению соответствующего пассивного дохода, следовательно, государство выполняя свои социальные функции жестко регулируют минимальные размеры оплаты труда и соблюдение установленных сроков выплаты заработной платы.

Вторая функция, которую выполняет заработная плата – мотивация работника на продолжение трудовой деятельности. С одной стороны, выплата заработной платы является для работника сигналом того, что

работодателя устраивает качество выполняемой работы. Это приводит к состоянию душевного подъема у работника, он выполняет свои трудовые функции с большей эффективностью и качеством. С другой стороны, обоснованное повышение заработной платы, связанное с опережающим ростом производительности труда, выгодно и работодателю, поскольку его трудовые ресурсы начинают приносить больше денег, выполняя больший объем задач.

Третья функция заработной платы – это источник налогов государства, которые взымаются с вознаграждения работников. Данные налоги позволяют пополнять государственную казну и направлять средства на различные программы по поддержке нетрудоспособного и социально-незащищенного населения.

Наиболее распространенные виды оплаты труда [23, с. 62]:

1. Заработная плата – это основной вид вознаграждения за труд работников, который устанавливается в рамках трудового договора. Заработная плата выплачивается работнику с определенной периодичностью, при добросовестном выполнении трудовых обязательств. Заработная плата бывает нескольких видов:

- сдельная заработная плата – вознаграждение, выплачиваемое работник пропорционально выполненному им объему труда (выраженному в единицах продукции, штуках, килограммах). Механизм работы данной системы оплаты труда простой, чем больше единиц продукции производит работник, тем больше заработной платы ему будет выплачено. Чем больше работы будет выполнено работником, тем больше зарплаты будет ему начислено. В качестве сферы применения такой системы оплаты труда можно привести ремонт обуви, парикмахерские услуги, такси и т.п. Преимущества сдельной заработной платы есть как для работодателей, так и для работников. Работодатель знает кому и за что он платит деньги. Такая система позволяет увязать предпринимательскую деятельность и вознаграждение работников. Работник получит больше оплаты, если

произведет больше продукта, который предприниматель продаст и получит большую прибыль. В то же время, данная система оплаты труда выгодна и работникам, если они действительно заинтересованы в работе и заработной плате, понимая четкую связь между затратами труда и вознаграждением, они будут стремиться сделать больше, что исключает так называемую работу «с прохладцей» согласно Ф.Тейлору. Однако, следует отметить, что такая система оплаты труда не может применяться повсеместно, в силу того, что не все трудовые действия работников можно измерить количественно, и не всегда это целесообразно;

- повременная заработная плата – это система выплаты заработной платы сотрудникам за определенное количество отработанного времени. Возьмем, к примеру, продавца розничного магазина. Привязать его заработную плату к конкретным товарам невозможно, потому что их от 1000 до 40000 позиций в среднем в одном магазине, следовательно, одна система такого ежедневного учета обойдется дороже среднего размера оплаты подобного труда (особенно когда в смену трудится 4-5 продавцов и в магазине одна касса). Кроме того, объем продаж в большинстве случаев напрямую не связан с личностью и усердием продавца в данном магазине. Он связан с расположением магазина, организацией продаж, рекламой и прочими факторами, не входящими в сферу влияния работника. Заработная плата при такой системе выдается два раза в месяц (аванс и заработная плата), но также существуют варианты еженедельных и ежедневных выплат. Следует отметить, поскольку работники не видят четкой взаимосвязи между результатами своего труда и изменением вознаграждения, при отсутствии должной системы контроля, они стремятся сократить свои трудовые затраты до минимума. Поэтому работодатели используют дополнительные инструменты мотивации для стимулирования работников на повременной системе оплаты.

2 Премиальные вознаграждения – это чаще всего нерегулярные денежные выплаты, которые получают сотрудники за особые успехи в

работе, например, перевыполнение плана, рост объемов реализации, выполнение работы раньше намеченного срока и т.д. Подобный инструмент мотивации является отличным дополнением к заработной плате и усиливает ее эффект;

На рис. 1 представлены в виде схемы система оплаты труда и виды оплаты труда

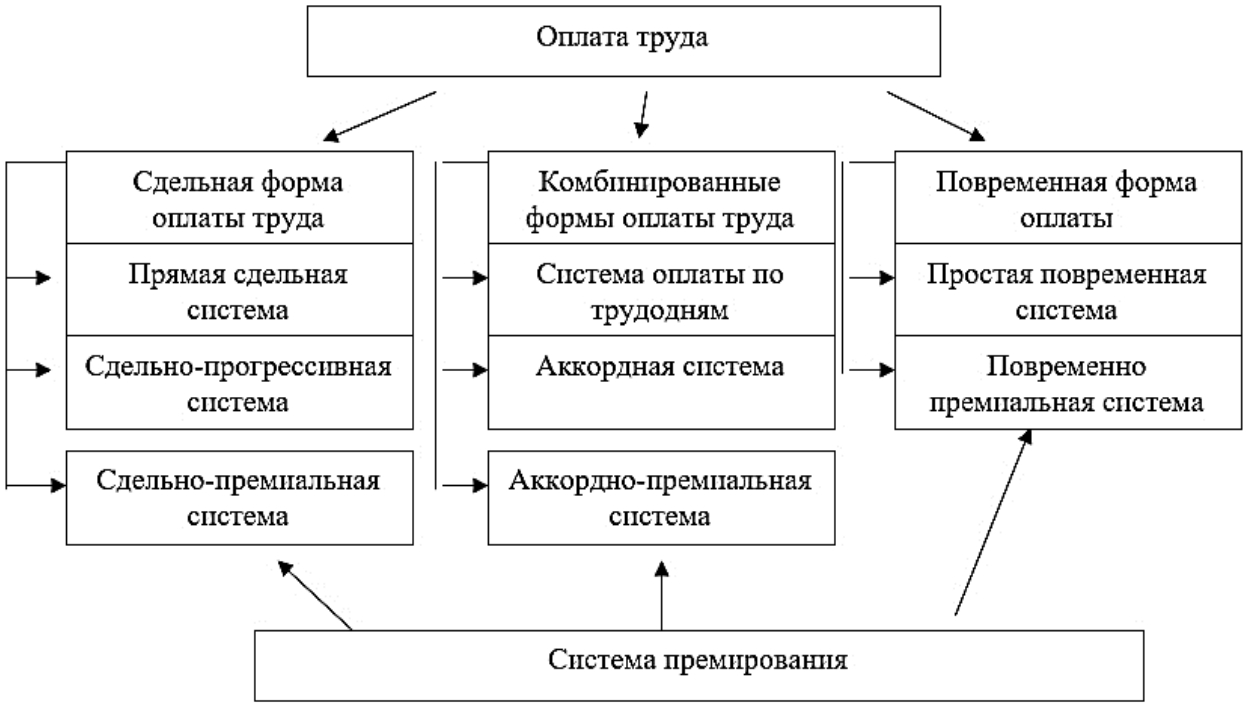

Рис. 1Система и виды оплаты труда[22, с. 65]

Виды вознаграждений без заключения трудового договора: [14, с. 84]

1. фриланс или удаленная работа. Это одна из разновидностей работы, которая осуществляется, традиционно, на дому. Вознаграждение привязано к объему выполненной работы. Примерами такого виды работы, является копирайтинг и рерайтинг текстов, выполнение специализированных заданий и т.п. Фриланс дает исполнителю широкий спектр как видов работ, так и заказчиков, что снижает риск невыплаты вознаграждения за труд или обмана, а также позволяет найти применение в наиболее подходящей сфере.

2. доходы от ценных бумаг чаще всего представляют собой спекулятивное вознаграждение, дивиденд или процент. Инвестиции в ценные бумаги доступны всем заинтересованным гражданам. Минимальный капитал

для входа на биржу составляет 5-10 тысяч, оптимальный для старта - 50-100 тысяч рублей. Смысл фондовой биржи заключается в том, чтобы сделать инвесторов с небольшой суммой средств фактически совладельцами крупного бизнес и дать им возможность участвовать в распределение части прибыли. Однако, не все инвесторы преследуют такую цель. Некоторая их часть получает спекулятивное вознаграждение за счет выгодного изменения курсовой стоимости акций. Также существуют и долговые ценные бумаги, они похожи больше на обычный депозит. Инвестор покупает облигации и ему полагается фиксированный, известный заранее доход в виде купонных выплат;

3. денежные поступления от недвижимости – это вознаграждение за предоставление жилплощади физическому или юридическому лицу на определенный срок, либо вознаграждение за спекуляцию недвижимыми объектами. Денежные поступления от недвижимости чаще всего представляют собой арендную плату – систематические платежи арендатора за пользование арендуемым имуществом. Вознаграждение за предоставление имущества в аренду для некоторых категорий граждан является основным источником дохода – их также принято называть «рантье». Денежные поступления от недвижимости – разновидность пассивного дохода;

4. вознаграждение за предпринимательскую деятельность – это получение денежных средств от использования предпринимательского капитала и предпринимательских (организаторских) способностей. Как правило доходы от предпринимательской деятельности считаются доходом от предпринимательского капитала. Человек, обладающий производственными фондами или производственным капиталом, может нанять за заработную плату наемных работников, и получать прибыль, фактически недоплачивая им полное вознаграждение за их труд. Иными словами, чтобы отработать оговоренную заработную плату, работнику необходимо трудиться только четыре часа, но он трудится минимум восемь часов, и излишек его труда оставляет себе предприниматель, из чего он

восстанавливает затраченный производственный капитал и получает прибыль.

Основные функции оплаты труда: [12, с. 83]:

1. Мотивация трудовой активности – денежные средства, получаемые в виде оплаты труда и различного рода премии, представляет собой один из сильнейших стимулов к реализации персоналом своих трудовых обязанностей в силу чего достойный уровень заработной платы будет способствовать эффективной работе человека в своей отрасли и дальнейшему его развитию.

2. Стимулирующая функция. Денежное вознаграждение стимулирует человека заниматься одним и тем же видом труда регулярно. Стимул формируется за счет того, что денежное вознаграждение позволяет человеку удовлетворить свои потребности (физическое или моральное ощущение отсутствия чего-либо). Кроме того, работодатель за счет премий и дополнительных видов вознаграждений может стимулировать человека не просто к труду, но к труду с нужной интенсивностью, качеством работы и т.п.

3. Статусная функция вознаграждения – больший размер вознаграждения позволяет человеку приобрести определенный статус или положение в обществе и его улучшать. Статус формируется теми материальными предметами, которые окружают человек. Дорогой дом, машина, одежда, украшения, вызывают уважение со стороны окружающих. Кроме того, статус в организации дает человеку дополнительные властные полномочия, следовательно, он может сильнее влиять на деятельность своих подчиненных. Данный социальный механизм односторонний, то есть человек, стремиться всегда повышать свой статус и за счет этого он не снижает качество работы, свой профессионализм, развивает в себе трудовую закалку, и может больше часов проводить на работе. Все это играет на руку организации, поскольку профессионализм сотрудников позволяет получить больше результатов и прибыли.

4. Регулирующая функция – размер оплаты труда регулирует соотношение спроса и предложения на рынке труда. За низкую оплату нанимается как правило персонал более низкой квалификации, и к нему предъявляются более низкие требования. За высокую наоборот. Более того, высокий размер оплаты труда, предъявляет специфические требования к работникам в данной отрасли. Например, адвокат не может работать без юридического диплома. Изменяя размер вознаграждения, предприятие может изменять уровень требований к нанимаемым сотрудникам.

Итак, оплата труда – это процесс, при котором работодатель периодически выплачивает сотруднику некоторую сумму денежных средств за выполненную им работу. Определяется размер этой суммы условиями трудового договора или устными договоренностями с работником. Наиболее распространенные системы оплаты труда сдельная и повременная. Также существуют комбинированный системы, например, аккордная и аккордно-премиальная существует также гибкая система премирования, которая может составлять 10% или 50%, а иногда и более от размера основной или окладной части. В настоящее время, активно применяются системы оплаты труда, построенные на основе различных показателей эффективности или ранжирования сотрудников по грейдам.

1.2 Организация учета расчетов с персоналом организации по оплате труда

В условиях бухгалтерского учета применяют два направления учета операций: синтетический учет и аналитический учет.

Синтетический учет представляет собой деятельность по учету обобщенных данных бухгалтерского учета по различными видам хозяйственных операций, осуществляемую на синтетических счетах бухгалтерского учета [26, с. 105].

Для учета расчетов с персоналом по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и

другим выплатам, а также по выплате доходов по акциям и другим ценнымбумагам данной организации используется счет 70 «Расчеты с персоналом пооплате труда».

Счет 70 является пассивным, сальдовым и балансовым. Сальдо по счету отражается в Пассиве в Разделе V «Краткосрочные обязательства» в статье «Кредиторская задолженность». Начальное сальдо (по кредиту) характеризует задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате на начало отчетного периода. Оборот по кредиту отражает начисления по оплате труда, пособий за счет страховых взносов на социальное страхование, доходов от участия в организации, пенсий и других аналогичных сумм. [26, с. 112]

Оборот по дебету – удержания из начисленной суммы заработной платы и доходов, выдача причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы заработной платы и доходов. Конечное сальдо (по кредиту) показывает задолженность компании перед сотрудниками по оплате труда и прочим платежам на конец отчётного периода.

В качестве регистра по синтетическому учету выступает журнал-ордер №10.

В рамках использования фирмой автоматизированных форм учета в условиях программного комплекса «1С: Предприятие» в качестве регистров по синтетическому учету выступают обороты счета 70 (Главная книга), аналитика счета 70, оборотно-сальдовые ведомости.

На счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» производится обобщение данных по расчетам с работниками фирмы по оплате труда. По кредиту счета будут отражаться суммы:

- оплаты труда, которая причитается сотрудниками фирмы (корреспонденция со счетами производственных затрат и прочих источников);

- оплата труда, начисленная за счет сформированного резерва на оплату отпускных персонала, а также средств, выплачиваемых за выслугу лет – в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

- по начисленным пособиям социального страхования пенсий и прочих подобных сумм, корреспондирующих со счетом 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»

- осуществление начисления пособий на социальное страхование пенсий и прочих подобных сумм – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению;

- начисление доходов ввиду участия в капитале предприятия – корреспонденция со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток).

В дебете счета 70 отражаются суммы, выплаченные на оплату труда, премирование сотрудников, начисление пособий, пенсий и прочих доходов, а также доходов по участию в капитале фирмы, суммы исчисленных налогов, платежей по исполнительным листам и прочих удержаний.

Исчисленные, но не оплаченные в положенные сроки ввиду неявки получателей суммы дебетуются на счете 70 и кредитуются по счету 76.

Аналитический учет по счету 70 »Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации.

Основными задачами учета труда и заработной платы являются:

1. Начисление в установленные сроки оплаты труда, а также произведение удержаний из нее.

2. Расчет среднего заработка для начисления отпускных, компенсации за неиспользованный отпуск, начисления социальных пособий;

3. Сбор и обобщение информации по оплате труда для целей оперативного управления и составления необходимой отчетности.

Нормативное регулирование учета труда осуществляется, прежде всего, Трудовым кодексом РФ и Налоговым кодексом РФ, Федеральным

законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ.

Для учёта личного состава в коммерческих организациях применяются следующие формы первичной документации (рис.2):

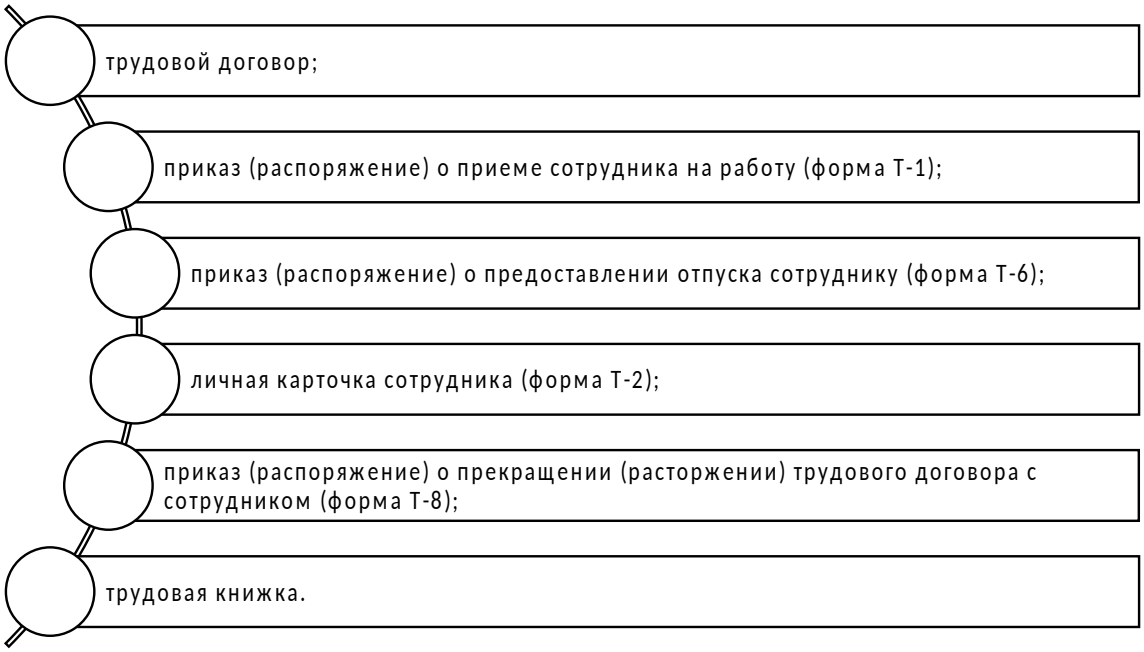

Рис.2. Формы первичных документов для учета личного состава.

Для учета расходов на оплату труда в коммерческих организациях используются несколько форм первичной документации рис.3:

Начисление заработной платы зависит от применяемой формы оплаты труда.

Если к работнику применяется повременная форма, то для учета его труда предназначен табель рабочего времени форма № 12 или № 13, согласно Постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Табель открывается отдельно на каждого сотрудника, сроком на месяц и в нём указывается количество фактически отработанных часов и неявок по различным причинам[1].

[1]Лунева А.М. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / М.П. Переверзев, А.М. Лунева; под общ. ред. М.П. Переверзев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. С.132.

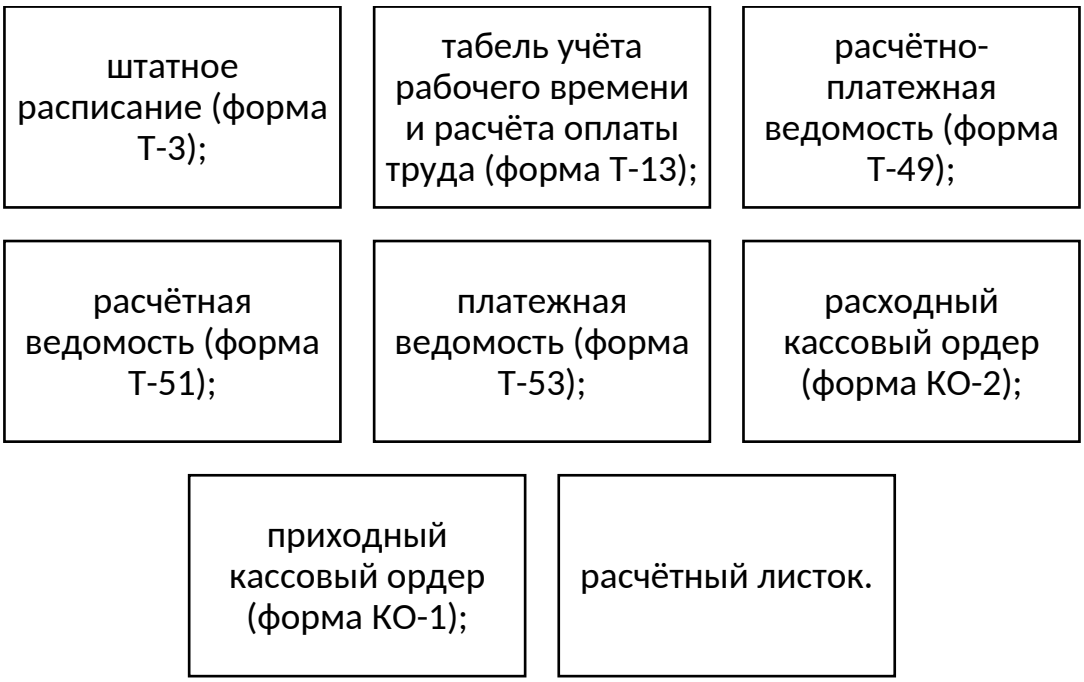

Рис. 3. Формы первичной документации для учета расчетов на оплату труда.

Если работник находится на сдельной форме оплаты труда, то в качестве основы для начисления ему заработной платы применяется наряд на сдельную работу. На лицевой стороне данного документа указывается перечень и объем выполненных работ и действующие в организации расценки по ним. На обратной стороне наряда на сдельную работу фиксируется количество отработанных часов.

Выплаты работнику всех причитающихся сумм производятся с помощью платежной ведомости. На титульном листе платежной ведомости указывается общая сумма, подлежащая выплате. Она подписывается руководителем и главным бухгалтером организации. Если работник получает заработную плату на карту, то для него составляется только расчетная ведомость.

В настоящее время работодатель должен начислять и выплачивать работнику заработную плату два раза в месяц, и не позднее пятнадцати рабочих дней со дня окончания периода, за который она начислена работнику. Аванс как правило составляет 40% от заработной платы, но может быть изменен в большую или меньшую сторону. Аванс – это

заработная плата работника, за фактически отработанное время в первой половине месяца, поэтому в организациях, которые стараются точно соблюдать это правило аванс изменяется в абсолютных значениях, в зависимости от праздников и официальных выходных в первой половине месяца. За вторую половину месяца работник получает всю оставшуюся, после выплаты аванса, заработную плату.

В настоящее время большинство работников получает заработную плату на банковскую карту. Те же из них, кто ее не имеет, получают заработную плату в кассе организации. В заранее установленные дни выдачи заработной платы формируется платежная ведомость, на которой указывается сумма получаемой к выдаче заработной платы. Если сотрудник в день выдачи заработной платы не явился, бухгалтер ставит отметку «депонировано» напротив фамилии работника. Затем подсчитывается общая сумма депонированной заработной платы и отражается в платежной ведомости, которая подписывается главным бухгалтером. Работодатель в этом случае не нарушает законодательство регулирующее выплату заработной платы, поскольку невыплата произошла по вине самого работника.

Если же работник в специально отведенные часы и дни явился в кассу, ему будет выплачена заработная плата наличными. На сумму, выданную работнику, составляется расходный кассовый ордер.

В бухгалтерском учете выделен специальный счет для расчетов с персоналом по оплате труда, а именно синтетический счет 70, который называется «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисления причитающихся к выплате работнику сумм (причитающаяся заработная плата, пособия, дивиденды) отражаются по кредиту счета. Фактическая выплата заработной платы, а также всевозможные удержания, к которым относятся налог на доходы физических лиц, алименты, а также выплаты по исполнительным документам, отражаются по дебету данного счета.

В табл. 1 наглядно отображены суммы по дебету и кредиту счета 70.

Таблица 1

Использование бухгалтерского счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Дебет	Кредит
– суммы выплаченной зарплаты	– суммы начисленной зарплаты
– суммы удержаний	– суммы поощрительных, гарантийных, социальных и компенсационных выплат
	– суммы начисленных отпускных
	– начисленные дивиденды сотрудникам

Аналитический учет на предприятиях по бухгалтерскому счету 70 должен быть организован в отношении каждого работника.

Основные записи по начислениям заработной платы в кредит счета 70 приведены в табл. 2, в соответствии с планом счетов бухгалтерского учета (приказ Минфина России от 31.10.2000 №94н).

Таблица 2

Записи на счетах бухгалтерского учета начислений заработной платы

Дебет	Кредит
08, 10, 20, 21, 23, 25, 26, 28, 29, 41, 44, 69, 76, 79, 84, 91, 96, 97, 99	70

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70, в соответствии с планом счетов бухгалтерского учета (приказ Минфина России от 31.10.2000 №94н) (табл. 3).

Таблица 3

Записи на счетах бухгалтерского учета удержаний из заработной платы

Дебет	Кредит
70	50,51,52,55,68,69,71,73,76,79,94

Стоит заметить, что сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» чаще всего кредитовое, т.к. на этом счете в основном отражается задолженность организации перед своими страдниками по оплате труда[2].

Основными хозяйственными операциями по оплате труда являются:

[2] Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Изд. 16-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. С.216.

1. Дебет 20 (08,23,25,26,44) Кредит 70 – начислена оплата труда (отпускные, пособия за счёт средств работодателя) сотрудникам организации.

2. Дебет 69 Кредит 70 – начислены пособия за счёт средств ФСС.

3. Дебет 70 Кредит 68 – удержан НДФЛ из оплаты труда (отпускных, пособия за счёт средств работодателя).

4. Дебет 20 (08,23,25,26,44) Кредит 69 – начислены страховые взносы из оплаты труда (отпускных).

5. Дебет 70 Кредит 71 – удержана из оплаты труда невозвращенная часть выданной подотчетной суммы.

6. Дебет 68 Кредит 51 – перечислен с расчётного счёта НДФЛ.

7. Дебет 69 Кредит 51 – перечислены с расчётного счёта страховые взносы.

8. Дебет 70 Кредит 50 – выдана оплата труда из кассы организации.

9. Дебет 70 Кредит 51 – перечислена оплата труда на лицевой счет сотрудника в банке.

10. Дебет 70 Кредит 76 – депонирована неполученная оплата труда.

11. Дебет 76 Кредит 50 – выплачена депонированная оплата труда.

Расчётные, платежные и расчётно-платежные ведомости, отчеты кассира, реестры не выданной оплаты труда служат основанием для записи по счету 70.

Выплата заработной платы, премий, различные удержания из заработной платы сотрудников – являются обязательной частью экономической деятельности любого субъекта экономики. В независимости от организационно-правовой формы организации, ее размеров, применяемого режима налогообложения – расчеты с персоналом по оплате труда и по удержаниям из нее должны в обязательном порядке быть отражены в бухгалтерском учете организации.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ заработная плата сотрудников всех организаций и учреждений облагается налом на доходы

физических лиц, который составляет 13% от суммы причитающегося работнику вознаграждения. Причем организация выступает в данном случае налоговым агентом и обязана произвести удержание из заработной платы до ее выплаты сотруднику на банковскую карту или наличными в кассе предприятия.

Налог на доходы физических лиц налог уплачивают сотрудники любых организаций вне зависимости от организационно-правовой формы и видов деятельности. При этом существуют различные налоговые вычеты, которые призваны смягчить налоговую нагрузку на людей, находящихся в определенных обстоятельствах. Все случаи, когда налогоплательщику положен вычет, оговорены в НК РФ. При этом согласно ст. 218 НК РФ у лиц, имеющих детей, а также детей-инвалидов часть заработной платы налогом на доходы физических лиц не облагается, а именно:

- 1-2 ребенка в семье – 1400 рублей не облагаются НДФЛ;
- 3 ребенка – 3000 рублей;
- дети-инвалиды – 12000 рублей.

Налог на доходы физических лиц в бухгалтерском учете организации отражается с помощью следующих бухгалтерских записей:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Следует отметить, что работодатель (согласно Трудовому кодексу РФ) должен в письменной форме уведомлять работников о произведенных удержаниях, их размерах и основании.

Удержания с работников, уклоняющихся от уплаты алиментов, производятся из сумм, остающихся после уплаты НДФЛ, и взыскиваются в следующих долях:

- 1 ребенок – 1/4 от заработной платы;
- 2 детей – 1/3 от заработной платы;
- 3 и более ребенка – 1/2 от заработной платы.

В бухгалтерском учете удержание алиментов отражается следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Организация трудовых или организационных отношений - это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Таким образом, организация труда рассматривается как неотъемлемая часть экономики труда.

В условиях рыночной экономики важность факторов, влияющих на эффективность бизнеса, возрастает, поскольку в силу оживления конкуренции эффективность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности важное место занимает организация труда персонала. Организация труда понимается как функция управления, связанная с созданием, модификацией или упорядочением чего-либо. Это так называемый функциональный смысл термина «организация». В этом смысле организация работы на малом предприятии - это действия по установлению или изменению порядка трудового процесса и связанного с ним производственного взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом[3].

Экономические системы основаны на разделении труда, т.е. на относительной делимитации деятельности. Так или иначе, разделение труда существует на всех уровнях: от мировой экономики до рабочего места. Изменение видов деятельности в экономике страны осуществляется группами отраслей: промышленностью, сельским хозяйством, строительством и т.д. Дальнейшая дифференциация происходит в отдельных секторах и подсекторах.

Основные виды разделения труда: функциональный, технологический и предметный.

[3]Гаврилова А.Н. Финансы организаций (предприятий): Учебник. – М. 2016. С. 269.

Согласно выполняемым функциям, обычно есть четыре основные группы: менеджеры, специалисты, рабочие.

Технологическое разделение труда обусловлено внедрением этапов технологического процесса и видов работ.

Предметное разделение труда включает специализацию подразделений и служащих для предоставления определенных видов услуг.

Оценивая значимость вопроса оплаты труда, также важно отметить, что в состав затрат на оплату труда включают:

- сумму повременной оплаты;
- сумма премий и надбавок;
- сумму социального страхования;
- сумму дополнительной оплаты труда (больничные и отпускные).

Данные об отработанных человеко-часах руководители организаций обязаны указывать в форме статического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденной приказом Росстата от 26.10.2015 № 498. Им же утверждены и правила ее заполнения.

Формула для П-4, человеко-часы, расчет:

$$ЧЧ = Ч1 + Ч2 + \ldots + ЧN, \quad (1)$$

где:

ЧЧ – кол-во отработанных человеко-часов;

ЧN – кол-во часов, отработанных каждым конкретным работником.

Складывают все время, отработанное сотрудником в рабочие дни в организации, а также за ее пределами. Учитываются внеурочные часы, работа в командировках, работа на совмещаемой должности (на этом же предприятии).

Поэтому, если на предприятии есть работники, которые трудятся полное и неполное время, для них проводятся отдельные расчеты, с использованием табеля рабочего времени. Формула в этом случае будет

выглядеть следующим образом:

$$ЧЧ = КР * РВ, \quad (2)$$

где:

ЧЧ – человеко-часы;

КР – количество работников;

РВ – время, фактически затраченное на работу.

Расчет человеко-часов

Человеко-час – это единица учета рабочего времени, которая соответствует одному часу работы одного человека. Работодателю с ее помощью удобно планировать рабочее время сотрудников, определять нужное количество трудящихся для выполнения работы, а также устанавливать сроки для выполнения заданий.

Итак, как посчитать человеко-часы: расчет можно произвести по следующей формуле.

$$Ч = К * Т, \quad (3)$$

где

Ч – это сам показатель, человеко-час;

К – общее количество сотрудников предприятия;

Т – единица времени, часы.

Но есть периоды, которые не следует учитывать при расчете. Это:

- период болезни сотрудника, согласно листку нетрудоспособности;
- время простоев;
- в расчет не берется период отпусков;
- время, на которое был сокращен трудовой день работников определенных категорий в соответствии с указаниями законодательства РФ;
- время, предоставленное недавно родившей сотруднице для

кормления ребенка;

- иные причины.

Рассмотрим, что принято понимать под термином человеко-день. Это единица измерения рабочего времени, соответствующая рабочему дню одного человека независимо от числа отработанных им часов. Нужно отметить, что этот показатель является менее точным, чем человеко-час.

В человеко-днях измеряют:

- дни, фактически отработанные сотрудником;
- явочное время;
- дни, когда сотрудник не явился на работу;
- простои, включающие целый день и более.

Также учитываются:

- дни нахождения в служебных командировках;
- те дни, в которые работник получил наряды своего предприятия для отработки в другой организации;
- дни, когда из-за вынужденного простоя на основном рабочем месте сотрудника задействовали в другой деятельности предприятия.

Для получения показателя человеко-часы за год необходимо сложить все часы, отработанные служащим в трудовые дни в компании и вне ее пределов. То есть, в расчет входит время труда в рабочих поездках, сверхурочный труд, а также труд на совмещаемой должности в этой же фирме.

В при подсчете не учитывается рис. 4:

Итоговая сумма состоит из всех человеко-часов по каждому сотруднику. Если вам нужно рассчитать человеко-часы за год, расчет по формуле будет следующий.

$$ЧЧГ = ЧГ1 + ЧГ2 + \ldots + ЧГN, \quad (6)$$

где

ЧЧГ – количество отработанных человеко-часов за отчетный год;

ЧГN – количество часов, отработанных n-ым работником за отчетный год.

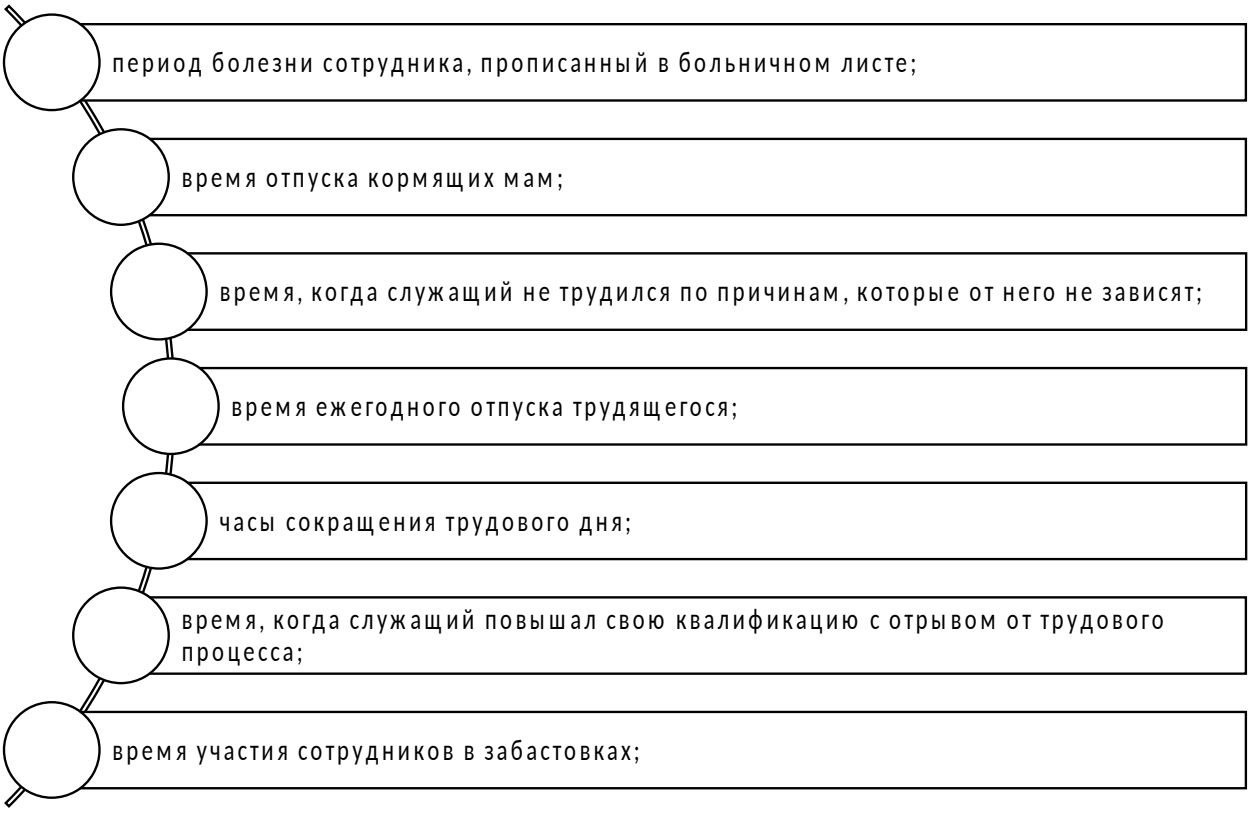

Рис. 4. Исключения из отработанного времени за год.

На практике применяются следующие способы расчёта аванса:

- -пропорционально отработанному времени;
- в процентах от оклада;
- в фиксированной сумме.

Организация выбирает для себя наиболее удобные способы и сроки оплаты.

Размер заработной платы за месяц, исходя из оклада, определяется следующим образом.

Расчёт зарплаты по окладу, формула:

$$ЗП=О/Дм*Од, \quad (7)$$

где:

ЗП – заработная плата за месяц;

О – должностной оклад согласно штатному расписанию или трудовому договору;

Дм – количество дней в месяце;

Од – фактически отработано дней в месяце.

Когда размер заработной платы известен, определим сумму НДФЛ:

$$НДФЛ=ЗП*13\ \%, \quad (8)$$

где:

ЗП – начисленная заработная плата за месяц;

13% – ставка НДФЛ для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами РФ (п. 1 ст. 224 НК РФ).

Определим размер заработной платы «на руки».

$$Net=ЗП-НДФЛ \quad (9)$$

Net - размер заработной платы, которая будет выдана работнику за отработанный месяц.

Количество отработанных дней в месяце определяется по табелю учёта рабочего времени. Рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Если работник отработал месяц, без пропусков и командировок, оплата производится по окладу. В случае работы неполный месяц необходимо разобраться более подробно. Например: приём на работу или увольнение в середине месяца. Оплата происходит с учётом фактически отработанных дней в месяце.

При нахождении в командировке, при сокращении, и в других случаях, предусмотренных ст. 139 ТК РФ, оплата происходит на основании среднего

заработка.

Расчёт средней заработной платы определяется по формуле:

$$СЗП=(ЗП+СВ)/Д, \quad (10)$$

где:

СЗП – средняя заработная плата;

ЗП – фактически начисленная зарплата за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты;

СВ – начисленные стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, за период, за исключением сумм материальной помощи;

Д – количество дней, фактически отработанных за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Один средний заработок не включается в другой, т.е. при исчислении среднего заработка из расчётного периода исключается время, в течение которого за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ.

Анализ фонда оплаты труда производится по тем же принципам, что и анализ других расходов организации. Так, производится сравнение уровня фактической выплаты заработной платы с запланированными значениями на текущий период. А также анализируются и выявляются причины отклонений от значений предыдущего периода. Следует отметить, что фонду оплаты труда присущ постоянный динамизм. Он редко остается в пределах прошлогодних значений. На фонд оплаты труда существенным образом влияют прием и увольнение сотрудников, полученные доходы организации, формирование премиального фонда и т.д.

Анализ фонда оплаты труда производится в разрезе категорий сотрудников (управленческий персонал, рабочие, специалисты и т.д.). В результате анализа выявляются тенденции изменения и причины перерасхода

или недофинансирования фонда оплаты труда относительно нормативных или плановых значений.

При анализе данных о фонде заработной платы и использовании рабочего времени широко используются различные показатели индексов.

В нынешней российской экономической ситуации рост заработной платы работников, как среднего (на работника), так и его полной суммы для предприятия, является в первую очередь отражением инфляционных процессов в стране и, если его темп роста соответствует ставке инфляции, никаких выводов об эффективности использования средств. В целом, сделать расчет прогноза затрат на оплату труда невозможно. Вместе с тем, помимо общего повышения цен в стране, заработная плата работников предприятия должна отражать фактическую отдачу предприятия в целом и вклад каждого работника в частности.

Согласно законодательству, расходы компании на оплату труда не ограничиваются выплатой заработной платы, предусмотренной контрактами, трудовыми договорами и тарифными справочниками. Для предприятий всех форм собственности обязательными являются вычеты из фонда оплаты труда работников социального страхования и пенсионных. Кроме того, работники получают оплачиваемый отпуск, субсидии на питание, материальную помощь, командировочные расходы, пособия на особые условия труда (вредность, сверхурочную работу и т.д.). Часть этих затрат – это затраты (то есть предприятие может привязать их к себестоимости продукции), а часть – к чистой прибыли. Во всяком случае, это значительные суммы, и в их анализе кроется возможность не только и не столько экономить на фонде оплаты труда, поскольку это чревато социальной напряженностью на предприятии. Тщательный анализ всех статей расходов позволит более эффективно формировать себестоимость продукции, тем самым повышая финансовые показатели предприятия[4].

[4]Серебренников Г.Г. Управление затратами на предприятии. Учебное пособие, – Тамбов, ТГТУ, 2016. С. 45.

Связь между производительностью и размером вознаграждения сотрудников отражается в конкретных показателях объема выпуска продукции за 1 рубль. Заработная плата или её фонд в рамках анализа оценивается по следующим значениям:

- доход на 1 руб. оплаты труда или фонда оплаты труда всех работников предприятия;
- доход на 1 руб. оплаты труда или фонда оплаты труда основных работников предприятия;
- доход на 1 руб. оплаты труда или фонда оплаты труда административных работников предприятия.

Обратные индикаторы также используются довольно широко:

- доля заработной платы в 1 руб. суммы выручки;
- доля затрат на рабочую силу в 1 руб. суммы выручки;
- доля заработной платы в себестоимости оказываемых услуг организации;
- доля затрат на рабочую силу в общей сумме расходов компании.

Для этой группы индикаторов обычно существуют нормативные значения, которые могут изменяться в разных отраслях.

Аналогично анализ также вычисляет размер заработной платы работника, работающего на предприятии, производственного работника или другого сотрудника.

Из чего можно сделать вывод, что затраты на оплату труда – это совокупность затрат, отнесенных напрямую на выплату сотрудника и затраты имеющие косвенное отношение к выплатам. В то же время - сфера услуг широко распространена, сумма затрат в данной сфере незначительно отличается от иных сфер. Принципиальным отличием будет премирование сотрудников. Но расчет и учет затрат на оплату труда только часть работы управляющего персонала, так как основной задачей остаётся оценка затрат на оплату труда. Она будет включать в себя изучение динамики и структур, а также - изучение эффективности использования затрат на оплату труде. В

ходе анализа организация сферы услуг должна получить превышение темпа роста выработки над темпом роста затрат. Только в данном случае будет считаться, что персонал работает эффективно, а затраты на оплату труда – обоснованы.

Обобщим этапы проведения анализа.

Первый этап анализа оплаты труда предполагает определение структуры и состава персонала организации, динамику изменения численности персонала, прием на работу и увольнение сотрудников, изменение размеров вознаграждения по различным категориям сотрудников. Данный этап позволяет сформировать оптимальный штат сотрудников, необходимый для выполнения производственных задач, при этом, чтобы выполнялось четкое соответствие между квалификацией персонала и требованиям к квалификации, согласно выполняемым задачам. Привлечение высококвалифицированных кадров к выполнению задач, не требующих такой квалификации, ведет к необоснованному росту затрат и повышению себестоимости продукции.

Второй этап анализа направлен на изучение качества и уровня жизни работника. В зависимости от уровня квалификации и сложности работы требуются различные специалисты. Следовательно, они как минимум отличаются уровнем расходов на поддержание соответствующего образа жизни, статуса, имеют разные потребности. Например, рабочий в цеху, который получается спецодежду, и руководящий сотрудник из офиса, который по статусу должен носить дорогие костюмы, посещать различные деловые мероприятия, на которых он будет нести представительские расходы и так далее. Основными ориентирами при формировании базовых окладов, являются прожиточный минимум, который в нашей стране превышает минимальный размер оплаты труда, а также средние заработные платы по рынку, выдерживать которые необходимо, чтобы не проигрывать конкуренцию за квалифицированных специалистов с другими организациями. В интересах работодателя не устанавливать слишком

высокую заработную плату, поскольку заработная плата – это прямые расходы организации, чем они выше, тем ниже прибыль компании.

На последнем этапе определяется производительность труда, ее соотношений со средним размеров выплачиваемой заработной платы сотрудникам, и темпы изменения данного соотношения по годам. Чтобы отследить динамику. Производительность труда должна расти опережающими темпами, чем расходы на оплату труда. Это залог эффективности производства.

Затем после проведения всех этапов анализа оплаты труда персонала, должны быть сформированы соответствующие рекомендации по оптимизации фонда оплаты труда, совершенствованию системы вознаграждений и мотивации персонала.

Для проведения анализа обрабатываются и систематизируются только материалы обеспечивающие возможность определения величины влияния определенных факторов на расходование фонда заработной платы.

Основные источники информации для проведения анализа являются первичные документы по начислению заработной платы и отчислений во внебюджетные фонды, учетные регистры по синтетическому счету 70, индивидуальные карточки сотрудников по учету начисленной и выплаченной заработной платы, статистическая и бухгалтерская отчетность организации.

Исходя из всего вышесказанного, можно сказать, что анализ динамики и структуры оплаты труда, изучение факторов, которые определяют её величину, и поиск оптимизации ведения расчетов по оплате труда и их анализа имеют огромное значение для организации.

Выводы. Под оплатой труда следует понимать доход сотрудника, зависящий от конкретного его вклада в деятельность организации, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы сотрудника и являющийся основной частью его средств. За определенный период времени бухгалтер должен составить регистры синтетического и аналитического учёта, а также отразить операции, связанные с учётом расчётов с персоналом по оплате

труда, правильно отобразить в учёте все возникшие отклонения и достоверно составить бухгалтерскую отчетность. Бухгалтерия коммерческих организаций на основании первичных документов открывает на каждого сотрудника лицевой счет, являющийся регистром аналитического учёта, в котором заполняются справочные данные, сведения об оплате труда, накапливающиеся за каждый месяц, с последующим использованием этих показателей при расчёте среднего заработка, для определения сумм отпускных и др. Регистром синтетического учёта является оборотно-сальдовая ведомость по счёту 70, отражающая сальдо на начало и конец периода, а также суммы по дебету и кредиту счёта 70 за определённый период.

Таким образом, учет и анализ расчетов по оплате труда являются сложным и трудоемким участком бухгалтерии, для организации которого требуется обеспечение правильного и своевременного начисления и выдачи заработной платы в установленные сроки. В условиях рыночной экономики предприятия имеют большую свободу в использовании трудовых ресурсов и определении формы и размера заработной платы работников. Работники же довольно свободно могут выбрать организацию, в которой им предложат самые привлекательные для них условия, при этом практически всегда первостепенное значение при принятии ими решения о трудоустройстве будет иметь размер заработной платы. Потому вопрос оплаты труда является актуальным как для работников организации, так и для самой организации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УЧЕТА И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ООО «ТОРГОВЫЙ ДОМ КИТ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Торговый дом КИТ»

Компания ООО «Торговый дом КИТ» осуществляет деятельности в области розничной торговли продовольственными товарами. Предприятие согласно Уставу создано для производственной, хозяйственной, коммерческой деятельности, осуществления работ и оказания услуг для удовлетворения потребностей общества и обеспечения возможности получения учредителями максимального уровня прибыли на вложенный капитал.

Уставный капитал общества составляет 10 000 (десять тысяч) рублей.

Предприятие является коммерческой организацией, наделенной правом собственности на имущество, которым оно распоряжается.

Основными видами деятельности общества являются (рис. 5):

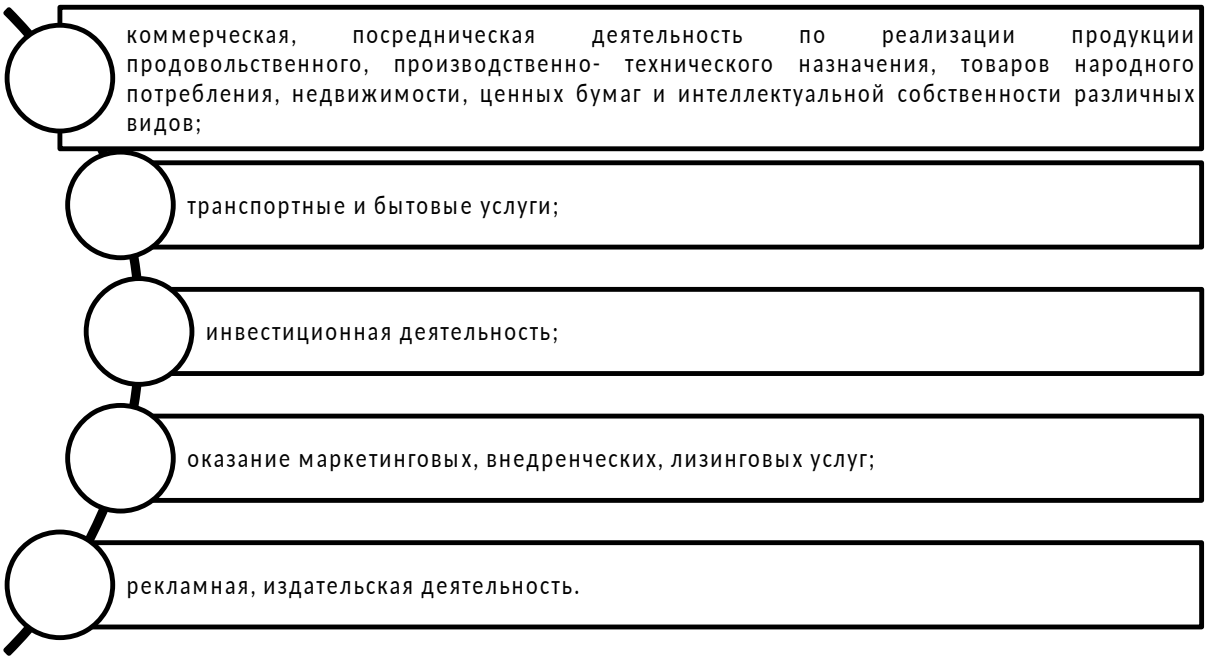

Рис. 5. Основные виды деятельности ООО «Торговый дом КИТ»

Организационная структура ООО «Торговый дом КИТ» представлена

на рис.6.

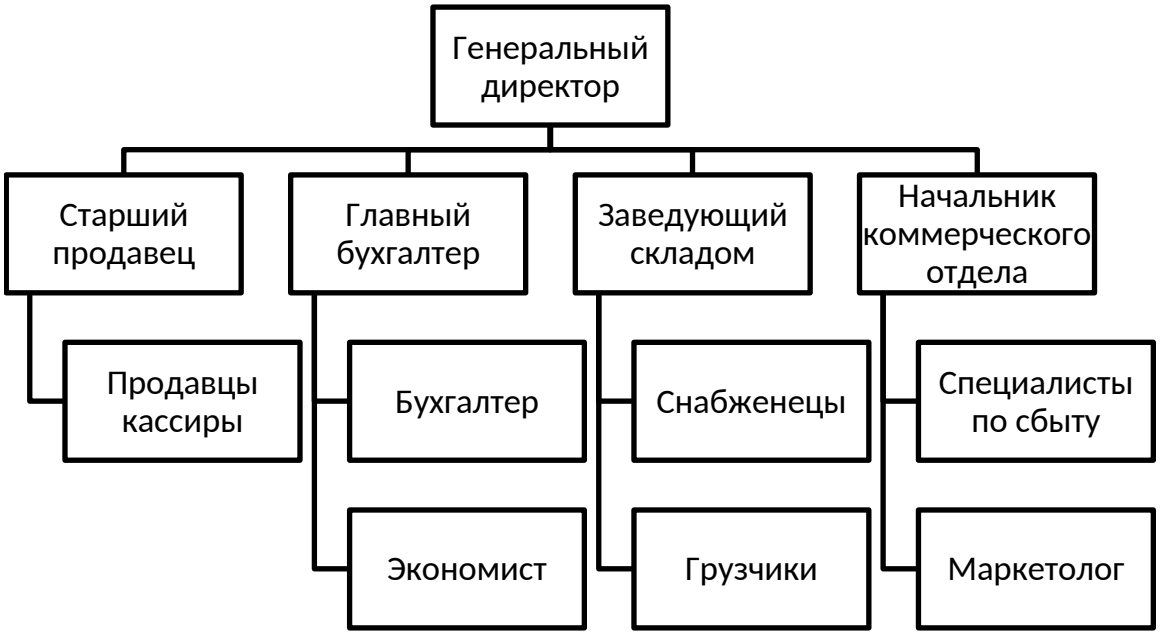

Рис. 6. Организационная структура ООО «Торговый дом КИТ»

В управлении организацией в ООО «Торговый дом КИТ» применяется линейно-функциональная организационная структура управления. Основу линейно-функциональных структур составляет так называемый «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации.

По каждой из них формируется иерархия служб («шахт»), пронизывающая всю организацию сверху донизу.

Коротко опишем функционал менеджмента организации и задач, выполняемых на подконтрольным им участках.

Директор организации (подчиняется напрямую учредителям общества). Его основные функции заключаются в обеспечении нормального функционирования организации, а именно рационального распределения обязанностей между работниками, и соответственно ресурсов организации. Разработка плана развития компании. Контроль выполнения установленных планов по продажам магазина. Обеспечение соблюдения трудового законодательства и иные общие вопросы.

Главный бухгалтер и бухгалтерия – обеспечение полноценного бухгалтерского учета в организации, тарификация работников, расчет и распределение материальных потоков, расчет заработной платы, расчет налогов, подготовка платежных поручений, составление годовой отчетности и т.д.

Экономист помогает главному бухгалтеру осуществлять калькуляцию затрат, формировать торговые наценки. Отвечает за процесс оформления кредитов в банках, и поиск дополнительных источников финансирования организации.

Продавцы-кассиры – отвечают за ежедневное осуществление и оформление кассовых операций, работу кассы, являются материально-ответственным лицами, осуществляют выкладку товаров в торговом зале, обеспечивают пополнение выбывающей в течение дня продукции, отвечают за товарный вид продукции на полках. Старший продавец контролирует работу продавцов кассиров, состояние залов, выкладку товаров и т.д.

Заведующий складом отвечает за пополнение товарных запасов, приемку товара, ведет учет в программе 1С Склад. Отвечает за работу грузчиков, закрепленных за складом.

Грузчики отвечают за перемещение товаров по складу и по магазину. Доставляют все виды продукции по заказу продавцов-кассиров в зал. Помогают с установкой на полки особо тяжелой продукции.

Снабженец осуществляет подготовку документов на закупаемые товары, взаимодействуют с поставщиками, ведет переговоры об улучшении условий поставок, осуществляет контроль качества поступающих товаров.

Проанализировав организационную структуру ООО «Торговый дом КИТ», можно сделать вывод, что она способствует достижению целей организации, так как данная организационная структура позволяет избежать проблем во взаимоотношениях между подразделениями и полностью соответствует технологии производства.

Также, организационная структура ООО «Торговый дом КИТ»способствует эффективному использованию имеющегося трудового потенциала.

Ответственность за организацию ведения бухгалтерского учета и хранения бухгалтерской документации в ООО «Торговый дом КИТ»несет главный бухгалтер.

В ООО «Торговый дом КИТ» бухгалтерский учет ведется в регистрах, предусмотренных автоматизированной системой ведения бухгалтерского учета «1С: Бухгалтерия 8.2».

Регистры бухгалтерского учета, составленные автоматизированным способом, выводятся на печать по окончании каждого отчетного периода в течение 2 рабочих дней и подписываются ответственными лицами.

В случае необходимости регистры бухгалтерского учета можно вывести на печать и до истечения отчетного периода.

На основании статьи 19 Закона № 402-ФЗ компания осуществляет внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни.

Доходы организации в зависимости от их характера, условия получения и направлений деятельности организации подразделяются на:

- доходы от обычных видов деятельности;
- прочие доходы.

Доходами от обычных видов деятельности является выручка от оказания услуг.

Выручка признается в том отчетном периоде, в котором организация признает задолженность покупателя согласно условиям договора, независимо от фактического поступления средств или иного имущества и (или) имущественных прав в оплату за оказанные услуги.

Доходы, отличные от доходов по обычным видам деятельности, считаются прочими поступлениями организации.

2.2 Основные экономические показатели ООО «Торговый дом КИТ»

Анализ ликвидности.

Ликвидность баланса определяется степенью покрытия активами обязательств организации, при условии, что срок обращения данных активов в деньги соответствует срокам погашения обязательств. Ликвидность баланса достигается путем установления равенства между обязательствами организации и ее активами, или превышения активами обязательств компании.

Сгруппируем активы баланса (см. приложение 1, таблица 1) ООО «Торговый дом КИТ» в соответствии с критерием их способности превращаться в деньги в кратчайшее время и с наименьшими потерями в стоимости (табл. 4):

Таблица 4

Группировка активов по степени ликвидности

Показатели	2015		2016		2017		Изменения в абсолютных значениях	
	тыс. р.	%	тыс. р.	%	тыс. р.	%	2016	2017
Наиболее ликвидные активы (А1)	274	1,19	467	2,97	2169	18,13	193	1702
Быстро реализуемые активы (А2)	87	0,38	111	0,71	83	0,69	24	-28
Медленно реализуемые активы (А3)	18243	79,44	10803	68,63	6478	54,15	-7440	-4325
Труднореали-зуемые активы (А4)	4361	18,99	4361	27,70	3234	27,03	0	-1127
Баланс	22965	100,00	15742	100,00	11964	100,00	-7223	-2651

Наиболее ликвидные активы: денежные средства и краткосрочные финансовые вложения (А1).

Быстрореализуемые активы – готовая продукция, дебиторская задолженность и товары отгруженные (А2).

Медленно реализуемые активы: незавершенное производство, производственные запасы, расходы будущих периодов (А3).

Труднореализуемые активы: основные средства, нематериальные активы, долгосрочные финансовые вложения, незавершенное строительство (А4).

Структура активов ООО «Торговый дом КИТ», сгруппированных по степени ликвидности за период с 2015 по 2017 годы претерпела некоторые весомые изменения. Так, в 2015 году наибольший удельный вес 79,44% приходился на медленно реализуемые активы (А3), 18,99% от общего размера активов баланса составляли трудно реализуемые активы (А4), и наконец незначительные доли в балансе составляли наиболее ликвидные активы (А1) и быстро реализуемые активны (А2) – 1,19% и 0,38% соответственно. В 2016 году, за счет существенного сокращения медленно реализуемых активов на 7 440 тыс. р. структура баланса поменялась. Доля медленно реализуемых активов сократилась до 68,63 % и на их фоне возросла доля труднореализуемых активов до 27,7%, доли наиболее ликвидных и быстрореализуемых активов остались незначительными. Изменения в структуре баланса не прекратились и в 2017 году. Медленно реализуемые активы ООО «Торговый дом КИТ» сократились еще на 4 325 тыс. р., и поэтому их доля в балансе составила 54,15%, доля труднореализуемых активов осталась на уровне 27%, хотя в абсолютном выражении они также сократились на 1 127 тыс. р. В связи с продажей части основных средств и возврата дебиторской задолженности наиболее ликвидные активы компании (денежные средства на счетах) возросли на 1 702 тыс. р. и их доля в балансе составила 18,13%.

Сгруппируем пассивы баланса (см. приложение 1, табл. 2) ООО «Торговый дом КИТ» по степени срочности их погашения (табл. 5):

Наиболее срочные обязательства (традиционно к ним относят обязательства, которые должны быть погашены в течение месяца): кредиторская задолженность и кредиты банков, срок оплаты которых уже наступил (П1).

Среднесрочные обязательства – это обязательства со сроком погашения до одного года. К ним относятся краткосрочные кредиты банка (П2).

Таблица 5

Группировка пассивов по срочности погашения обязательств

Показатели	2015		2016		2017		Абсолютное значение	
	тыс. р.	%	тыс. р.	%	тыс. р.	%	2016	2017
Наиболее срочные обязательства (П1)	11194	48,74	7527	47,81	4114	34,39	-3667	-3413
Краткосрочные пассивы (П2)	0	0,00	0	0,00	0	0,00%	0	0
Долгосрочные пассивы (П3)	5809	25,30	1703	10,82	1000	8,36	-4106	-703
Собственный капитал предприятия (П4)	5962	25,96	6512	41,37	6850	57,26	550	338
Баланс	22965	100,00	15742	100,00	11964	100,00	-7223	-3778

К долгосрочным обязательствам относятся долгосрочные банковские кредиты и займы (П3).

Постоянные пассивы – собственный капитал предприятия (П4).

Структура пассивной части баланса ООО «Торговый дом КИТ» за исследуемый период также претерпела значительные изменения. В 2015 году соотношение пассивов в балансе было следующим: 25,96% составлял собственный капитал организации, 25,30 % долгосрочные пассивы (займы), доля краткосрочных пассивов равнялась 0, и наиболее срочные обязательства (в основном это кредиторская задолженность перед поставщиками и подрядчиками) составляли 48,74% или 11 194 тыс. р. Вообще наличие такой большой кредиторской задолженности – это нормальное явление для торговой организации. Она как правило имеет мало основных средств (в основном это торговые площади), а весь товар на условиях отсрочки платежа она приобретает у оптовых поставщиков или производителей. В 2016 году структура баланса поменялась за счет существенного сокращения наиболее срочных обязательств, с 11 194 тыс. р. до 7 527 тыс. р., и долгосрочных пассивов с 5 809 тыс. р., до 1 703 тыс.р. Соответственно, собственный капитал организации (при незначительном абсолютном увеличении) в доле от итога баланса вырос с 25,96% до 41,37%, что делает организацию более устойчивой и приближает к золотому соотношению 1 к 1 между собственным и заемным капиталом. Наиболее срочные обязательства составляли в 2016 году 47,81% от баланса и долгосрочные пассивы 10,82%. В 2017 году начавшиеся тенденции по сокращению наиболее срочных обязательств и долгосрочных пассивов продолжилась. Наиболее срочные обязательства снизились на 3 413 тыс. р. (с 7527 до 4114 тыс. р.), и долгосрочные пассивы с 1703 до 1000 тыс. р. Таким образом, структура пассивной части баланса ООО «Торговый дом КИТ» приобрела вид 57,26% собственный капитал, 34,39% наиболее срочные обязательства, 8,36% долгосрочные пассивы. В целом валюта баланса сократилась с 22 965 тыс. р. в 2015 году до 11 964 тыс. р в 2017 году. Следовательно, можно заключить что организация сжалась в 2 раза. При этом дисбаланса не наблюдается, в виде существенного сокращения собственного капитала и увеличения долгов. Наоборот, компания выплачивала год за годом свои долги и

сокращала размеры кредиторской задолженности, а собственные капитал рос за счет нераспределенной прибыли.

Проанализируем соотношение активов и пассивов ООО «Торговый дом КИТ» (табл. 6).

Таблица 6

Анализ ликвидности баланса предприятия за 2017

Актив	Пассив	Условие	Излишек (недостаток) платежных средств, тыс.р.
А1=274	П1=11194	⩾	-9871
А2=87	П2=0	⩾	0
А3=18243	П3=5809	⩾	10811
А4=4361	П4=5962	⩽	-940

Соотношение активов и пассивов компании в 2017 году было следующее. Абсолютно ликвидные активы не покрывали наиболее срочные обязательства, быстро реализуемые активы покрывали краткосрочные пассивы, поскольку их фактически нет; медленно реализуемые активы покрывали с существенным запасом долгосрочные пассивы (обязательства) компании, и собственный капитал покрывает труднореализуемые активы. Выполняется только три равенства из четырех. Баланс организации можно назвать ликвидным, но он не является абсолютно ликвидным.

Коэффициенты ликвидности (табл. 7).

Значения коэффициента абсолютной ликвидности за 2015 год и 2016 год были намного ниже нормативных значений в 0,2. Однако, в 2017 году, с за счет существенного сокращения кредиторской задолженности и увеличения денежных средств на счету, коэффициент превысил нормативное значение и составил 0,5272.

Коэффициент срочной ликвидности также находится намного ниже нормативного значения в 0,7-0,8 и по годам он соответственно составлял 0,0322 – 2015 год, 0,0768 – 2016 год и 0,471 – 2017 год. Наблюдается

тенденция к повышению данного коэффициента, но от нормативных значений все он отстает существенно, что говорит о низкой ликвидности организации.

Таблица 7

Коэффициенты ликвидности баланса ООО «Торговый дом КИТ»

Показатели	Формула	Значение			Изменение		Нормативное ограничение
		2015	2016	2017	2016	2017	
Общий показатель ликвидности	(А1+0,5А2+0,3А3)/(П1+0,5П2+0,3П3)	0,3465	0,3477	0,6811	0,0012	0,333	не менее 1
Коэффициент абсолютной ликвидности	А1/(П1+П2)	0,0245	0,062	0,5272	0,0375	0,465	0,2 и более, Допустимое значение 0,1
Коэффициент срочной ликвидности	(А1+А2)/(П1+П2)	0,0322	0,0768	0,5474	0,0446	0,471	не менее 1, Допустимое значение 0,7-0,8
Коэффициент текущей ликвидности	(А1+А2+А3)/(П1+П2)	1,662	1,512	2,122	-0,15	0,61	не менее 2,0
Коэффициент покрытия	(А1+А2+А3)/(П1+П2+П3)	1,0942	1,233	1,7071	0,139	0,474	1 и более, Оптимальное не менее 2,0

Коэффициент текущей ликвидности в 2015 и 2016 годах был ниже нормативного значения в 2, но уже в 2017 году данный коэффициент был равен 2,122 и превысил нормативное значение. Дело в том, что при расчете данного коэффициента учитываются медленно реализуемые активы, которых у организации большинство, а также вклад в достижение нормативного значения сыграло существенное увеличения в 2017 году показателя А1, за счет поступления денежных средств от сокращения основных средств А4 и медленно-реализуемых активов А3.

Общий показатель ликвидности за исследуемый период оказался ожидаемо ниже рекомендованного значения – 1. Значения коэффициента 0,3465, 0,3477, 0,6811 соответственно по годам – 2015, 2016, 2017 годы.

В связи с тем, что коэффициент текущей ликвидности за исследуемый период в три года дважды не достигал нормативного значения 2 и только в 2017 году его немного превысил, рассчитаем коэффициент утраты платежеспособности. Коэффициент утраты платежеспособности – это финансовый коэффициент, показывающий вероятность ухудшения показателя текущий ликвидности предприятия в течение следующих 3 месяцев после отчетной даты.

$$К_{утр.платеж.}=(К_{ТЛкп}+3/Т*(К_{ТЛкп}–К_{ТЛнп}))/2=(2.122+3/12*(2.122-1.512))/2=1.1$$

Согласно проведенным расчетам, искомый коэффициент составил 1,1, что выше рекомендуемого значения – 1. Это говорит о том, что риск утратить платежеспособность в ближайшем периоде у организации отсутствует.

Анализ коэффициентов платежеспособности.

Текущая платежеспособность считается нормальной, если соблюдается условие, А1 + А2 ≥ П1 + П2 и это свидетельствует о платежеспособности или неплатежеспособности в ближайшем периоде(рис. 7).

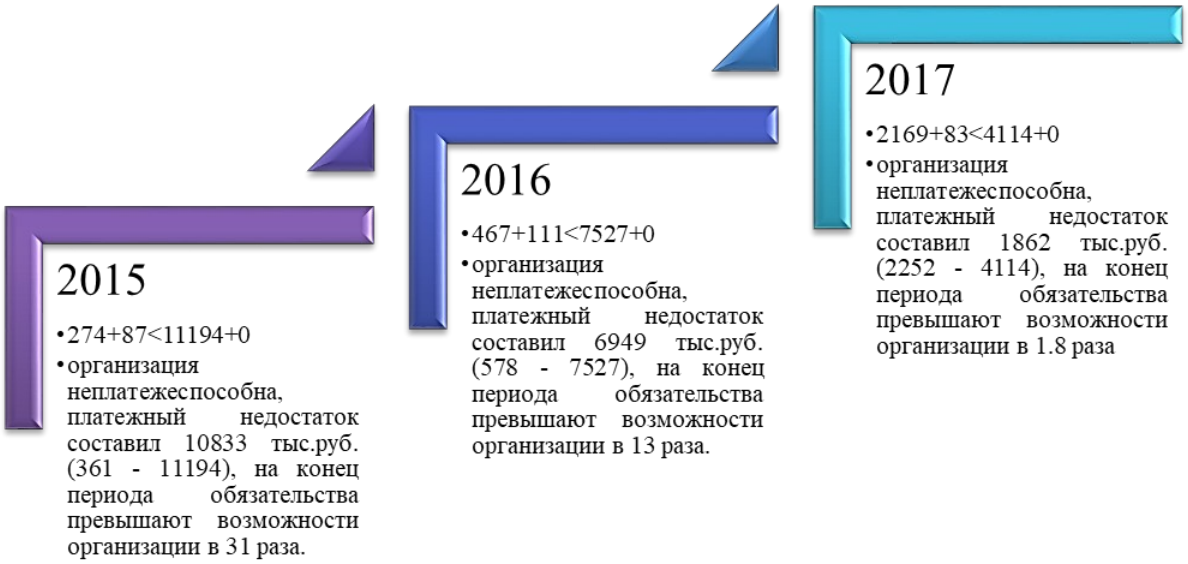

Рис. 7. Анализ текущей платежеспособности ООО «Торговый дом КИТ»

В целом по за весь исследуемый период с 2015 по 2017 гг. организация находится в ситуации высокого риска оказаться неплатежеспособной.

Перспективная платежеспособность характеризуется условием: А3 ≥ П3 (рис. 8). Перспективная платежеспособность представляет собой прогноз платежеспособности на основе сравнения будущих поступлений и платежей, из которых представлена лишь часть, поэтому этот прогноз носит приближенный характер.



Рис. 8. Анализ перспективной платежеспособности ООО «Торговый дом КИТ»

За весь исследуемый период показатель перспективной платежеспособности был положительным, следовательно, можно сделать прогноз о платежеспособности рассматриваемой организации в ближайшем периоде. Опять значительную роль в определении данного коэффициента сыграло наличие у организации большого объема медленно реализуемых активов.

Далее проведем **анализ финансовой устойчивости** исследуемой организации (табл.8).

Поскольку на конец периода коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами составил 0,7847, это значит, что на 78,47% оборотные активы профинансированы за счет собственных средств организации, – это говорит о достаточно устойчивом финансовом состоянии. Текущее значение коэффициента превышает минимальное нормативное значение (0,1) в 7,8 раза.

Коэффициент покрытия инвестиций равен на протяжении всего исследуемого периода находится ниже нормативного значения 0,75 и составляет в 2017 году 0,6561. Следует отметить, что значения показателя улучшились за исследуемый период и приближаются к нормативным.

Значение коэффициента обеспеченности материальных запасов по состоянию на конец анализируемого периода составило 0,7126, что соответствует норме в 0,5. В 2015 и в 2016 годах показатель был ниже нормы.

Коэффициент краткосрочной задолженности показывает преобладание краткосрочных источников в структуре заемных средств. Значения данного показателя по годам, составляют 0,6584 в 2015 году,0,8155 в 2016 году и 0,8045 в 2017 году. Нормативное значение на уровне 0,5. Данные показатели его превышают. Как правило иметь краткосрочную задолженность в таких объемах нежелательно, поскольку в большинстве случаев она представлена кредиторской задолженностью, а она неустойчива,

Таблица 8

Показатели финансовой устойчивости организации

Показатели	Формула	Значение			Изменение		Нормативное ограничение
		2015	2016	2017	2016	2017	
1. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Отношение собственных оборотных средств к оборотным активам	0,3205	0,5722	0,7847	0,252	0,213	0,1 и более
2. Коэффициент покрытия инвестиций	Отношение собственного капитала и долгосрочных обязательств к общей сумме капитала	0,5126	0,5219	0,6561	0,0093	0,134	0,75 и более
3. Коэффициент мобильности имущества	Отношение оборотных средств к стоимости всего имущества	1	1	1	0	0	
4. Коэффициент мобильности оборотных средств	A1/M	0,0147	0,041	0,2485	0,0263	0,208	0,17- 0,4
5. Коэффициент обеспеченности запасов	Отношение собственных оборотных средств к стоимости запасов: Em/Z	0,4062	0,3568	0,7126	-0,0494	0,356	0,5 и более
6.Коэффициент краткосрочной задолженности	Отношение краткосрочной задолженности к общей сумме задолженности	0,6584	0,8155	0,8045	0,157	-0,011	0,5
7. Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага)	Заемные средства/ИС	0,9743	0,2615	0,146	-0,713	-0,116	меньше 1,5
8. Коэффициент финансирования	Капитал и резервы/Заемные средства	1,0263	3,8238	6,85	2,798	3,026	больше 0,7

и сильно зависит от интересов и требований кредиторов, сроки оплаты по ней не превышают 3 месяцев. Но не стоит забывать о специфике исследуемой организации – это торговая организация, и иметь значительную кредиторскую задолженность за товарные запасы от поставщиков и производителей данных товаров – это нормально.

Финансовое состояние с точки зрения состояние запасов и обеспеченность их источниками формирования является кризисным, так как в ходе анализа установлен недостаток собственных оборотных средств, собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и общей величины основных источников формирования запасов.

На основе данных отчета о прибылях и убытках (см. приложение 1, таблица 3) проведем горизонтальный анализ выручки и прибыли ООО «Торговый дом КИТ» в 2015-2017 годах (табл.9).

Таблица 9

Горизонтальный анализ показателей ООО «Торговый дом КИТ», тыс.р.

Состав балансовой прибыли	2015	2016	2017	Абсолютное изменение	
				2016	2017
Выручка	139626	107427	77046	-32199	-30381
Себестоимость продаж	111798	92843	57705	-18955	-35138
Валовая прибыль	27828	14584	19341	-13244	4757
Коммерческие расходы	27615	14397	19235	-13218	4838
Управленческие расходы	0	0	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	213	187	106	-26	-81
Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0	0
Проценты к получению	0	0	0	0	0
Проценты к уплате	0	0	0	0	0
Прочие доходы	560	454	3847	-106	3393
Прочие расходы	0	0	2846	0	2846
Прибыль (убыток) до налогообложения	773	641	1107	-132	466
Отложенные налоговые активы	0	0	0	0	0
Отложенные налоговые обязательства	0	0	0	0	0
Текущий налог на прибыль	112	91	769	-21	678
Прибыль (убыток) от обычной деятельности	0	0	0	0	0

Чистая прибыль (убыток)	661	550	338	-111	-212

Выручка компании за исследуемый период дважды существенно сократилась на 32 199 тыс. р. в 2016 году и на 30 381 тыс. р. в 2017 году. Такое существенное сокращение объемов деятельности является причиной столько серьезного изменения и сокращения баланса организации. На лицо, либо масштабная реструктуризация бизнеса, когда не приносящие доход направления сокращаются, и при этом прибыль не снижается, или растет, либо рыночные неудачи компании и состояние близкое к неплатежеспособности или банкротству.

Себестоимость продаж сократилась также на 18 955 тыс. р. в 2016 году и на 35 138 тыс. р. в 2017 году, что можно считать вполне пропорциональным за весь период сокращению оборотов компании.

Коммерческие расходы составляли на протяжении исследуемого периода величину практически равную валовой прибыли, поэтому у компании практически нет прибыли от продаж (значения до 200 тыс. р. при оборотах компании в 77-140 млн. р. являются крайне незначительными).

У ООО «Торговый дом КИТ» есть также небольшие прочие доходы и расходы. И в целом показатель чистой прибыли составляет 661 тыс. р. в 2015 году, 550 тыс. р. в 2016 году и 338 тыс. р. в 2017 году. Если учесть сокращение выручки за период со 139 626 тыс. р. до 77 046 тыс. р. на 62 048 тыс. р., то сохранение значений чистой прибыли в положительной зоне нам прямо указывает на контролируемое сокращение оборота компании до рациональных пределов, что подтверждается переходом различных коэффициентов платежеспособности и финансовой устойчивости в зону нормативных значений и улучшением структуры баланса ООО «Торговый дом КИТ».

Далее на основе данных отчета о прибылях и убытках (см. приложение 1, таблица 3) проведем вертикальный анализ выручки и прибыли ООО «Торговый дом КИТ» в 2015-2017 годах (табл.10).

На протяжении всего исследуемого периода организация несла расходы сопоставимые со всей выручкой. Так, в 2015 году себестоимость продаж и коммерческие расходы составили 99,85% от выручки. В 2016 году – 99,82% и в 2017 году 99,87% от выручки. Следовательно, организация на является неприбыльной, чистая прибыль от выручки составляет всего 0,5%. Но при этом ООО «Торговый дом КИТ» нельзя назвать убыточной организацией, поскольку не смотря на то, что все поступающие средства съедают расходы, эти расходы все-таки не требуют от компании дополнительных вливаний, и полностью покрываются поступлениями, даже остается небольшая прибыль.

Таблица 10

Вертикальный анализ показателей ООО «Торговый дом КИТ», %

Состав балансовой прибыли	2015	2016	2017	Абсолютное изменение	
				2016	2017
Выручка	100	100	100	0	0
Себестоимость продаж	80.07	86.42	74.9	6.35	-11.52
Валовая прибыль	19.93	13.58	25.1	-6.35	11.52
Коммерческие расходы	19.78	13.4	24.97	-6.38	11.57
Управленческие расходы	0	0	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	0.15	0.17	0.14	0.02	-0.03
Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0	0
Проценты к получению	0	0	0	0	0
Проценты к уплате	0	0	0	0	0
Прочие доходы	0.4	0.42	4.99	0.02	4.57
Прочие расходы	0	0	3.69	0	3.69
Прибыль (убыток) до налогообложения	0.55	0.6	1.44	0.05	0.84
Отложенные налоговые активы	0	0	0	0	0
Отложенные налоговые обязательства	0	0	0	0	0
Текущий налог на прибыль	0.08	0.08	1	0	0.92
Прибыль (убыток) от обычной деятельности	0	0	0	0	0
Чистая прибыль (убыток)	0.47	0.51	0.44	0.04	-0.07

Рассмотрим показатели рентабельности капитала ООО «Торговый дом КИТ»(табл. 11).

Согласно данным таблицы 11 можно заметить существенное снижение рентабельности собственного капитала ООО «Торговый дом КИТ» с 11,74% до 5,06%.

Таблица 11

Показатели, характеризующие рентабельность использования вложенного в предпринимательскую деятельность капитала

Показатели	Формула	Значение			Изменение	
		2015	2016	2017	2016	2017
1. Рентабельность собственного капитала (ROE)	Отношение чистой прибыли к средней величине собственного капитала	11,74	8,82	5,06	-2,92	-3,76
2. Рентабельность активов (ROA)	Отношение чистой прибыли к средней стоимости активов	2,94	2,84	2,44	-0,1	-0,4
3. Прибыль на инвестированный капитал (ROCE)	Отношение прибыли до уплаты процентов и налогов (EBIT) к собственному капиталу и долгосрочным обязательствам	6,62	6,41	13,78	-0,21	7,37

Рекомендуемое значение ROE составляет 16-17%. А текущие значения говорят о неэффективности бизнеса, поскольку учредителям проще вложить свои средства в банк и получать там больше процент по депозиту, при этом не будет никаких рисков, связанных с работой бизнеса. Не требуется затрат и дополнительного внимания со стороны учредителей. Рентабельность активов (баланса) составляет 2,44% в 2017 году, в остальные годы показатель не превышает трех процентов, что также являет очень низким значением.

Численность персонала на 01. 01. 2018 года составило 62 человек, следует отметить, что численность персонала увеличилась в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 18 человек или на 29,03% (табл. 12).

Рост численности персонала позволит обслужить больше клиентов и в целом повысить качество обслуживания, скорость выкладки товара и т.д., что будет способствовать развитию магазина.

Таким образом, ООО «Торговый дом КИТ» на представилась достаточно оборотистой организацией. При этом выручка компании сократилась в 2 раза за исследуемый период, сократилось и имущество компании (валюта баланса) также в 2 раза.

Таблица 12

Структура персонала предприятия по категориям за 2016 -2017гг.

Годы	Всего, чел		В том числе по категориям							
			Рабочие		Руководи-тели		Специа-листы		Служа-щие	
	чел.	Уд. вес, в %	Кол - во, чел	Уд. вес, %	Кол-во, чел	Уд. вес, %	Кол-во, чел	Уд. вес, %	Кол-во, чел	Уд. вес, %
2016	44	100	30	68,18	5	11,36	6	13,64	3	6,82
2017	62	100	42	67,74	5	8,06	7	11,29	8	12,90

При это нельзя говорить о значительных убытках, потому что их нет, компания работает с минимальной прибылью. Баланс ООО «Торговый дом КИТ» не ухудшился, а улучшился, и ряд показателей платежеспособности и ликвидности приобрели нормативные значения. На лицо, планомерная реструктуризация бизнеса, с сокращением убыточных направлений, и как следствие избыточных оборотов компании. При этом руководство набрало новый персонал, для расширения объема оказываемых услуг и наращивания выручки и прибыли.

2.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Торговый дом КИТ»

В ООО «Торговый дом КИТ» заработная плата работникам выплачивается соблюдением Трудового кодекса РФ и коллективного договора, то есть два раза в месяц. Аванс выплачивается девятнадцатого числа каждого месяца, заработная плата четвертого числа.

Заработная плата в ООО «Торговый дом КИТ» складывается из двух составляющих - оклад и премия за конкретные результаты работы.

Оклад определяется штатным расписанием, утвержденным директором.

Определение премиальных выплат по всем категориям персонала осуществляется отдельно в зависимости от того, какие конченые результаты получены организацией по итогам трудовой деятельности ее сотрудников.

Все сотрудники ООО «Торговый дом КИТ» работают по трудовому договору, следовательно, им гарантированы оплачиваемый отпуск, выходные и праздничные дни, а также установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего дня в соответствии с законом. Отпуск у работников составляет 28 календарных дней. Работодатель позволяет делить отпуск на части. При этом, согласно трудовому законодательству, одна из частей отпуска должна составлять не меньше 14 календарных дней. На время отпуска за работником сохраняется средний заработок и место работы.

Аналитический учет заработной платы в ООО «Торговый дом КИТ» осуществляется следующим образом.

В организации ведется табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда Т-12. Его ведут ответственные за это сотрудники, которые отмечают явку или неявку по каждому работнику (ежедневно). В конце месяца ответственные за ведение табеля сотрудники подсчитывают общее количество отработанных дней и часов, а также количество часов неотработанных. Табель подписывается соответствующим руководителем структурного подразделения и затем передается в бухгалтерию.

Из табеля учета рабочего времени сотрудники бухгалтерии переносят данные в лицевые счета (форма № Т-54), которые открыты на каждого работника для ежемесячного отражения сведений и расчетов по плате труда.

Лицевой счет открывается на каждого сотрудника на основании приказа(распоряжения) о приеме сотрудника на работу. В данной форме отражается фамилия, имя и отчество работника, подразделение, в которое его приняли, должность, условия труда, тарифная ставка, суммы надбавок или

доплат, если они предусмотрены, также в данной форме отражаются удержания по видам, суммы удержанные и т.д. После завершения календарного месяца на лицевой счет вносят данные по начисленным за период работнику суммам выплат и удержаний. Также встречаются случаи, когда на лицевом счету отражается долг работника перед ООО «Торговый дом КИТ». Такое случалось несколько раз, когда сотрудники получали авансом командировочные, но не предоставляли в полном объеме документы, подтверждающие расходы, поэтому данные суммы удерживались из зарплаты соответствующих сотрудников. Также следует упомянуть, что период открытия лицевых счетов – это один год, по истечении данного периода лицевой счет закрывается и открывается новый. Такая процедура осуществляется ежегодно, пока сотрудник, на которого открывается лицевой счет, работает в ООО «Торговый дом КИТ».

Сотрудники бухгалтерии ООО «Торговый дом КИТ» при перенесении данных из табеля учета рабочего времени на лицевые счета сотрудников сверяют их с данными из приказов, которые им предоставляет кадровая служба, чтобы не возникало ситуации, когда сотрудник в командировке, а ему по ошибке поставили отработанный день и т.д.

Затем рассчитываются отклонения (с учетом данных из лицевого счета за предыдущие периоды), отпускные (расчет отпускных проводится в специализированной форме Т-60), если сотрудник отсутствовал по болезни, то учитываются данные больничных листов, если сотрудник был в командировке, то рассчитывается его средний заработок (поскольку сотруднику положены не только командировочные, но и средний заработок, когда он находится в командировке) и так далее.

Затем производятся основные начисления причитающейся заработной платы, на основе действующей в организации системы мотивации, которая, на наш взгляд не является эффективной, но этот вопрос будет рассмотрен дальше в работе.

Все произведённые расчеты по каждому работнику, сотрудники бухгалтерии ООО «Торговый дом КИТ» отражают на лицевых счетах сотрудников (форма Т-54) по соответствующим графам.

Также один из важных аспектов учета расчетов с персоналом по оплате труда является удержание налога на доходы физических лиц, поскольку каждая организация – работодатель (в том числе и ООО «Торговый дом КИТ» является налоговым агентом для своих работников. Расчет НДФЛ к удержанию производится в специальном регистре налогового учета за месяц, а также нарастающим итогом с начала года, при этом учитываются, как ранее удержанные суммы, так и налоговые вычеты, полагающиеся сотрудникам.

Все удержания НДФЛ отражаются на лицевых счетах сотрудников.

Затем определяется сумма заработной платы причитающаяся к выплате сотрудникам.

Большинство сотрудников ООО «Торговый дом КИТ» получают оплату на банковскую карту, но также есть сотрудники, которые получают заработную плату наличными в кассе организации, и с учетом того, что организация относительно небольшая в ней ведется расчетно-платежная ведомость по форме Т-49.

В целях обобщения данных по расчетам с персоналом в области оплаты труда, а также по выплатам, связанным с доходом от использования ценных бумаг, используют счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Приведем примеры проводок, которые осуществлялись по счету 70 в ООО «Торговый дом КИТ». В условиях ООО «Торговый дом КИТ» принятая на работу 12 декабря 2016 г. Соболева Н.М. на должность менеджера со ставкой согласно штатного расписания, в июле 2017 года отработала 23 рабочих дня, премия не предполагалась, ее оклад составил 29 950 рублей.

Начисление оплаты труда будет производиться по следующей проводке:

- Дт 20 Кт 70 на сумму 29950 рублей.

Указанной сотруднице был предоставлен налоговый вычет по одному ребенку в размере 1400 рублей. НДФЛ исчислен по следующей формуле:

- НДФЛ = (Начисленная зарплата - Вычет) * 13%;
- НДФЛ= (29950-1400) * 13%=3711,5 рублей.

В учетных документах удержание НДФЛ с общей суммы заработной платы будет отражено по следующей схеме:

- Дт 70 Кт 68 субсчет «НДФЛ» на сумму 3711,5 рублей.

Следовательно, заработная плата сотрудницы Соболевой составит: 26 238,5 рублей и будет отражена в учетных документах в виде такой записи:

- Дт 70 Кт 50 на сумму 26238,5 рублей.

Подтверждение суммы расчетов будет отражено в карточке данной сотрудницы за 2017 год.

По мере отработки 4 месяцев сотрудницей, она взяла больничный в связи с заболеванием в период с 12 по 18 марта 2017 года, а страховой стаж на данный период составляет 7 лет 3 месяца и 21 день. Общая сумма заработанных средств за последние два года составила 195 846 рублей 11 копеек.

Среднедневной заработок составил:

- СДР = 195 846,11/730 = 268,28 рублей

В силу того, что страховой стаж составляет период от 5 до 8 лет, то оплата будет производиться исходя из 80% от среднедневного заработка сотрудника.

Чем больше размер страхового стажа, тем выше будет уровень выплат по временной нетрудоспособности, а именно:

- в случае наличие страхового стажа от 8 и более лет, больничный будет оплачиваться по ставке 100% среднедневного заработка;
- в условиях наличия стажа от 5 до 8 лет – 80% от среднедневного заработка;
- при стаже до 5 лет – 60% среднедневного заработка.

При страховом стаже менее 6 месяцев размер больничного составит не более одного МРОТ за полный календарный месяц (то есть на сегодняшний день не более 5 554 рублей):

- СС = 268,2823 * 80% = 214,62 рублей/день;

Умножаем на количество дней: 214,6258 * 7 =1502, 38 рублей

Вычисляем НДФЛ: 1502,38 * 13% = 195,3094 рублей; 1502,38 - 195,3094 = 1307,07 рублей

1307,07 рублей – именно такую сумму секретарь директора получила за 7 дней нетрудоспособности.

Пособие за первые три календарных дня нетрудоспособности оплачивается за счет фирмы. Начиная с четвертого дня, пособие оплачивает ФСС России.

Если больничный выдан в связи с болезнью члена семьи работника, то пособие оплачивается за счет ФСС России с первого дня.

В бухучете начисление и выплата больничного пособия оформляется следующими проводками:

- Дт 20 Кт 70 - начислено пособие, оплачиваемое за счет организации на сумму 643,88 рубля;
- Дт 69 субсчет «Расчеты с ФСС по взносам на социальное страхование» Кт 70 – начислено пособие, оплачиваемое за счет ФСС России на сумму 858,50 рублей.
- Дт 70 Кт 68 субсчет «НДФЛ»– удержан НДФЛ на сумму 195 рублей;
- Дт 70 Кт 50 – выдано пособие сотруднице.

Таким образом, ООО «Торговый дом КИТ» для расчетов с персоналом по оплате труде использует синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисления причитающихся к выплате работникам сумм (заработная плата, пособия, дивиденды) отражаются по кредиту счета. Фактическая выплата заработной платы, а также всевозможные удержания, к которым относятся налог на доходы физических лиц, алименты, а также выплаты по исполнительным документам, отражаются по дебету

данного счета.Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Торговый дом КИТ» ведется с помощью лицевых счетов (основанием для заполнения которых являются табели учета рабочего времени, листки о временной нетрудоспособности, приказы администрации о выплате премий, оказания материальной помощи и т.д.), расчетной ведомости (поскольку большая часть сотрудников получает заработную плату на банковскую карту), платежной ведомости и расчетно-платежной ведомости.

2.4. Предложения по совершенствованию учета расчетов по оплате труда и повышению эффективности использования фонда заработной платы

Проведенный анализ системы оплаты труда в исследуемой организации позволил определить следующие ключевые проблемы:

1. Действующая в организации система оплаты труда не оказывает стимулирующего эффекта на работников с позиции увеличения производительности труда, или роста объема выполняемых операций и действий.

2. В ООО «Торговый дом КИТ» бухгалтерский учет, в том числе и учет заработной платы, выплачиваемой работникам ведется на основе программы 1С: «Предприятие 8.2». Данная версия программы вышла еще 26 мая 2010 года, она не оптимизирована на работу с современными 64-битными операционными системами Windows 10, в результате чего случаются сбои в работе и зависания программы, а также в ней отсутствуют различные полезные функции, добавленные в программах 1С: «Предприятие 8.3» и бета версии 1С: «Предприятие 8.4». Пока программа не обновлена до современной версии проблематично повысить эффективность работы бухгалтерии и организации в целом.

На основании озвученных проблем, предложим мероприятия по совершенствованию учета оплаты труда персонала в ООО «Торговый дом КИТ».

Как было отмечено во второй и третьей главе исследования, бухгалтерский учет вООО «Торговый дом КИТ» осуществляется с использованием программного комплекса 1С: «Предприятие 8.2». Особенно следует подчеркнуть, что это уже устаревшая версия программы, и она не оптимизирована под современные операционные системы, из-за чего случаются сбои, чего в бухгалтерском учете допускать нельзя, а также в ней отсутствует ряд функций, облегчающих учет.

В целом рекомендацией сегодняшнего дня будет переход на версию программы 1С: «Предприятие 8.3», рекомендацией «завтрашнего дня» будет внедрение специализированного комплекса «1С: Зарплата и управление персоналом 8.3». Принципиальное отличие заключаетсяв более широком спектре функций программы относительно персонала, фактически программа позволяет выстроить систему оплаты труда, привязанную к достижению целей организации, к выполнению плановых заданий каждым из сотрудников, в том числе с применением KPI и грейдов.

Расчет экономической эффективности от внедрения ПО «1С: Зарплата и управление персоналом».

Экономическая эффективность рассчитывается по формуле

$$Ээф = 12 \cdot \Delta t \cdot Чсотр \cdot l\ ср.час \quad (3.1)$$

Экономическая эффективность от приобретения ПО «1С: Зарплата и управление персоналом» составит:

$$Ээф = 12 \cdot 8 \cdot 2 \cdot 4\,450 = 854\,400\ р.$$

Рассчитаем капитальные вложения на приобретения и использования ПО, которые рассчитываются по формуле:

$$К = Кпр + Кос + Кс + Ктс + Коб \quad (3.2)$$

$$К = 720\,000 + 25\,000 + 105\,000 = 850\,000\ р.$$

Затем рассчитываем трудоемкость окупаемость ПО «1С: Зарплата и управление персоналом» по формуле:

$$Токуп = К / Ээф. \quad (3.3)$$

$$Токуп = 850\,000 / 854\,400 = 0{,}99\ г.$$

Проведенный расчет демонстрирует нам, что покупка и внедрение программного комплекса «1С: Зарплата и управление персоналом» позволит добиться конкретного экономического эффекта и окупится менее чем за год. Данный продукт позволит сократить до минимума ручной труд в процессе учета заработной платы персонала. Позволит добиться устойчивого долгосрочного эффекта за счет увязки целей организации с целями подразделений и задачами конкретных работников, а соответственно и их вознаграждением. Также позволит выявить неэффективных сотрудников и выстроить для них систему обучения, или просто более быстро их заменить, то есть данный продукт имеет положительный эффект не только для бухгалтерии, но и для отдела кадров – поскольку это интегрированное решение.

Общие рекомендации в дополнение к внедрению программного комплекса «1С: Зарплата и управление персоналом» (рис. 9):

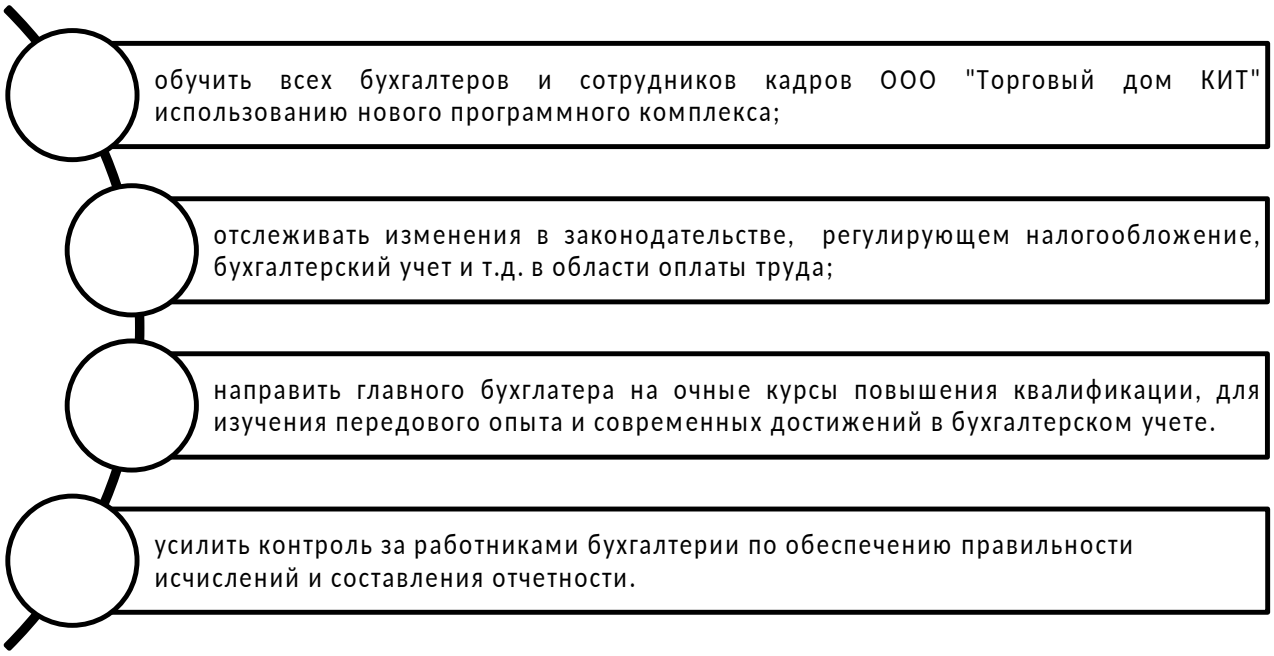

Рис. 9. Основные рекомендации по совершенствованию оплаты труда в ООО «Торговый дом Кит»

Действующая в ООО «Торговый дом КИТ» повременно-премиальная система оплаты труда слабо стимулирует персонал организации наращивать

эффективность и производительность труда, поскольку нет четкого и прозрачного соответствия между затраченными усилиями и полученными результатами. Следовательно, необходимо переходить на систему KPI или ключевых показателей эффективности, чтобы менеджмент компании видел вклад в доходы организации каждого работника, если это подразделение, приносящее прибыль, и целесообразность содержания каждого из сотрудников затратных подразделений.

С этого и начинается ухудшение финансового состояния организации, когда раздувается штат, и уже неясно кто и сколько прибыли приносит компании, но всех необходимо содержать. С этого же и начинаются антикризисные меры, определение эффективных подразделений бизнеса, и сокращения избыточных сотрудников. Поэтому применение подхода к оплате труда, основанного на эффективности сотрудников и ключевых показателях эффективности, является весьма перспективным решением для ООО «Торговый дом КИТ».

Попробуем оценить ожидаемый эффект, и потенциальный размер средств, который может быть направлен на стимулирующие мероприятия в ООО «Торговый дом КИТ».

Под абсолютной эффективностью системы премирования понимается разница между эффектом от изменения уровня показателей премирования в рассматриваемом периоде и соответствующей этому изменению величиной выплачиваемых премий с приходящимися на них отчислениями в социальные фонды:

$$Эабсол = Эден – П \quad (3.4)$$

Э абсол = (4 560000 – 3 510 000) – 52500*1,39 = 1 050000 – 72970,5 = = 977020,5 руб.

Под относительной эффективностью понимается отношение экономического эффекта от изменения уровня показателей премирования к сумме выплаченной премии:

Эотнос = Эден/П (3.5)

Эотнос = 1050000/52500 = 20

Показатели абсолютной и относительной эффективности используются для сравнения различных систем премирования и определения их выгодности для работодателя. Эффект в денежном выражении, полученный на основе непосредственного сопоставления достигнутого (У дост) и базового (Убаз) уровней показателей премирования рассчитывается по формуле:

Эден = Удост – У баз (3.6)

Э ден = 4 560 000 – 3 510 000 = 1 050 000 руб.

Таким образом, как минимум 1 050 000 руб. может быть направлен на дополнительное стимулирование работников ООО «Торговый дом КИТ», в рамках обновленной системы оплаты труда по KPI.

Подводя итог, отметим, что в целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия в качественном и профессиональном исполнении своих должностных обязанностей, выполнения в полном объеме поставленных задач, достижения более высокого уровня производственных показателей на предприятии, рекомендовано ввести доплаты работникам на основе внедряемого комплекса «1С: Зарплата и управление персоналом» в привязке к системе KPI сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одно из важнейших мест в системе бухгалтерского учета любой организации по праву занимает учет труда и заработной платы.

Учет труда и его оплаты является составной частью бухгалтерского учета, как важнейший элемент себестоимости производства. Эта проблема связана не только с интересами работников, но и с налогообложением, так как при неправильном расчете изменится налоговая база, а это значит, что заработная плата сотрудников во многом определяет себестоимость продукции (работ, услуг).

Оплата труда учитывается в качестве затрат организации, в качестве дохода работников, базы для налогообложения и начислений в государственные внебюджетные фонды.

В настоящее время выделяют три основные формы оплаты труда: повременную, сдельную и аккордную.

Сдельная система оплаты труда устанавливает четкую взаимосвязь между количеством произведенного продукта работником и оплатой его труда. Повременная система предполагает выплату вознаграждения сотрудникам за количество отработанного времени. Аккордная система является некоторым гибридом указанных систем и предполагает выплату вознаграждения работнику за выполнение определенного объема работ в установленные сроки.

Объектом исследования является компания ООО «Торговый дом КИТ».

Оценка финансового состояния ООО «Торговый дом КИТ» проводилась за период 2015-2017 гг. Однозначного заключения по итогам оценки дать нельзя. У компании за исследуемый период сократился в два раза оборот. Такое резкое сокращение выручки в обычной ситуации свидетельствовало бы о кризисных явлениях в организации, и возможно предбанкротном состоянии. Однако, данная компания является прибыльной,

хотя прибыль и составляет символические для организации такого размера 0,5 млн. р. в год. Анализ ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости подтверждает предположение о том, что сокращение оборота в исследуемой компании связано с реструктуризацией бизнеса и приведением структуры баланса в оптимальную форму.

Объем работы с персоналом зависит от численности персонала, численность персонала на предприятииООО «Торговый дом КИТ» увеличилась в 2017 году. Численность персонала на 01. 01. 2018 года составило 62 человека, следует отметить, что численность персонала увеличилась по сравнению с 2017 годом на 29,03 %. Фонд заработной платы в 2018 году планируется увеличить на 29% или на 24243 тыс. руб. по сравнению с 2017 годом.

В качестве рекомендаций для ООО «Торговый дом КИТ» предложено усовершенствовать автоматизацию системы бухгалтерского учета посредством перехода на новейшую версию программы 1С – на 1С: «Зарплата и кадры».

В данной программе множество преимуществ и инноваций, которые позволяют упростить и усовершенствовать систему бухгалтерского учета, а, следовательно, повысить эффективность работы предприятия. Экономический эффект для предприятия от внедрения новой версии автоматизации бухгалтерского учета представляется весьма ощутимым.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1. Гражданский кодекс РФ. Федеральный закон от 30.11.94 №51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СПС КонсультантПлюс.

2. Налоговый кодекс РФ (часть первая, Федеральный закон от 31.07.98 №146-ФЗ, и часть вторая, Федеральный закон от 05.08.2000 №117-ФЗ.) (ред. от 27.12.2018) // СПС КонсультантПлюс.

3. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 28.11.2018) //СПС КонсультантПлюс.

4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) // СПС КонсультантПлюс.

5. Приказ Минфина РФ № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций» от 02.07.2010 (ред. от 06.03.2018) // СПС КонсультантПлюс.

6. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94 н. (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении «Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»// СПС КонсультантПлюс.

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016)«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СПС КонсультантПлюс.

Источники на русском языке

8. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет. М.: Синергия, 2018. – 720 с.

9. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.: ТК Велби, 2016. – 510 с.

10. Бакина С. И. «Заработная плата в 2018 г. Практические рекомендации. Примеры расчета». («Юстицинформ», 2018). – 261 с.

11. Безруких П.С. Бухгалтерский учет.–М.: Бухгалтерский учет, 2018. – 532 с.

12. Богаченко В.М. Бухгалтерский учет: учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Изд. 16-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 509 с.

13. Бородин В.А. Бухгалтерский учет. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 528 с.

14. Бурлуцкая Т.П. Бухгалтерский учет для начинающих. М.: Инфра-Инженерия, 2016. – 208 с.

15. Варгузина Д.А. Методика анализа заработной платы в современных условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – №12–2. – С. 29–31.

16. Гаврилова А.Н. Финансы организаций (предприятий): Учебник. – М. 2016. – 608с.

17. Камордженова Н.А. Бухгалтерский учет / Н.А. Камордженова. — СПб: Питер, 2015. - 358с.

18. Керимов В. Э. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. – М.: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К°». 2016. – 724 с.

19. Кожинов В.Я. Бухгалтерский учет: учебник / В.Я. Кожинов. – М.: Экзамен, 2017. – 334с.

20. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет для начинающих / Н.П. Кондраков. – М.: Велби, 2018. – 358 с.

21. Кондраков Н.П. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / Н.П. Кондраков. – М.: Экзамен, 2018. – 608 с.

22. Краснова Л.П. Бухгалтерский учет: учебник / Л.П. Краснова. — М.: Юристъ, 2016. – 335с.

23. Краснова Л. П., Шалашова Н. Т., Ярцева М. М. Бухгалтерский учет: Учебник: 2-е изд. С изменениями. – м.: Юрист, 2016 – 542 с.

24. Митрофанова И.А. Экономика труда: теория и практика : учеб. пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. –М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 148 с.

25. Ройбу А.В. Бухгалтерский учет. Учебное пособие / А.В. Ройбу. М.: Эксмо, 2016. – 215с.

26. Рубаева Л.М. Системы оплаты труда и проблема оплаты труда в современной России / Л.М. Рубаева, Ю.Р. Исакова // Экономика и предпринимательство. – М., 2017. – №2–1 (79–1). – С. 131–134.

27. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., переб. И доп. – Минск: ООО «Новое издание», 2016. – 688с.

28. Сальникова Л.В. Оплата труда. Порядок, правила и исключения. – М.: Вильямс, 2016. – 510 с.

29. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.Г. Сапожникова. – М.: КноРус, 2018. – 456 с.

30. Серебренников Г.Г. Управление затратами на предприятии. Учебное пособие, – Тамбов, ТГТУ, 2016. – 498с.

31. Сивков, Е.В. Современный бухгалтерский учет. Основной курс от аудитора Евгения Сивкова / Е.В. Сивков. – М.: ИД «Евгений Сивков», 2016. – 320 с.

32. Смелик Р.Г. Бухгалтерский учет. Омск: ОГУ, 2017. – 348 с.

33. Турсина Е.А. Зарплата и иные выплаты работникам: Справочник / Е.А. Турсина, Т.Ю. Сергеева, О.О. Скоробогатова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2017. – 115 с.

34. Фофанов В.А. Банковский учет и аудит. М.: Дашков и К, 2018. – 413 с.

35. Швецкая В. М. Практикум по бухгалтерскому учету : учеб. пособие для студентов вузов и колледжей / В. М. Швецкая, Н. Б. Донченко, Н. А. Кириллова. – 6-е изд., доп. и перераб. – М.: Дашков и К, 2017. – 336 с.

36. Экономика труда / под ред. Ю. П. Кокина П. Э. Шлендера – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2017. – 256с.

37. Ярушкина Е.А. Учет и анализ (финансовый учет). Краснодар: ЮИМ, 2018. – 120 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1

Актив баланса ООО «Торговый дом КИТ»

Показатель	Код	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Итого по разделу I - Внеоборотные активы	**Ф1.1100**	**тыс. руб.**	**4361**	**4361**	**4361**	**4361**	**4361**	**3234**
Нематериальные активы	Ф1.1110	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Результаты исследований и разработок	Ф1.1120	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	Ф1.1130	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	Ф1.1140	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Основные средства	Ф1.1150	тыс. руб.	4361	4361	4361	4361	4361	3234
Доходные вложения в материальные ценности	Ф1.1160	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Финансовые вложения	Ф1.1170	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Отложенные налоговые активы	Ф1.1180	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Прочие внеоборотные активы	Ф1.1190	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Итого по разделу II - Оборотные активы	**Ф1.1200**	**тыс. руб.**	**9752**	**17617**	**17644**	**18604**	**11381**	**8730**
Запасы	Ф1.1210	тыс. руб.	5920	16878	17107	18243	10803	6478
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	Ф1.1220	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Дебиторская задолженность	Ф1.1230	тыс. руб.	3413	86	0	87	111	83
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	Ф1.1240	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	Ф1.1250	тыс. руб.	419	653	537	274	467	2169
Прочие оборотные активы	Ф1.1260	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
БАЛАНС (актив)	**Ф1.1600**	**тыс. руб.**	**14113**	**21978**	**22005**	**22965**	**15742**	**11964**

Таблица 2

Пассив баланса ООО «Торговый дом КИТ»

Показатель	Код	Ед.изм.	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017
Итого по разделу III - Собственный капитал	**Ф1.1300**	**тыс. руб.**	**3 649**	**3 870**	**5 301**	**5 962**	**6 512**	**6 850**
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	Ф1.1310	тыс. руб.	500	500	500	500	500	500
Собственные акции, выкупленные у акционеров	Ф1.1320	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	Ф1.1340	тыс. руб.	209	209	209	209	209	209
Добавочный капитал (без переоценки)	Ф1.1350	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Резервный капитал	Ф1.1360	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Ф1.1370	тыс. руб.	2940	3161	4592	5253	5803	6141
Итого по разделу IV - Долгосрочные пассивы	**Ф1.1400**	**тыс. руб.**	**5614**	**8627**	**6296**	**5809**	**1703**	**1000**
Заемные средства	Ф1.1410	тыс. руб.	5614	8627	6296	5809	1703	1000
Отложенные налоговые обязательства	Ф1.1420	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Оценочные обязательства	Ф1.1430	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Прочие обязательства	Ф1.1450	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Итого по разделу V - Краткосрочные пассивы	**Ф1.1500**	**тыс. руб.**	**4850**	**9481**	**10408**	**11194**	**7527**	**4114**
Заемные средства	Ф1.1510	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Кредиторская задолженность	Ф1.1520	тыс. руб.	4850	9481	10408	11194	7527	4114
Доходы будущих периодов	Ф1.1530	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Оценочные обязательства	Ф1.1540	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
Прочие обязательства	Ф1.1550	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0
БАЛАНС (пассив)	**Ф1.1700**	**тыс. руб.**	**14113**	**21978**	**22005**	**22965**	**15742**	**11964**

Таблица 3

Отчет о финансовых результатах ООО«Торговый дом КИТ»

Показатель	Код	Ед.изм.	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017
Валовая прибыль (убыток)	Ф2.2100	тыс. руб.	8670	29220	27828	14584	19341
Выручка	**Ф2.2110**	**тыс. руб.**	**65050**	**147853**	**139626**	**107427**	**77046**
Себестоимость продаж	Ф2.2120	тыс. руб.	56380	118633	111798	92843	57705
Прибыль (убыток) от продаж	Ф2.2200	тыс. руб.	-50	1065	213	187	106
Коммерческие расходы	Ф2.2210	тыс. руб.	8720	28155	27615	14397	19235
Управленческие расходы	Ф2.2220	тыс. руб.	0	0	0	0	0
Прибыль (убыток) до налогообложения	Ф2.2300	тыс. руб.	208	1522	773	641	1107
Доходы от участия в других организациях	Ф2.2310	тыс. руб.	0	0	0	0	0
Проценты к получению	Ф2.2320	тыс. руб.	0	0	0	0	0
Проценты к уплате	Ф2.2330	тыс. руб.	0	0	0	0	0
Прочие доходы	Ф2.2340	тыс. руб.	3703	457	560	454	3847
Прочие расходы	Ф2.2350	тыс. руб.	3445	0	0	0	2846
Чистая прибыль (убыток)	**Ф2.2400**	**тыс. руб.**	**156**	**1431**	**661**	**550**	**338**
Текущий налог на прибыль	Ф2.2410	тыс. руб.	52	91	112	91	769
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	Ф2.2421	тыс. руб.	0	0	0	-91	769

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

_____ /Медведева Мария Сергеевна /

подпись *(Ф.И.О.)*

«15» марта 2019