

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

ИЛЬИНА АЛЁНА СЕРГЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО
ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ТК – КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ»

Студент

(А.С. Ильина)

Руководитель

(Г.В. Денисенко)

Консультанты:

Нормоконтроль

(О.В. Гузенкова)

Допускается к защите

Зав. кафедрой

М. В. Полубелова

«09» 02 2018г.

Красноярск - 2018

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

М. В. Полубелова М. В. Полубелова

подпись

И.О. Фамилия

«06» 12 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Ильиной А.С.

направления 38.03.01 «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

1. Тема работы Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Утверждена: приказом по институту от 06 декабря 2017 № 179/1-уо

2. Срок сдачи работы 09.02.2018 г.

3. Содержание пояснительной записи

Введение, теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда,

анализ деятельности ООО «ТК - Красноярский хлеб»,

рекомендации по совершенствованию учета расчетов, заключение, список

использованных источников

4. Консультанты по разделам работы

нормоконтроль – Гузенкова О. В.

5. График выполнения Введение, 1 глава с 06.12.2017 г. по 14.01.2018 г.

2 глава с 06.12.2017 г. по 31.12.2017 г

3 глава, заключение, оформление с 06.12.2017 г. по 09.02.2018 г

подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 10.02.2018 г. по 28.02. 2018 г.

Дата выдачи задания «06» декабря 2017 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

Р. Ильин

подпись

И.В. Фамилия

И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению

Ильин

подпись

Ильин А.С.

И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 88с., таблиц 26, иллюстраций 5, источников 38.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СИНТЕТИЧЕСКИЙ УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, АНАЛИТИЧЕСКИЙ УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Методы исследования: общенаучные методы исследований, специальные методы и приемы бухгалтерского учета и анализа.

Проведен анализ финансового состояния и организации учета оплаты труда в обществе. В качестве совершенствования организации и учета заработной платы работников организаций предлагаются правильные расчеты заработной платы и премии на основании объема реализации товаров по соответствующим категориям работников; расчет алиментов и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами; контроль количества фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, точно рассчитывать сумму среднедневного заработка за расчетный период и правильное определение суммы начисленных отпускных.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	7
1.1 Порядок ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда	7
1.2 Документальное оформление и учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ТК - Красноярский хлеб».....	32
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «ТК - Красноярский хлеб»	32
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии	48
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	55
3.1 Характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии	55
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК - Красноярский хлеб».....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ	81

ВВЕДЕНИЕ

В рыночной экономике заработная плата является основой повышения заинтересованности работающих в результатах труда, его производительности, увеличении объемов произведенной продукции, улучшении ее качества и ассортимента. Что касается конкретных моделей рыночных систем оплаты труда, то, включая все составляющие элементы, можно констатировать, что они достаточно разнообразны и зависят от множества факторов, в частности от степени экономического развития страны, ее национальных особенностей и традиций, развитости системы социального партнерства и гарантий, роли государства в регулировании экономических процессов и др.

Одним из основных направлений деятельности бухгалтерии является ведение учета расчетов с персоналом по оплате труда персонала предприятия. Данный участок работы является одним из самых ответственных и трудоемких, поскольку оплата труда выступает ключевым фактором, влияющим на уровень производительности труда, и соответственно, результат финансово-хозяйственной деятельности экономического субъекта в целом. Кроме того, уровень заработной платы – это один из основных факторов социально-экономической жизни в масштабах страны и предприятий. Достаточный уровень заработной платы способен оказывать благотворное влияние на коллектив отдельного предприятия и экономику страны целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

Совершенствование системы оплаты труда является очень важным элементом анализа и планирования, поскольку это позволяет определить эффективное соотношение между затратами труда и уровнем их оплаты. Данный факт обретает высокую значимость на современном этапе организации производства, когда управление предприятием целиком и полностью зависит от руководящего персонала, в связи с чем возникает необходимость внедрения мероприятий по эффективному использованию трудового потенциала, постоянное повышение эффективности его использования, формирование

полной, точной и правильной оценки результатов труда и его качества. Это определяет необходимость проведения регулярного анализа использования трудовых ресурсов и оценку эффективности применяемой в организации системы расчетов с персоналом.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработка плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов по оплате труда. В выпускной квалификационной работе необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы учета расчетов по оплате труда;
- дать краткую характеристику предприятия и провести анализ его деятельности;
- провести анализ трудовых ресурсов и расчетов по оплате труда на предприятии;
- представить характеристику бухгалтерского учета расчетов по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов по оплате труда.

Объект исследования – ООО «ТК – Красноярский хлеб». Предмет исследования – учет расчетов с персоналом по оплате труда.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Порядок ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда

В бухгалтерском учете использование труда в процессе производства и продажи продукции, управления организацией отражается посредством учета операций по расчетам с персоналом по оплате труда.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработка плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [1, с. 1196]. Заработка плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в организации системами оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством и нормативно-справочной документацией, содержащей нормы трудового права.

Основными формами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная [1, с. 1197].

При повременной оплате оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ (рисунок 1.1).

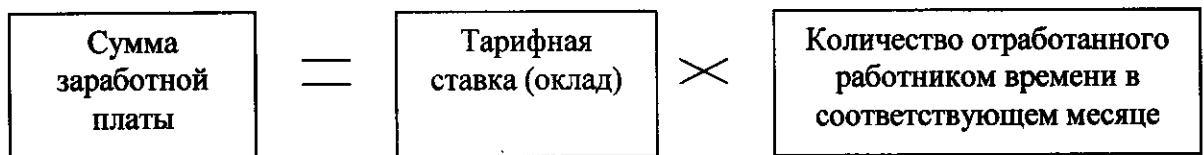


Рис 1.1 – Схема расчета заработной платы при простой повременной системе

Заработка рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработка других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработка определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней [24, с. 247].

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю (рисунок 1.2).

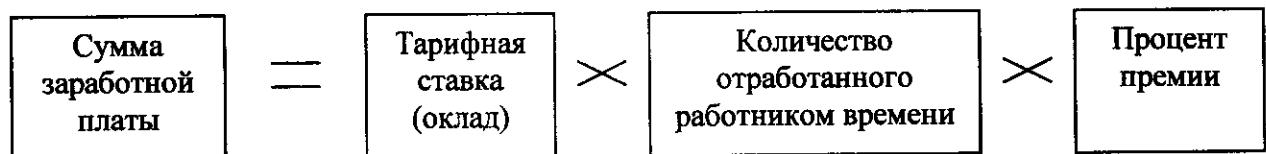


Рис. 1.2 – Схема расчета заработной платы при повременно-премиальной системе

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из

твёрдых сделочных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т. п.) (рисунок 1.3).

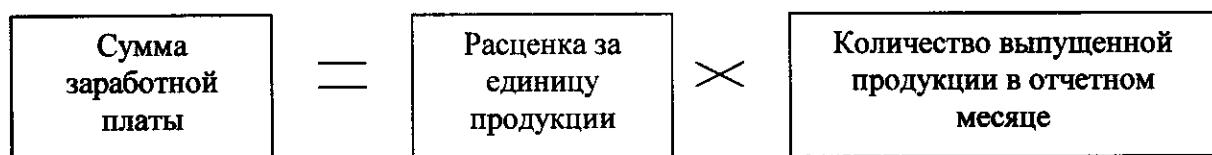


Рис. 1.3 – Схема расчета заработной платы при простой сдельной системе

При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Труд некоторых работников иногда оплачивается и по сдельной, и по повременной оплате труда, например оплата труда руководителя небольшого коллектива, который совмещает руководство коллективом (повременная оплата) с непосредственной производственной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам. Аккордная оплата труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции [24, с. 248].

Расчет заработка при сдельной оплате труда осуществляется по документам о выработке. Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады с согласия ее членов могут использоваться коэффициенты трудового участия (КТУ).

Для повышения эффективности деятельности сотрудников широко используются различные гибкие схемы оплаты труда. Наиболее известными из них являются следующие.

Комиссионные. Данная схема широко применяется в расчетах с агентами по продаже. При этой схеме сотрудник получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров.

Денежные выплаты за выполнение поставленных целей (их можно называть премиями). Такие выплаты осуществляются обычно при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям.

Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности для фирмы того или иного работника. В качестве вознаграждений могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, которые особенно необходимы фирме в данный момент, или премии за верность фирме.

Программы разделения прибыли, при которой сотрудники получают определенный процент прибыли фирмы.

Акции и опционы на их покупку. При данной схеме сотруднику предоставляется безвозмездно в собственность определенное число акций, либо право на приобретение пакета акций оговоренного размера [24, с. 249].

Начисляемая на предприятии заработка плата состоит из следующих видов (рисунок 1.4):

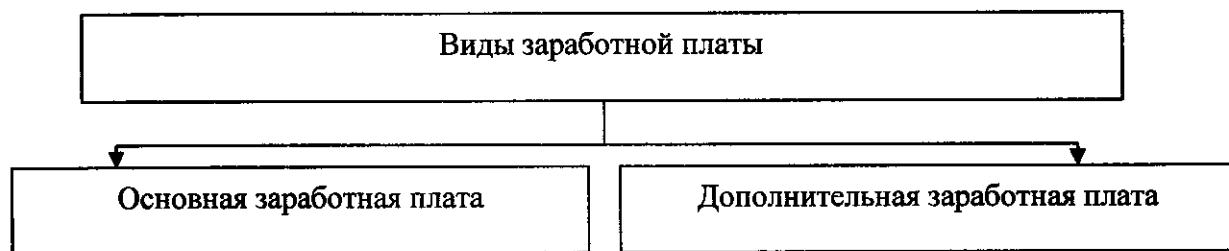


Рис. 1.4 – Виды заработной платы

Основная заработка плата начисляется работнику в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. Организации самостоятельно определяют вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов,

премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения их размеров применительно к отдельным категориям персонала [24. с. 249].

Дополнительная заработка плата включает выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду:

- оплата очередных отпусков;
- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата льготных часов подростков;
- перерывов в работе кормящих матерей и другие выплаты.

Дополнительная заработка плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за фактически неотработанное время.

Все вышеперечисленные выплаты рассчитываются на основании размера средней заработной платы. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за двенадцать месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Стимулирующие выплаты представляют собой премии, вознаграждения работникам по итогам работы. В соответствии с трудовым законодательством работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Периодичность выплат и размер вознаграждения определяется организацией самостоятельно [24, с. 249].

Согласно законодательству по труду выплата заработной платы производится в денежной форме и в валюте Российской Федерации, однако в соответствии с коллективным договором (трудовым договором) по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих требованиям законодательства. При этом доля

заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать двадцати процентов от общей суммы заработной платы [1, с. 1063].

Согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработка работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты. С 01 июля 2016 года сумма минимального размера оплаты труда в РФ составляет 7500 руб., изменений с 01 января 2017 года нет.

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, - нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали);
- отклонения от нормальных условий работы - листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку [1, с. 1063].

Размеры доплат и условия их выплаты организации устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном или трудовом договоре;

- простоя не по вине рабочих - листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простоя сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника. Простоя по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый, или окончательный, брак оформляют актом о браке или ведомостью о браке, кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции [1, с. 1063].

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на один час.

Оплата часов сверхурочной работы. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- оплачиваемым по часовым (дневным) ставкам - в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки;

- получающим месячный оклад - в размере не менее одной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы [1, с. 1064].

Таким образом, в рамках бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда решаются следующие задачи:

- своевременное и точное документальное оформление количества отработанного времени и выполненных работ, необходимого для расчета заработной платы;
- исчисление суммы заработной платы, причитающейся работникам организации за отчетный период;
- исчисление суммы удержаний, на сумму которых необходимо уменьшить сумму начисленной заработной платы;
- контроль за соблюдением трудового законодательства при организации и ведении расчетов с персоналом по оплате труда;
- отражение в бухгалтерском учете состояния и движения расчетов организации по заработной плате [24, с. 245].

1.2 Документальное оформление и учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и его оплаты является одним из важнейших участков бухгалтерского учета, обеспечивающих накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику. Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников является хорошо организованный бухгалтерский учет. Все это предъявляет к организации учета оплаты труда высокие требования, основное содержание которых определяет следующие задачи:

- обеспечить надлежащий контроль за правильностью, своевременностью и полнотой начисления заработной платы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда каждым работником и по предприятию в целом;
- обоснованно распределить начисленную заработную плату между объектами производственных и непроизводственных затрат согласно представленной и тщательно проверенной первичной учетной документации;
- правильно произвести удержания из заработной платы каждого работника налогов и других видов платежей;
- своевременно произвести расчеты по выплате заработной платы;
- обобщить данные текущих показателей по заработной плате для составления необходимой отчетности и представить ее в установленные сроки в соответствующие адреса [15, с. 303].

Перечень отмеченных задач однозначно подтверждает вывод, согласно которому данный участок в бухгалтерии организации является одним из самых трудоемких. Выполнение задач, стоящих перед учетом, способствует укреплению на предприятии трудовой и финансовой дисциплины, режиму экономии и рациональному использованию трудовых ресурсов [15, с. 304].

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодателем и работник [1, с. 994].

В соответствии с требованиями ст.9 Федерального закона №402-ФЗ от 06.12.2011г. «О бухгалтерском учете» организация может применять унифицированные формы первичных документов по учету расчетов с

персоналом по оплате труда, а также может самостоятельно разработать формы документов, учитывая перечень обязательных реквизитов, установленных указанной статьей закона №402-ФЗ.

Таблица 1.1

Унифицированные формы первичных документов по учету расчетов с персоналом по оплате труда

Номер формы	Наименование первичного документа
T-1	«Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»
T-1а	«Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу»
T-2	«Личная карточка работника»
T-3	«Штатное расписание»
T-5	«Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»
T-6	«Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»
T-7	«График отпусков»
T-8	«Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»
T-9	«Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку»
T-9а	«Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку»
T-10	«Командировочное удостоверение»
T-11	«Приказ (распоряжение) о поощрении работника»
T-12	«Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»
T-13	«Табель учета рабочего времени»
T-49	«Расчетно-платежная ведомость»
T-51	«Расчетная ведомость»
T-53	«Платежная ведомость»
T-53а	«Журнал регистрации платежных ведомостей»
T-54	«Лицевой счет»
T-60	«Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»
T-61	«Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»

Заработная плата работников является одним из элементов затрат предприятия, статьей калькуляции себестоимости продукции, работ и услуг. Учет расчетов по заработной плате ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям,

пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации [11, с. 314].

Обязательства по расчетам с персоналом по оплате труда возникают обобщенно, в четырех случаях:

1. Обязательства по заработной плате и по премиям, которые можно выплачивать за счет себестоимости, в учете указанные операции отражаются бухгалтерскими записями, представленными в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Бухгалтерские записи по отражению расходов на оплату труда за счет себестоимости

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислена оплата труда производственных рабочих	20	70
Отражена сумма расходов на оплату труда работников вспомогательного производства	23	70
Отражена сумма расходов на оплату труда цехового персонала	25	70
Начислена заработка плата рабочим обслуживающих производств и хозяйств	29	70
Отражены расходы на оплату труда административно-управленческого персонала	26	70
Учтены в составе расходов на оплату труда начисления рабочим, занятым на исправлении брака	28	70
Отражена сумма расходов на оплату труда рабочих сбытовых подразделений или торговых предприятий	44	70

Согласно ст. 315 Трудового кодекса оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, величина которых устанавливается в зависимости от места расположения и региона. В Красноярском крае величина указанных коэффициентов составляет 30% [1, с. 1160].

2. Суммы заработной платы по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражаются проводками:

Дебет 07 «Оборудование к установке»

Дебет 08 «Вложения во внеоборотные активы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена заработка плата работникам, связанным с приобретением внеоборотных активов;

Дебет 10 «Материалы»

Дебет 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей» -

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена заработка плата работникам, участвующим в процессе приобретения материально-производственных запасов.

3. Суммы заработной платы, включаемые в финансовые результаты или осуществляемые за счет собственных средств предприятия:

Дебет 91/2 «Прочие расходы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена заработка плата работникам за операции, связанные с выбытием имущества предприятия;

Дебет 84 «Нераспределенная прибыль»

Дебет 91/2 «Прочие расходы»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислены суммы материальной помощи, премий, выплачиваемые за счет собственных средств предприятия [21, с. 341].

4. Суммы расходов на оплату труда, связанные с участием работников в уставном капитале предприятия (дивиденды) отражаются записью:

Дебет 84 «Нераспределенная прибыль»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислена сумма доходов, подлежащих выплате работнику за участие в уставном капитале предприятия.

Условия выплаты пособий социального характера регулируются Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с

материнством» и Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.06.2007 №375.

При определении среднего заработка застрахованного лица для исчисления пособия из расчетного периода исключаются следующие периоды, а также начисленные за эти периоды суммы:

- период сохранения за работников среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- период простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- период, в течение которого работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами;
- другие периоды, когда работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- период, в течение которого работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Пособия работникам назначаются и выплачиваются организацией-работодателем по месту работы. Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до

полутора лет положено лицам, работающим у работодателя по трудовому договору, включая совместителей.

Для выплаты пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством необходимо определять средний заработок работника за расчетный период. Расчетным периодом являются два календарных года, которые предшествуют году наступления страхового случая (нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком). В совокупную сумму дохода, используемого для начисления среднего заработка, включаются все выплаты, на которые в расчетном периоде были начислены взносы на социальное страхование.

Величина среднего заработка для каждого календарного года расчетного периода в целях расчета пособий ограничена и не может превышать предельный размер базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ на соответствующий календарный год. В 2015 г. предельная база с учетом ее индексации составляла 670000 руб., в 2016 году – 718000 руб., в 2017 году – 796000 руб.

Средний заработок работника необходимо рассчитывать исходя из всех выплат и вознаграждений, которые были ему начислены в расчетном периоде и с которых уплачиваются страховые взносы в ФСС РФ в соответствии со ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ. К выплатам, которые включаются в средний заработок, относятся заработная плата, различные надбавки и доплаты, выплаты, связанные с условиями труда, премии и вознаграждения и др.

Не учитываются при расчете среднего заработка выплаты, на которые страховые взносы не начисляются на основании ст. 9 Закона №212-ФЗ. Например, это государственные пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, командировочные, суммы единовременной материальной помощи до 4000 руб. за год, а также выплаты в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством, смертью

члена (членов) семьи работника, при рождении (усыновлении (удочерении)) ребенка (не более 50000 руб.).

Средний дневной заработка работника определяется путем деления суммы заработка за расчетный период на 730 дней. Определение размера дневного пособия производится после исчисления среднего дневного заработка работника.

Размер дневного пособия рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия (в процентах). Размер пособия - это величина, которая показывает, сколько процентов среднего заработка составит пособие с учетом страхового стажа работника [21, с. 30].

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработка определяется пропорционально продолжительности рабочего времени данного лица.

В зависимости от страхового стажа пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующих размерах от среднего заработка:

- 100%, если страховой стаж более восьми лет;
- 80%, если страховой стаж от пяти до восьми лет;
- 60%, если страховой стаж до пяти лет;
- не превышающем МРОТ за полный календарный месяц, если страховой стаж менее полугода (эти размеры являются максимальной суммой пособия, которая положена работнику по законодательству).

Общая сумма пособия, которая полагается работнику, определяется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности на число календарных дней временной нетрудоспособности.

При определении размера пособия в число учитываемых календарных дней включаются также и нерабочие праздничные дни [21, с. 30].

В учете предприятия начисление и выплата пособия по временной нетрудоспособности отражаются бухгалтерскими проводками, представленными в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Бухгалтерские записи по отражению в учете расчетов по пособиям социального характера

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств предприятия (первые три дня периода нетрудоспособности)	20, 23, 25, 26, 29, 44	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств Фонда социального страхования (начиная с четвертого дня и далее)	69-1	70

Для определения периодичности предоставления отпусков работникам. На предприятиях составляет график отпусков (форма № Т-7), который предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам.

График отпусков - сводный график. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работника.

График отпусков подписывается руководителем кадровой службы, утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

Расчет среднего заработка для оплаты отпуска производится в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 [21, с. 21].

Средний дневной заработка для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые работодателем, независимо от источников их выплаты.

В расчете не участвуют выплаты, не относящиеся к оплате труда: материальная помощь и оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.

При этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Право на отпуск за первый рабочий год у сотрудника возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы. В этом случае нужно определить количество календарных месяцев и дней, приходящихся на отработанное время, - с момента трудоустройства и до окончания расчетного периода. Учитывать время работы и заработок, полученный у предыдущего работодателя, не нужно.

Если в расчетном периоде сотрудник отработал не все 12 месяцев, то число календарных дней в месяце, отработанном не полностью, равно среднемесячному числу календарных дней (29,3), деленному на число календарных дней месяца и умноженному на число календарных дней за отработанный срок. Если месяц отработан полностью, то число календарных дней - 29,3 [29, с. 22].

Для расчета среднего заработка в данном случае применяется формула:

$$СДЗ = В / (29,3 \times n + 29,3 / КД \times ОКД), \quad (1.1)$$

где n - число месяцев, отработанных полностью;

$КД$ - число календарных дней в месяце, отработанном не полностью;

ОКД - число отработанных календарных дней в месяце, отработанном не полностью.

Ежемесячные премии и вознаграждения учитываются в полном объеме, но не больше одной выплаты в месяц за каждый показатель. Премии, начисленные за период более месяца, включаются в расчет полностью только в том случае, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного. В ином случае они учитываются в пределах месячной части за каждый месяц расчетного периода.

Если же период, за который назначалась премия, отработан не полностью, то ее включают в расчет пропорционально отработанному времени, кроме вознаграждений, которые выплачены уже с учетом отработки [29, с. 23].

Из расчетного периода следует исключить следующие периоды, а также начисленные за это время суммы, когда:

- сохранялся средний заработка в соответствии с законодательством, за исключением перерывов для кормления ребенка (отпуск, командировка и т.п.);
- выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности либо пособие по беременности и родам;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя либо по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу;
- предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством.

При этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

В бухгалтерском учете отражение отпускных следует производить с использованием счета 96 «Резервы предстоящих расходов», что отражается в учете следующими записями (таблица 1.4):

Таблица 1.4

Бухгалтерские записи по отражению в учете расчетов по пособиям социального характера

Хозяйственная операция	Дебет	Кредит
Начислено оценочное обязательство под предстоящую выплату отпускных работникам предприятия	20, 23, 25, 26, 29, 44	96
Начислены отпускные за счет оценочного обязательства	96	70

При фактических расчетах по признанным оценочным обязательствам (начислении и выплате отпускных) делаются проводки:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - начислены отпускные;

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - начислены страховые взносы с отпускных

Действующим законодательством предусматриваются возможность и необходимость производства удержаний из сумм, причитающихся работникам к выплате. Порядок удержания устанавливается ведомственными нормативными документами.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством [1, с. 1214].

Удержания из оплаты труда членов трудового коллектива организации подразделяются на:

- обязательные удержания;
- удержания по инициативе работодателя;

- удержания по инициативе работника.

К числу обязательных удержаний, производимых из оплаты труда, относятся удержания налога на доходы физических лиц; по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу физических и юридических лиц; по вступившему в законную силу приговору суда. Для данного вида удержаний согласие работника не требуется.

К удержаниям по инициативе работодателя относятся удержания за причиненный организации материальный ущерб; за брак; своевременно не возвращенных подотчетных сумм; по предоставленным займам и ссудам.

Удержания данного вида осуществляются на основании приказа (распоряжения) руководителя организации с указанием причины удержаний, с которым должно быть ознакомлено под расписку лицо, с доходов которого производятся удержания.

К числу удержаний по инициативе члена трудового коллектива, в частности, можно отнести: удержания профсоюзных взносов; в пользу физических или юридических лиц на основании письменного заявления работника. Удержания по инициативе работника администрация организации должна производить и перечислять в сроки и лицу, которые указаны в заявлении работника.

Налоговым кодексом Российской Федерации предусмотрены стандартные налоговые вычеты, которые предоставляются отдельным налогоплательщикам на каждый месяц налогового периода [2, с. 775].

Согласно п.1 ст.218 НК РФ вычеты в размере 3000 руб. предоставляются, в частности, лицам, получившим лучевую болезнь или инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам Великой Отечественной войны и др. Вычеты в размере 500 руб. предоставляются, в частности, Героям Советского Союза и Героям Российской Федерации, лицам, награжденным орденом Славы трех степеней, блокадникам и др.

Вычеты на ребенка размере 1400 руб. предоставляются всем налогоплательщикам, имеющим на своем содержании иждивенцев. При этом

если доход работника, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысит 350000 руб., то начиная с месяца, в котором доход превысил 350000 руб., работнику не предоставляется данный налоговый вычет.

Если налогоплательщик имеет право более чем на один стандартный налоговый вычет, предоставляется максимальный из соответствующих вычетов.

Суммы налога на доходы физических лиц исчисляются работодателями нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых налоговая ставка составляет 13%, начисленным налогоплательщику за данный период, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога [2, с. 779].

Бухгалтерский учет операций, связанных с налогом на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет 68-1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц».

Начисленные суммы налога отражаются по кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» в корреспонденции с дебетом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». При фактическом перечислении начисленного налога на доходы физических лиц в бюджет на сумму платежа производится списание учтенных на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам» сумм удержанного налога в корреспонденции со счетом 51 «Расчетные счета» [7, с. 228].

В настоящее время порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам регулируются Семейным кодексом Российской Федерации.

Перечень доходов, из которых удерживаются алименты на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. №841.

Размер алиментов, уплачиваемых по соглашению об уплате алиментов, определяется в этом соглашении сторонами. При этом размер алиментов,

устанавливаемый по соглашению об уплате алиментов на несовершеннолетних детей, не может быть ниже размера алиментов, которые они могли бы получить при взыскании алиментов в судебном порядке [3, с. 1212].

Для учета расчетов с физическими лицами по алиментным обязательствам предназначен счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», к которому рекомендуется открывать отдельный субсчет 76-5 «Удержания по алиментным обязательствам». По кредиту субсчета 76-5 «Удержания по алиментным обязательства» отражаются суммы алиментных обязательств, подлежащие удержанию с плательщика алиментов, в корреспонденции со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По дебету субсчета 76-5 «Удержания по алиментным обязательства» в корреспонденции со счетами учета денежных средств отражаются суммы, выданные (перечисленные) взыскателю алиментов [7, с. 229].

В соответствии с действующим трудовым законодательством на работников, не выполнивших своих обязательств (исполнивших их ненадлежащим образом), следствием чего явилась порча имущества организации, его недостача и др., налагается материальная ответственность (полная или ограниченная).

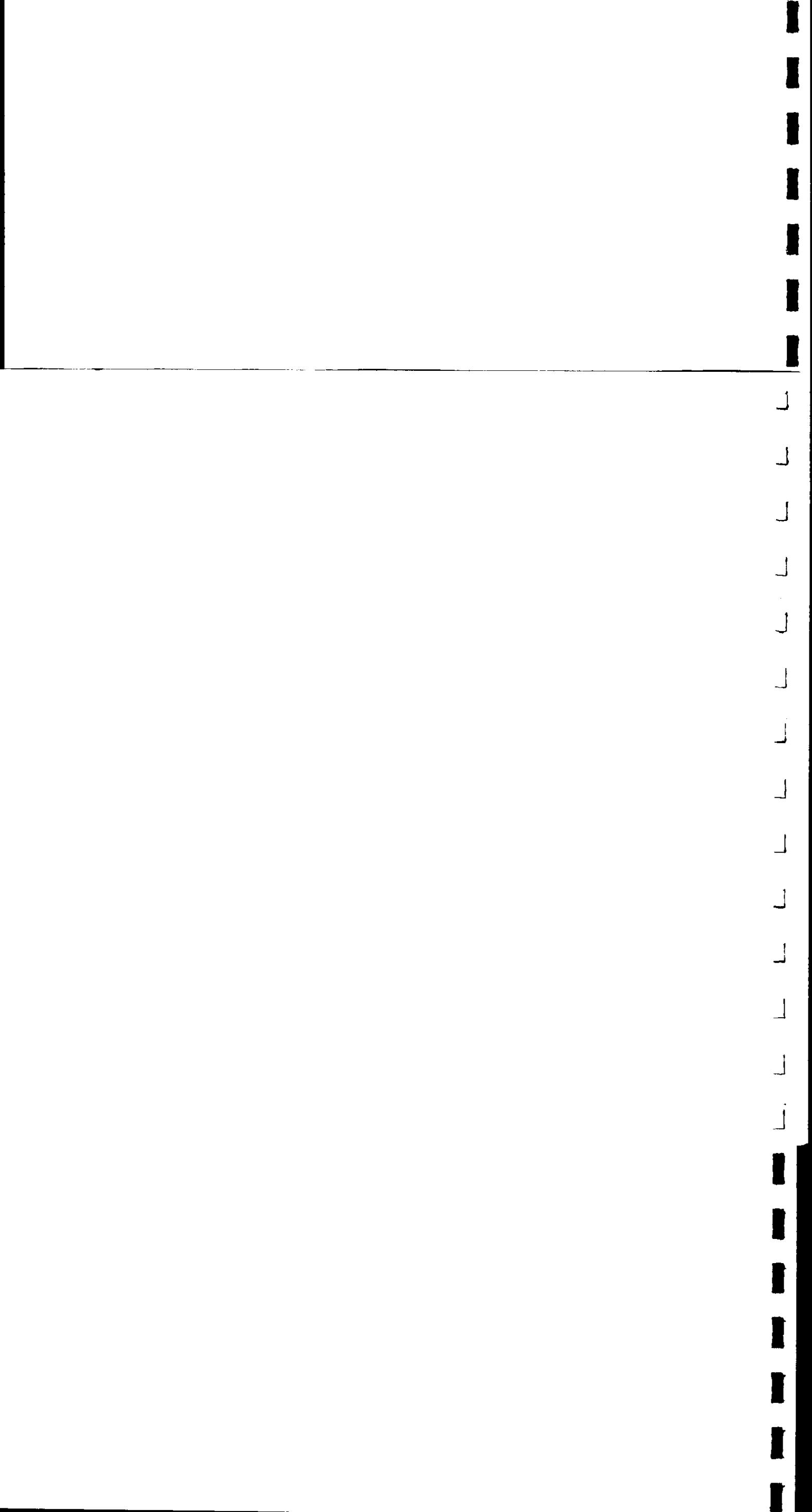
Для учета расчетов по возмещению материального ущерба, причиненного работником организации в результате недостач и хищений денежных средств и имущества, брака, а также по возмещению других видов ущерба предназначен счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», субсчет 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

Суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, относятся в дебет субсчета 73-2 «Расчеты с персоналом по возмещению материального ущерба» с кредита счетов 28 «Брак в производстве», 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей», 98 «Доходы будущих периодов».

Суммы возмещения материального ущерба отражаются по кредиту субсчета 73-2 «Расчеты с персоналом по возмещению материального ущерба»:

кассы остаток неиспользованных сумм авансов, бухгалтер организации имеет право удержать из оплаты труда сумму такой задолженности с соблюдением норм, установленных действующим законодательством [30, с. 349-350].

Денежные средства, не возвращенные в установленные сроки, отражаются по кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и дебету счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей». В дальнейшем эти суммы списываются со счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (если указанные суммы могут бытьдержаны из оплаты труда работника) или 73 «Расчеты с персоналом по



прочим операциям», субсчет 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» (если они не могут бытьдержаны из оплаты труда работника) [30, с. 351].

К удержаниям с доходов работников, производимым на основании их письменных заявлений, в частности, можно отнести:

- удержание профсоюзных взносов;
- удержание денежных сумм на учебу самого работника либо его детей.

Удержания производятся один раз в месяц непосредственно при выдаче работнику сумм оплаты труда. Средства получателю должны перечисляться администрацией организации строго в сроки, оговоренные в заявлении работника. При этом бухгалтерский учет ведется следующим образом:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - произведены прочие удержания из заработной платы;

Дт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Кт 51 «Расчетные счета» - перечислены прочие удержания с расчетного счета.

Заработка плата выплачивается работнику в денежной и натуральной формах как за отработанное время и выполненную работу (основная заработка плата), так и за неотработанное время, но подлежащее оплате в соответствии с законодательством (дополнительная заработка плата).

Выплата заработной платы производится из кассы организации или путем безналичного перечисления оплаты труда на банковские счета работников.

Выплата заработной платы и других видов оплаты труда отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами по учету денежных средств (счет 50 «Касса», счет 51 «Расчетные счета»).

При выплате денежных средств из кассы организации должны руководствоваться Указанием Банка России от 11.03.2014 №3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке

ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства».

Выдача наличных денег из касс организаций производится по расходным кассовым ордерам или платежным и расчетно-платежным ведомостям [30, с. 351].

Депонированные суммы (т.е. начисленные, но не выплаченные в установленный срок из-за неявки получателей суммы оплаты труда) отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет 76-4 «Расчеты по депонированным суммам»).

При выплате этих сумм получателю делается запись по дебету счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» и кредиту счетов учета денежных средств [30, с. 354].

При перечислении заработной платы на счет в банке работник и работодатель могут прийти к соглашению о перечислении сумм начисленной заработной платы:

- на счет, открытый работником в банке (кредитной организации);
- на банковскую карту.

Во всех случаях схема бухгалтерских проводок будет единой - перечисляемые суммы будут списываться с дебета счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредита счета 51 «Расчетные счета» [27. с. 20].

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ТК – КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Общество с ограниченной ответственностью «ТК – Красноярский хлеб» территориально расположено в г. Красноярске по адресу: 660004, Красноярский край, город Красноярск, им. Газеты Красноярский Рабочий проспект, здание 30, строение 5

В соответствии с Уставом ООО «ТК - Красноярский хлеб» осуществляет следующие основные виды деятельности:

- Деятельность агентов по оптовой торговле пищевыми продуктами;
- Торговля оптовая мучными кондитерскими изделиями;
- Торговля оптовая хлебобулочными изделиями;
- Торговля оптовая мукой и макаронными изделиями;
- Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями в специализированных магазинах;
- Торговля розничная мучными кондитерскими изделиями в специализированных магазинах;
- Торговля розничная кондитерскими изделиями, включая шоколад, в специализированных магазинах.

ПАО «Красноярский хлеб» является одним из ведущих предприятий по производству хлебобулочных и кондитерских изделий на территории Красноярского края. История компании началась с Головного хлебозавода, основанного в 1935 году. Сейчас акционерное общество имеет более десятка структурных подразделений: три крупных хлебозавода в Красноярске, производство в Железногорске, а также собственную торговую сеть ООО «ТК - Красноярский хлеб», которая объединяет более 50 фирменных магазинов и павильонов в Красноярске, Ачинске, Уяре, Бородино, Назарово и Минусинске. В течение 12 лет на предприятии непрерывно идет модернизация оборудования

новейшими отечественными и западными технологиями, строятся современные цеха, мини-пекарни, один завод перепрофилирован на кондитерское производство по выпуску вафель, сухарей, бисквитов и тортов. В течение 15 лет на предприятии непрерывно идет модернизация оборудования новейшими отечественными и западными технологиями, строятся современные цеха, мини-пекарни, один завод перепрофилирован на кондитерское производство по выпуску вафель, сухарей, бисквитов и тортов.

Изучение непосредственного окружения предприятия направлено на анализ состояния тех составляющих внешней среды, с которыми предприятие находится в непосредственном взаимодействии. К основному окружению относятся поставщики, потребители, конкуренты.

Потребителями продукции являются люди почти всех возрастов, с разными уровнями дохода, а так же мелкие предприятия покупающие продукцию для дальнейшей перепродажи.

География поставок продукции обширна: продукцию длительного хранения поставляют в Московскую, Новосибирскую, Томскую, Иркутскую области, Алтайский край и в Дальневосточный округ. Но основной рынок сбыта это Красноярский край. 68% своей продукции ОАО «Красноярский хлеб» реализует в Красноярске и занимает 38.9 % на местном хлебобулочном рынке.

Руководство организацией в основном осуществляется директором. Организационная структура представлена на рисунке 2.1.

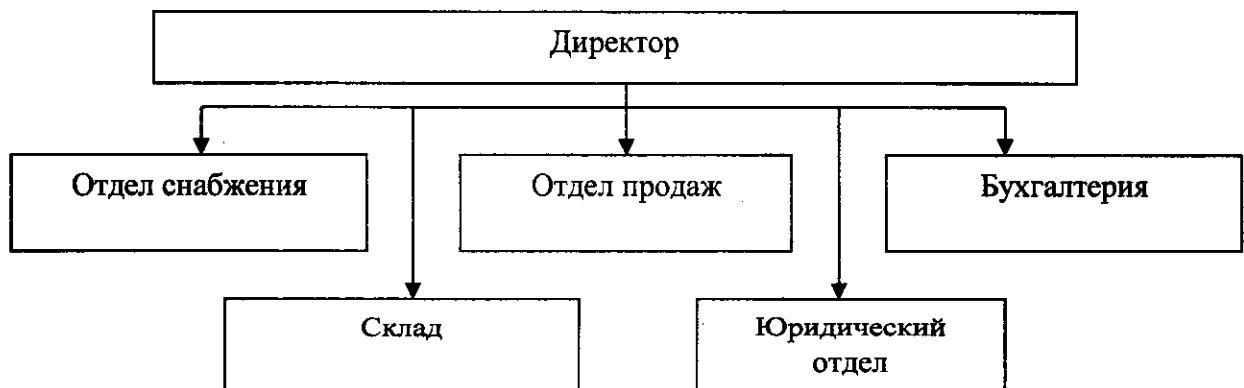


Рис.2.1 - Организационная структура ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Руководство текущей деятельностью ООО «ТК – Красноярский хлеб» осуществляется директор, который представляет интересы организации, занимается переговорами с поставщиками и покупателями. Отдел снабжения занимается заказами на приобретение товаров. Работниками данного отдела отслеживается ассортимент и количество товаров на складе, по мере необходимости производится дополнительный заказ.

В функции отдела продаж входит обслуживание оптовых покупателей и подбор новых клиентов. Юридический отдел занимается оформлением договоров, ведет претензионную работу. Подразделение склада занимается приемкой, хранением и отпуском товаров.

Бухгалтерия, состоящая из главного бухгалтера, бухгалтера по расчетам и бухгалтера-кассира, осуществляет ведение учета, формирование необходимых документов и регистров.

Анализ экономических показателей ООО «ТК – Красноярский хлеб» за три года проведен на основании данных бухгалтерской отчетности и результаты расчета показателей, представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1
Основные технико-экономические показатели деятельности

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение (+/-)	
				2014-2015	2015-2016
1	2	3	4	5	6
Выручка от продаж, тыс. руб.	41590	68470	85444	26880	16974
Себестоимость продаж, тыс. руб.	31690	56870	73990	25180	17120
Среднесписочная численность, человек	42	45	47	3	2
Прибыль от продаж, тыс. руб.	8660	10255	9907	1595	-348
Чистая прибыль, тыс. руб.	4716	7112	6846	2396	-266
Производительность труда, тыс. руб.	990,24	1521,56	1817,96	531,32	296,4

Общая система налогообложения

В 2016 году в ООО «ТК – Красноярский хлеб» можно отметить увеличение выручки от выполнения работ с 68470 тыс. руб. до 85444 тыс. руб., что заслуживает положительной оценки, т.к. это является свидетельством повышения объема продаж и расширения деятельности предприятия.

Себестоимость выполненных работ организации в 2016 году выросла с 56870 тыс. руб. до 73990 тыс. руб. по причине увеличения объема продаж.

Показатель чистой прибыли сократился с 7112 тыс. руб. до 6846 тыс. руб., что является свидетельством снижения эффективности финансово-хозяйственной деятельности.

Численность работников ООО «ТК – Красноярский хлеб» в 2014-2015г. изменилась в сторону увеличения на три человека, в 2016 году число работников выросло до 47 человек в связи с увеличением объема выполняемых электромонтажных работ.

Производительность труда выросла с 1521,56 тыс. руб. до 1817,96 тыс. руб., что оценивается положительно.

Общая цель анализа деятельности ООО «ТК – Красноярский хлеб» - дать всестороннюю оценку показателей, характеризующих финансовое состояние и результаты деятельности предприятия.

Цель сравнительного анализа активов баланса – оценка изменения элементов актива и их доли по отношению к валюте баланса.

Сравнительный анализ актива баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» за период с 2014 по 2016 год представлен в таблице 2.2.

Стоймость активов баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» за анализируемый период увеличивалась и в 2016 году достигла максимальной стоимости 160346 тыс. руб., рост в 2015 году по сравнению с 2014 годом составил 4263 тыс. руб., в 2015 году по сравнению с 2014 годом – 6028 тыс. руб., т.е. в 2015 году прирост более значителен.

Таблица 2.2

Сравнительный баланс активов ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Рост активов баланса является свидетельством укрепления и улучшения имущественного положения предприятия.

Увеличение актива баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» сформировалось за счет увеличения внеоборотных активов и оборотных средств.

Внеоборотные активы предприятия увеличились за счет роста стоимости всех составляющих: основных средств, незавершенного строительства и долгосрочных финансовых вложений.

Увеличение стоимости основных средств составило 9717 тыс. руб. в связи с приобретением новых зданий, сооружений и земельных участков, прирост стоимости незавершенного строительства происходил ежегодно, поскольку ООО «ТК – Красноярский хлеб» ежегодно осуществляет капитальные вложения, в 2016 году прирост составил 762 тыс. руб.

Также ООО «ТК – Красноярский хлеб» имеет долгосрочные финансовые вложения (облигации со сроком обращения более 12 мес.), в 2016 году их стоимость выросла до 650 тыс. руб. за счет приобретения новых долгосрочных облигаций.

Совокупный прирост стоимости внеоборотных активов в 2016 году составил 1580 тыс. руб., и в результате этого в структуре актива произошли изменения – доля внеоборотных активов выросла на 2,50% и составила по отношению к валюте баланса 14,38%.

Оборотные активы ООО «ТК – Красноярский хлеб» за 2015 год увеличились на 416 тыс. руб. и составили 137283 тыс. руб., увеличение происходило за счет роста дебиторской задолженности и денежных средств, т.к. стоимость остатков запасов сократилась на 2117 тыс. руб. за счет увеличения материально-производственных запасов и готовой продукции, а абсолютное значение краткосрочных финансовых вложений не изменилось. Увеличение дебиторской задолженности составило 6144 тыс. руб. за счет увеличения объемов выполнения работ, денежные средства выросли на 421 тыс. руб.

В структуре оборотных средств доля запасов при сокращении их абсолютной стоимости снизилась на 3,30% и составила по отношению к валюте баланса 49,39%, а удельные веса дебиторской задолженности и денежных средств увеличился с 2015 по 2016 год до 34,28% и 0,53%.

Цель сравнительного анализа пассивов ООО «ТК – Красноярский хлеб» - оценка изменения пассивов баланса и их доли по отношению к валюте баланса. Сравнительный анализ пассивов баланса за период с 2014 по 2016 год представлен в таблице 2.3.

Рост пассивной части баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» сформировался под влиянием стоимости краткосрочных обязательств на 4511 тыс. руб., а также собственного капитала – на 3043 тыс. руб. поскольку в части долгосрочных кредитов и займов отмечено снижение общей стоимости на 1526 тыс. руб.

Рост стоимости собственного капитала произошел за счет увеличения абсолютной величины нераспределенной прибыли на 3043 тыс. руб., поскольку авансированная часть собственного капитала, представленная уставным, добавочным и резервным в течение всего периода не изменились и в совокупности составили 4850 тыс. руб.

Увеличение краткосрочных обязательств, которые представлены в пассиве баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» краткосрочными кредитами и кредиторской задолженностью, произошло за счет роста стоимости кредиторской задолженности на 7461 тыс. руб., в то время как краткосрочные кредиты снизились на 2950 тыс. руб.

Рост кредиторской задолженности является предпочтительным по сравнению с увеличением краткосрочных кредитов, т.к. за пользование кредитами предприятие уплачивает проценты, в то время как кредиторская задолженность считается бесплатным привлеченным источником заемных средств.

Таблица 2.3

Сравнительный баланс пассивов ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Статья баланса	Абсолютная величина, тыс. руб.		Удельный вес, %		Изменение			
	2014 год	2015 год	2014 год	2015 год	2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016/2015
3. Капитал и резервы								
Уставный капитал	100	100	100	0,07	0,06	0	0	0,00
Добавочный капитал	4500	4500	4500	3,00	2,92	2,81	0	-0,08
Резервный капитал	250	250	250	0,17	0,16	0,16	0	-0,01
Нераспределенная прибыль	15990	19807	22850	10,66	12,84	14,25	3817	2,18
Итого по разделу 3	20840	24657	27700	13,89	15,98	17,28	3817	2,09
4. Долгосрочные обязательства								
Займы и кредиты	16882	14226	12700	11,25	9,22	7,92	-2656	-1526
Итого по разделу 4	16882	14226	12700	11,25	9,22	7,92	-2656	-1526
5. Краткосрочные обязательства								
Займы и кредиты	22638	19400	16450	15,09	12,57	10,26	-3238	-2950
Кредиторская задолженность	89695	96035	103496	59,77	62,23	64,55	6340	7461
Итого по разделу 5	112333	115435	119946	74,86	74,80	74,80	3102	4511
БАЛАНС	150055	154318	160346	100,00	100,00	4263	6028	0,00

Оценивая структуру пассива баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» можно сказать, что, несмотря на прирост стоимости собственных средств за счет нераспределенной прибыли и снижение заемного капитала в части долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов, доля собственных средств организации в течение всего периода недостаточная и составляет менее 50% (в 2015 году 17,28%).

Структура собственного капитала является рациональной, поскольку в ней максимальный удельный вес приходится на накопленную часть, т.е. нераспределенную прибыль, доля данного показателя в валюте баланса составляет 14,25%. Совокупная доля авансированного капитала составила в 2016 году 3,03%.

Структура краткосрочных обязательств ООО «ТК – Красноярский хлеб» на 64,55% обеспечена кредиторской задолженностью, удельный вес кредитов и займов составил 10,26%. Структуру краткосрочных обязательств можно признать рациональной. Доля долгосрочных обязательств в структуре пассива баланса составляет 7,92%.

Преобладание доли краткосрочных заемных средств по сравнению с долгосрочными заслуживает отрицательной оценки, поскольку долгосрочный капитал участвует в формировании собственных оборотных средств и его снижение при недостаточном объеме собственных источников может являться свидетельством снижения финансовой устойчивости и дефицита собственных оборотных средств.

Цель анализа финансовой устойчивости ООО «ТК – Красноярский хлеб» заключалась в оценке величины и структуры активов и пассивов.

Обобщающим показателем финансовой независимости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат, который определяется в виде разницы величины источников средств и величины запасов и затрат, расчет которого за период с 2014 по 2016 год представлен в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Расчет показателей финансовой устойчивости

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год
Наличие собственных оборотных средств	-17328	-16282	-18851
Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат (функционирующий капитал)	-446	-2056	-6151
Общая величина основных источников формирования запасов и затрат	22192	17344	10299
Общая величина запасов	52544	55383	55780
Излишек (+) или недостаток (-) собственных оборотных средств	-69872	-71665	-74631
Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных источников формирования запасов	-52990	-57439	-61931
Излишек (+) или недостаток (-) общей величины основных источников формирования запасов	-30352	-38039	-45481
Тип устойчивости	Кризисный		

Тип финансовой устойчивости ООО «ТК – Красноярский хлеб» – кризисный, при котором предприятие полностью зависит от заемных источников финансирования. Собственного капитала, долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов не хватает для финансирования материальных оборотных средств, т.е. пополнение запасов идет за счет средств, образующихся в результате замедления погашения кредиторской задолженности. Платежный недостаток составляет на конец 2016 года 45481 тыс. руб.

В 2016 году стоимость платежного недостатка выросла по сравнению с 2015 году, в котором платежный недостаток достигал 38039 тыс. руб. Таким образом, платежный недостаток за период с 2015 по 2016 год увеличивается, что является свидетельством ухудшения финансовой ситуации и устойчивости предприятия.

Кроме абсолютных показателей финансовая устойчивость ООО «ТК – Красноярский хлеб» анализировалась при помощи относительных коэффициентов, которые приняты в учетно-аналитической практике и цель

анализа которых заключалась в оценке обеспеченности активов и запасов, а также рациональности размещения капитала.

Расчеты представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Коэффициенты, характеризующие уровень финансовой устойчивости

Показатель	Нормативное ограничение	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение, (+,-)	
					2015-2014	2016-2015
Коэффициент капитализации	$U_1 \leq 1,5$	6,20	5,26	4,79	-0,94	-0,47
Коэффициент обеспеченности собственными источниками	$U_2 \geq 0,5$	-0,15	-0,14	-0,17	0,01	-0,02
Коэффициент финансовой независимости	$U_3 \geq 0,4/0,6$	0,14	0,16	0,17	0,02	0,01
Коэффициент финансирования	$U_4 \approx 1,5$	-0,13	-0,13	-0,14	0,01	-0,02
Коэффициент финансовой устойчивости	$U_5 \geq 0,6$	0,25	0,25	0,25	0,00	0,00

Коэффициент финансовой независимости Красноярский хлеб», который показывает долю собственного капитала в валюте баланса, составил в 2016 году 0,17, т.е. удельный вес собственного капитала составляет всего 17%, что не удовлетворяет нормативному значению (0,4-0,6) и свидетельствует об очень низком уровне собственных средств. Следствием этого является отрицательное значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами, которое показывает невозможность предприятия сформировать оборотные активы за счет собственных оборотных средств.

Коэффициент финансовой устойчивости, показывающий обеспеченность оборотных активов перманентным капиталом, составляет 0,25, что не удовлетворяет нормативному значению и говорит о том, что за счет собственного капитала и долгосрочных заемных источников предприятие не в состоянии покрыть оборотные активы и обеспечивает их всего на 25%, в то время как оптимальным считается значение 0,6 и более.

Значение коэффициента капитализации, показывающего, насколько заемный капитал превышает собственный, составляет 4,79, что превышает нормативное значение (не более 0,5) и является свидетельством того, что заемный капитал более чем в 4 раза превышает собственный.

Следовательно, ООО «ТК – Красноярский хлеб» имеет высокий уровень зависимости от внешних источников финансирования при низком уровне обеспеченности собственными оборотными средствами, в результате чего организация имеет кризисный тип финансовой устойчивости.

Цель анализа ликвидности баланса заключалась в определении степени покрытия обязательств организации ее активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств. На основании группировки активов и пассивов ООО «ТК – Красноярский хлеб» в таблице 2.6 определялось соотношение активов и рассчитывался платежный излишек (недостаток).

Таблица 2.6

Соотношение активов и пассивов

Актив	Период			Пассив	Период			Платёжный излишек (недостаток)		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016	2014	2015	2016
A ₁	3277	2706	3127	П ₁	89695	96035	103496	-86418	-93329	-100369
A ₂	50503	48824	54968	П ₂	22638	19400	16450	27865	29424	38518
A ₃	84411	81305	79188	П ₃	16882	14226	12700	67529	67079	66488
A ₄	11864	21483	23063	П ₄	20840	24657	27700	8976	3174	4637

Результаты анализа ликвидности баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб», позволяют сделать вывод о том, что организация не способна покрыть наиболее срочные обязательства и краткосрочные пассивы наиболее ликвидными и быстрореализуемыми активами.

В результате, по указанным соотношениям имеет платежный недостаток, который является свидетельством отличия баланса ООО «ТК – Красноярский хлеб» от абсолютно ликвидного.

Цель проведения комплексного анализа коэффициентов ликвидности, который является дополнением анализа ликвидности баланса – оценка уровня ликвидности предприятия и способности обеспечить погашение обязательств краткосрочного характера за счет стоимости активов.

Расчеты представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7
Комплексная оценка ликвидности

Показатель	Норматив	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонение, (+,-)	
					2014- 2013	2015- 2014
Общий показатель ликвидности (L1)	≥ 1	0,38	0,38	0,37	0,00	-0,01
Коэффициент абсолютной ликвидности (L2)	>0,2	0,03	0,02	0,03	-0,01	0,00
Коэффициент «критической оценки» (L3)	≥0,8	0,24	0,28	0,29	0,03	0,01
Коэффициент текущей ликвидности (L4)	≥ 2	1,00	0,98	0,95	-0,01	-0,03

Общий показатель платежеспособности ООО «ТК – Красноярский хлеб» не удовлетворяет нормативному значению и составляет 0,37, т.е. организация не имеет возможности погасить обязательства краткосрочного характера за счет собственных активов даже с нарушением сроков. Динамика показателя отрицательная, в 2016 году показатель снизился на 0,01.

Выводы о низком уровне ликвидности подтверждаются значением коэффициента текущей ликвидности, который составляет 0,95 при нормативном значении 2 и более и свидетельствует о невозможности организации покрыть свои обязательства за счет оборотных активов. Указанный факт нашел свое отражение в изменении коэффициентов

абсолютной ликвидности и промежуточного покрытия, которые значительно ниже установленных нормативных значений и свидетельствуют о том, что стоимость абсолютно ликвидных активов и быстрореализуемых активов низкая и недостаточна для обеспечения краткосрочных обязательств.

Оценка деловой активности ООО «ТК – Красноярский хлеб» была направлена на анализ результатов и эффективность текущей основной производственной деятельности и включала в себя следующие этапы: анализ финансовых результатов и рентабельности, анализ коэффициентов оборачиваемости.

Цель анализа финансовых результатов – оценить текущее изменение прибылей и убытков предприятия. Расчеты показателей представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Динамика показателей прибыли, характеризующих финансовые результаты
ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
				2015-2014	2016-2015	2015/2014	2016/2015
Валовой доход, тыс. руб.	9900	11600	11454	1700	-146	117,17	98,74
Прибыль от реализации, тыс. руб.	8660	10255	9907	1595	-348	118,42	96,61
Чистая прибыль, тыс. руб.	4716	7112	6846	2396	-266	150,81	96,26

Выручка от производства и реализации продукции ООО «ТК – Красноярский хлеб» выросла в 2016 году, но более высокий уровень себестоимости работ привел к тому, что валовой доход предприятия снизился по сравнению с 2015 годом на 146 тыс. руб.

Следствием этого, а также в результате увеличения управленческих расходов, прибыль от продаж составила 6846 тыс. руб., что на 4608 тыс. руб. ниже валового дохода и на 3,39% ниже уровня 2015 года.

Негативная динамика финансовых результатов от прочих операций, в результате которой прочие расходы превысили прочие доходы, привела к снижению показателя прибыли до налогообложения и чистой прибыли, которая ниже уровня 2015 года на 3,74%. В 2015 году все показатели прибыли увеличивались.

Показатели рентабельности ООО «ТК – Красноярский хлеб» дают возможность относительной оценки эффективности деятельности.

Расчеты представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9
Анализ рентабельности ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение, (+,-)	
				2015-2014	2016-2015
Рентабельность всего капитала, %	3,20	4,67	4,35	1,47	-0,32
Рентабельность собственного капитала, %	25,38	31,26	28,91	5,88	-2,35
Рентабельность на 1 рубль оборота, %	6,12	6,09	5,34	-0,03	-0,74
Капиталоотдача, %	0,96	1,11	1,18	0,15	0,07

В связи с сокращением финансовых результатов, динамика показателей рентабельности ООО «ТК – Красноярский хлеб» негативная, снижение отмечается по всем показателям. Это говорит о том, что снижается чистая прибыль с каждого рубля средств, вложенных в активы и капитал предприятия.

Цель анализа коэффициентов, характеризующих деловую активность – оценка скорости обращения ресурсов.

Расчеты представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Анализ деловой активности ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Показатель	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение, (-,+)	
				2015- 2014	2016- 2015
A	2	3	4	5	6
Коэффициент общей оборачиваемости капитала (ресурсоотдача)	0,96	1,11	1,18	0,15	0,07
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	1,29	1,50	1,63	0,21	0,14
Коэффициент отдачи собственного капитала	7,62	7,41	7,83	-0,21	0,43
Коэффициент оборачиваемости запасов и затрат	1,70	2,03	2,31	0,33	0,28
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	6,00	6,29	6,10	0,29	-0,19
Срок оборачиваемости дебиторской задолженности	60,81	58,03	59,88	-2,78	1,85
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	1,59	1,81	1,86	0,22	0,04
Срок оборачиваемости кредиторской задолженности	229,27	201,20	196,36	-28,07	-4,83

Динамика уровня деловой активности ООО «ТК – Красноярский хлеб», для оценки которой использовалась система коэффициентов оборачиваемости, заслуживает положительной оценки, поскольку в 2016 году можно увидеть ускорение оборачиваемости активов организации, что является свидетельством их эффективного использования и быстрого обращения в ходе осуществления основной деятельности предприятия.

Замедление оборачиваемости можно отметить только по дебиторской задолженности, причиной замедления оборачиваемости увеличении средних средств в расчетах.

Таким образом, можно сделать вывод что предприятие имеет нерациональную структуру пассивов, что является причиной кризисной финансовой ситуации и низкого уровня платежеспособности.

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии

К трудовым ресурсам относятся та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Главной целью комплексного анализа является оценка достигнутого уровня и выявление резервов роста эффективности использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда.

В процессе анализа:

- оценивается обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами
- изучаются показатели текучести кадров
- оценивается эффективность использования средств на оплату труда

Для оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами была заполнена таблица 2.11 Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Таблица 2.11
Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Категория персонала	Численность				Фактически в % к	
	2014	2015	2016		плану	прошлому году
			план	факт		
A	1	2	3	4	5	6
1. Персонал основной деятельности, всего	42	45	49	47	95,9	104,4
В т.ч.						
1.1. рабочие	15	17	20	19	95	111,76
1.2 служащие	15	15	15	13	86,6	86,6
1.2.1. руководители	1	1	1	1	100	1
1.2.2. специалисты	11	12	13	14	107,6	116,6
2. Персонал не основной деятельности	0	0	0	0	0	0
3. Всего	30	32	35	32	91,4	100

В течение анализируемого периода рабочих увеличилось на 2 человека, число служащих, специалистов снизилось на 1 человека. Персонала не основной деятельности в ООО «ТК – Красноярский хлеб» не появилось.

При оценке обеспеченности предприятия административно-управленческим персоналом необходимо сопоставить уровень образования работников с занимаемой ими должностью, изучить вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Обязательным элементом анализа является изучение показателей движения рабочей силы (табл. 2.12).

В организации в 2015 году увеличился коэффициент текучести кадров, но в 2016 году снизился. Коэффициент оборота по приему работников был максимальным в 2015 году.

Коэффициент оборота по приему работников, коэффициент оборота по выбытию работников, коэффициент текучести кадров в 2014 году был нулевым, так как численность персонала не менялась на протяжении всего года.

Таблица 2.12
Движение рабочей силы

Показатель	Год		
	2014	2015	2016
A	1	2	3
Исходные данные, чел.			
1. Среднесписочная численность работников	42	45	47
2. Количество принятого на работу персонала	0	4	2
3. Количество уволившихся работников	0	3	0
4. Количество работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение дисциплины	0	3	0
5. Количество работников, проработавших весь год	42	42	47
Расчетные показатели			
Коэффициент оборота по приему работников	0,000	0,089	0,043

Окончание таблицы 2.12

A	1	2	3
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,000	0,067	0,000
Коэффициент текучести кадров	0,000	0,067	0,000
Коэффициент постоянства состава персонала	1,000	0,933	1,000

Достаточная обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами является одним из факторов формирования фонда рабочего времени (ФВР), величина которого также зависит от количества отработанных дней и часов одним работником за год:

$$\text{ФВР} = \text{ЧР} * \bar{D} * \bar{P}, \quad (2.1)$$

где ЧР – численность рабочих;

\bar{D} – среднее количество дней, отработанных одним рабочим за год;

\bar{P} – средняя продолжительность рабочего дня.

В ООО «ТК – Красноярский хлеб» увеличение фонда рабочего времени по отношению к уровню прошлого года объясняется с одной стороны увеличением численности рабочих, а с другой – увеличением средней продолжительности рабочего дня (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Анализ использования рабочего времени

Показатель	2015 год	2016 год		Изменение относительно 2015 год		Отклонен ие факта от плана
		план	факт	план	факт	
A	1	2	3	4	5	6
1. Среднесписочная численность рабочих, чел. (ЧР)	45	49	47	4	2	-2
2. Время, отработанное всеми рабочими, ч (РВ)	28800	31256	30672	2456	1872	-584

Окончание таблицы 2.13

A	1	2	3	4	5	6
2.1 в т.ч. сверхурочно отработанное время, ч (РВс)	0	0	0	0	0	0
3. Отработано тыс. чел.-дней всеми рабочими	10800	11025	10700	225	-100	-325
4. Время, отработанное одним рабочим, ч	640,00	637,88	652,60	-2,12	12,60	14,72
5. Количество дней, отработанных одним рабочим (Д)	240	225	228	-15	-12	3
6. Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	2,667	2,835	2,867	0,168	0,200	0,032

В отчетном году всеми работниками предприятия было отработано 30672 часа, что меньше запланированного на 584 часа, но больше времени отработанного в прошлом году на 1872 часа.

Потери рабочего времени вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности и т.д.

Сокращение величины потерь рабочего времени по причинам, не зависящим от трудового коллектива, можно отнести к неиспользованным резервам увеличения фонда рабочего времени и объема производства продукции. Общие, целодневные и внутрисменные потери рабочего времени рассчитаны в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Расчет общих, целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени

Показатель	Формула	2015 год
A	1	2
Общие потери рабочего времени, ч	$\text{ПРВ}_{общ} = (\text{РВ}_\phi - \text{РВ}_c) - \text{РВ}_{пл} * (\text{ЧР}_\phi / \text{ЧР}_{пл})$	691,76
Целодневные потери рабочего времени, ч	$\text{ЦД} = \text{ЧР}_\phi * (\text{Д}_\phi - \text{Д}_{пл}) * \Pi_{пл}$	354,43
Внутрисменные потери рабочего времени, ч	$\text{ВС} = \text{ЧР}_\phi * \text{Д}_\phi * (\Pi_\phi - \Pi_{пл})$	337,32

Для выяснения причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные баланса рабочего времени (табл.2.5).

Потери рабочего времени вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками по беременности, дополнительными отпусками с разрешения администрации, болезнью рабочих.

Таблица 2.15

Баланс рабочего времени

Показатель	План 2016 года	Факт 2016 года	Отклонение, ±	
			На 1 рабочего	На весь коллектив
A	1	2	3	4
1. Календарное время, дн.	366	366	0	0
в том числе:				
1.1 праздничные дни	7	7	0	0
1.2 выходные дни	52	52	0	0
1.3 выходные дни (субботы)	44	44	0	0
2. Номинальный фонд рабочего времени, дн.	263	263	0	0
3. Неявки на работу, дн.				
в том числе:				
3.1 ежегодные отпуска	36	25	-11	-517
3.2 отпуска по учебе	0	0	0	0
3.3 отпуска по беременности и родам	0	4,72	4,72	221,84
3.4 дополнительные отпуска, предоставляемые по решению администрации	0	3,1	3,1	145,7
3.5 болезни	2	2,52	0,52	24,44
3.6 неявки по разрешению администрации	0	0	0	0
3.7 прогулы	0	0	0	0

Окончание таблицы 2.15

A	1	2	3	4
3.8 простой	0	0	0	0
4. Явочный фонд рабочего времени	225	227,66	2,66	125,02
5. Номинальная продолжительность смены, ч	8	8	0	0
6. Бюджет рабочего времени, ч	1800	1821,28	21,28	1000,16
7. Внутрисменные простои, ч	0	0	0	0
8. Праздничные дни (сокращенные)	2	2	0	0
9. Полезный фонд рабочего времени за год, ч	1798	1819,28	21,28	1000,16
10. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,991	7,991	0,000	0,00

Из данной таблицы видно, что плановое задание по снижению трудоемкости в целом в ООО «ТК – Красноярский хлеб» не выполнено (фактический показатель меньше планового), удельная трудоемкость увеличена, по сравнению с предыдущим годом.

Между изменением общей трудоемкости и среднечасовой выработкой существует обратно пропорциональная зависимость. Поэтому наблюдается прирост среднечасовой выработки.

Неотъемлемой частью анализа использования трудовых ресурсов является анализ использования средств на оплату труда.

Анализ представлен в таблице 2.16

Таблица 2.16

Анализ использования средств на оплату труда

Вид оплат	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение 2016 г. от	
				2014 г.	2015 г.
1	2	3	4	5	6
1.Постоянная часть фонда оплаты труда рабочих	1812	2052	2323	511	271
1.1. Оплата по тарифным ставкам	1800	2040	2280	480	240
1.2. Премии и надбавки	12	12	12	0	0
1.3 Прочие доплаты	0	0	31	31	31
1.3.1. в т.ч. простоя	0	0	0	0	0
2. Отпускные	224	224	256	32	32
3. Всего заработная плата рабочих с отпускными	2036	2276	2579	543	303
4. Заработка плата служащих	2992	3280	3552	560	272
4.1 Оклады	2640	2880	3120	480	240
4.2. Премии и надбавки	0	16	16	16	0
4.3 Отпускные	352	384	416	64	32
5. Фонд оплаты в целом по организации	5028	5556	6131	1103	575

Приведенный анализ показал, что фонд оплаты труда увеличивался с каждым годом. Основные изменения произошли за счет увеличения численности рабочих и служащих. В отчетном году фонд оплаты труда составил 6131 тыс. руб., что больше на 1103 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом, и на 575 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1 Характеристика учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии

Для начисления и расчета заработной платы ООО «ТК – Красноярский хлеб» использует повременно-премиальную систему оплаты труда. Порядок применения данной системы для начисления заработной платы в ООО «ТК – Красноярский хлеб» заключается в следующем:

1) Для менеджеров продаж установлена сумма ежемесячной заработной платы, которая начисляется в зависимости от количества отработанного за месяц времени. Кроме того, при получении определенной выручки от реализации товаров менеджерам предприятия начисляется бонус, который составляет:

- выручка от 50 до 75 тыс. руб. – 5 % от суммы выручки;
- выручка от 75 до 150 тыс. руб. 7,5 % от суммы выручки;
- выручка свыше 150 тыс. руб. – 10 % от суммы выручки.

Таким образом, заработка менеджеров продаж складывается из основной заработной платы, начисленной по повременной системе оплаты труда и бонусного вознаграждения, которое зависит от вклада каждого работника в оборот предприятия от реализации товаров и может составлять от 2 500 руб. до 15 000 руб. и выше.

2) Для работников персонала АУП и прочего персонала ООО «ТК – Красноярский хлеб» применяется повременно-премиальная система оплаты труда, сумма заработной платы по которой определяется в соответствии с установленным месячным окладом и отработанным временем. Также по окончании каждого месяца работникам начисляется 10 % премия от суммы заработной платы независимо от суммы выручки.

При приеме сотрудников на работу между предприятием и работником заключается трудовой договор, в котором прописываются основные положения, регулирующие взаимоотношения между работником и работодателем. В трудовом договоре, заключаемом предприятием, изложены условия работы, денежное вознаграждение за выполнение обязанностей, права и ответственность сторон.

Для оформления трудовых отношений и документирования расходов на оплату труда ООО «ТК – Красноярский хлеб» применяются следующие формы первичных учетных документов:

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма №Т-1) применяется ООО «ТК – Красноярский хлеб» для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Составляется данный документ бухгалтером по учету заработной платы, на всех лиц, принимаемых на работу в ООО «ТК – Красноярский хлеб».

Подписанный руководителем ООО «ТК – Красноярский хлеб» приказ объявляют работнику (работникам) под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма №Т-2) заполняется ООО «ТК – Красноярский хлеб» на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Штатное расписание (форма №Т-3) применяется ООО «ТК – Красноярский хлеб» для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений ООО «ТК – Красноярский хлеб», должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и

месячном фонде заработной платы. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя ООО «ТК – Красноярский хлеб».

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-6) применяется ООО «ТК – Красноярский хлеб» для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором.

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-8) и применяется ООО «ТК – Красноярский хлеб» для оформления и учета увольнения работника (работников).

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма №Т-9) применяются для оформления и учета направлений работка (работников) в командировки. Командировочное удостоверение (форма №Т-10) является документом, удостоверяющим время пребывания работника в служебной командировке. В каждом пункте назначения делаются пометки о времени выбытия и прибытия, которые заверяются подписью ответственного должностного лица и печатью.

Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма №Т-11) применяются ООО «ТК – Красноярский хлеб» для оформления и учета поощрений за успехи в работе.

Поскольку основной системой оплаты труда на предприятии является повременная, в ООО «ТК – Красноярский хлеб» составляется табель учета рабочего времени (форма №Т-13).

Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-61) применяется ООО «ТК – Красноярский хлеб» для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора.

В ООО «ТК – Красноярский хлеб» производятся удержания из заработной платы предусмотренные законодательством одним из таких обязательных удержаний является налог на доходы физических лиц. На предприятии применяются налоговые вычеты. В соответствии с п.4 ст.218 Налогового кодекса в ООО «ТК – Красноярский хлеб» стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода предоставляется родителям, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1 400 рублей – на первого ребенка;
- 1 400 рублей – на второго ребенка;
- 3 000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка.

Налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Вычеты все также предоставляются до месяца, в котором доходы налогоплательщика превысили 350 000 рублей.

Менеджерам по продажам в ООО «ТК – Красноярский хлеб» заработка плата начисляется ежемесячно на основании данных штатного расписания, в соответствии с которым начисляется сумма за отработанное время.

Дополнительно, на основании данных документов об отгрузке товаров, сгруппированных за месяц, определяется сумма выручки, определяется процент и рассчитывается сумма дополнительного бонуса, начисляемого тому или иному работнику. Начисление бонусов менеджерам оформляется распоряжение руководителя на основании данных, поданных бухгалтером по итогам отчетного месяца.

Синтетический учет расчетов по заработной плате в ООО «ТК – Красноярский хлеб» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В таблице 3.1 приведены бухгалтерские записи по отражению сведений о заработной плате работников ООО «ТК – Красноярский хлеб», труд которых оплачивается по повременно-премиальной системе, а также менеджеров отдела продаж с применением бонусов. Также указаны первичные документы, на

основании которых производился расчет заработной платы работникам ООО «ТК – Красноярский хлеб» за отработанное время.

Таблица 3.1

Бухгалтерские записи и документация по начислению заработной платы работникам ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Содержание операции	Дебет	Кредит	Первичные документы
Начислено оплата труда работникам	44	70	Табель учета рабочего времени
Начислена месячная премия	44	70	Приказ о премировании
Начислена сумма бонуса от суммы выручки от продаж	44	70	Справка бухгалтера, распоряжение руководителя
Районный коэффициент	44	70	Приказы и постановления
Северная надбавка	44	70	Приказы и постановления
Удержан НДФЛ	70	68	Налоговая карточка
Перечислена заработанная плата на карточные счета	70	51	Платежный реестр

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в ООО «ТК – Красноярский хлеб» по каждому работнику предприятия.

Для учета всех видов начислений и удержаний на каждого работника ООО «ТК – Красноярский хлеб» применяется лицевой счет (форма №Т-54). Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику предназначена для расчета причитающейся работнику ООО «ТК – Красноярский хлеб» заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

На следующем этапе рассмотрим порядок начисления заработной платы работникам ООО «ТК – Красноярский хлеб» за неотработанное время (начисление пособий по временной нетрудоспособности, а также оплату отпусков).

Основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности в ООО «ТК – Красноярский хлеб» является листок временной нетрудоспособности. В случае утери данного листка пособие

выплачивается на основании дубликата. Право на получение пособия наступает только с того дня, в котором работник должен приступить к своим служебным обязанностям. Работник должен предоставить листок нетрудоспособности в бухгалтерию ООО «ТК – Красноярский хлеб» в первый день выхода на работу после болезни. Пособие выплачивается за все рабочие дни, приходящиеся на период нетрудоспособности работника. Продолжительность нетрудоспособности указывается в листке нетрудоспособности.

Чтобы рассчитать пособие по временной нетрудоспособности, бухгалтер ООО «ТК – Красноярский хлеб» определяет: заработок работника, учитываемый при выплате пособия; среднедневной заработок; дневное пособие; общую сумму пособия.

В сумму заработка, учитываемого при расчете пособия, включаются: заработка плата (сумма заработной платы, начисленной по тарифу, районный коэффициент в процентах от тарифной ставки; северный коэффициент в процентах от тарифной ставки); сумма постоянных доплат и надбавок; среднемесячная сумма премий, предусмотренных Положением о премировании.

Размер пособия по временной нетрудоспособности определяется в ООО «ТК – Красноярский хлеб» исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. Следовательно, если сотрудник заболел в 2017 г., расчетный период - 2015 и 2016 гг. Пособие за счет ООО «ТК – Красноярский хлеб» в 2017 году выплачивается за первые три дня периода нетрудоспособности.

Для определения размера среднего дневного заработка работника сумму учитываемых в расчетном периоде выплат делится на 730. Средний дневной заработок корректируем в зависимости от продолжительности страхового стажа сотрудника и затем определяем размер пособия за дни нетрудоспособности.

При этом в учете ООО «ТК – Красноярский хлеб» выполнены бухгалтерские записи:

Дт 44 «Расходы на продажу»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств предприятия

Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС

В соответствии со статьей 15 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в ООО «ТК – Красноярский хлеб» не может быть меньше 28 календарных дней.

Средний заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в ООО «ТК – Красноярский хлеб» исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Средний дневной заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3. (среднемесячное число календарных дней). Затем величина среднего заработка умножается на число дней отпуска, и полученная сумма является оплатой отпуска или компенсацией взамен его.

Резерв на оплату отпусков в соответствии с положениями учетной политики ООО «ТК – Красноярский хлеб» не создается. Следовательно, часть суммы отпускных учитывается в составе расходов текущего периода, часть включается в расходы будущих периодов и переносится на следующий месяц. Бухгалтерские записи по расчету отпускных в ООО «ТК – Красноярский хлеб» представлены ниже.

Дт 44 «Расходы на продажу»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Таким образом, данная сумма включается в затраты, текущего месяца, поскольку этот период отпуска приходится на текущий месяц.

3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб»

В результате проведенного анализа порядка ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда, были выявлены недостатки, пути устранения которых приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Рекомендации по улучшению учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Недостаток	Рекомендации
Имеются сложности в расчете премиального бонуса	Составление бухгалтерской справки для расчета премиального бонуса
Несоответствие ставки алиментов у работника, уплачивающего алименты по двум исполнительным листам	Ведение регистра-расчета алиментов
Неправильный порядок расчета среднедневного заработка для начисления отпускных при неполноту отработанном расчетном периоде	Формирование регистра-расчета отпускных

При начислении заработной платы имеют место ошибки при расчете оплаты труда менеджерам отдела продаж, которые помимо должностного оклада получают премиальный бонус в зависимости от объема реализованной товарной продукции.

Основной причиной нарушений является тот факт, что в расчетной ведомости, формируемой ООО «ТК – Красноярский хлеб» автоматизированным способом в программе 1С «Бухгалтерия» 8.3 и являющейся основным регистром аналитического учета, не предусмотрено наличие граф для отражения информации о полученном объеме выручки каждым сотрудником отдела продаж. В связи с этим, при начислении заработной платы имеют место неточные расчеты суммы премиального бонуса, который начисляется менеджеру. Для устранения данного недостатка

предприятию рекомендуется формировать регистр-расчет заработной платы менеджеров по сбыту, который представлен в таблице 3.3.

Основное назначение данного регистра – обобщение информации о суммах выручки от реализации по каждому работнику для точного расчета премиальной надбавки и правильного начисления заработной платы.

Регистр-расчет заработной платы менеджеров по продажам следует открывать на отчетный месяц, информация отражается по каждому работнику, ФИО которых представлены в графе 1.

Сумма заработной платы, начисленной работникам в соответствии с должностным окладом и фактически отработанным временем, приводится в графе 2, данные определяются на основании табеля учета рабочего времени и штатного расписания предприятия.

Премиальная надбавка в зависимости от объема реализованной продукции установлена Положением по оплате труда, в соответствии с которым сумма премии начисляется в процентах пропорционально объему реализации по каждому работнику, причем объем реализации для целей начисления премии установлен по трем категориям.

По графе «Выручка до 75000 руб.» отражается информация о сумме премии, которая будет начислена работнику, если за отчетный месяц сумма выручки, полученной им от клиентов, составляет менее 75000 руб.

Процент премии, начисляемой менеджеру, в этом случае составляет 5% от суммы оборота по реализации. В графе «Выручка свыше 75000 до 150000 руб.» отражается начисление премии в том случае, если за отчетный месяц менеджер от продаж реализовал продукцию, производимой предприятие на указанную величину выручки. Премия, начисляемая работнику при достижении указанного объема, составляет 7,5% от оборота по реализации.

При реализации продукции в отчетном месяце на сумму свыше 150000 руб. и выше менеджеру начисляется премия в размере 10% от оборота по реализации, показатели отражаются в графе «Выручка свыше 150000 руб.».

Таблица 3.3

Регистр-расчет заработной платы менеджеров отдела продаж

Наименование предприятия: ООО «ГК – Красноярский хлеб»

Период: 01.12.2017 – 31.12.2017

ФИО работника	Начислено по окладу, руб.	Выручка, руб.	Премиальный бонус в зависимости от объема выручки				Северная надбавка, руб.	Итого начислено, руб.	Удержано, руб.	К выплате, руб.
			До 75000 руб.	От 75000 руб. до 150000 руб.	% бонуса	Бонус, руб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Коман И.А.	10000	254558	-	-	-	25455,80	10636,7	10636,7	56729,3	7375,00
Стручин М.Ю.	10000	45480	5	2274,00	7,5	-	10,0	-	3682,2	19638,4
Бобин В.И.	10000	60360	-	3018,00	-	-	-	-	2553,00	17085,40
Моор Е.В.	10000	119650	-	-	8973,75	-	-	-	3905,4	20828,8
Итого.	-	480048	-	5292,00	-	8973,75	-	25455,80	23916,43	127554,50
									16583,00	110971,50

Ответственный исполнитель

подпись

расшифровка подписи

По каждой категории в регистре указывается сумма выручки, которая является базой для расчета суммы премии, процент премиальной надбавки и сумма начисленного бонуса.

Показатели выручки от реализации по категориям по каждому работнику указываются в регистре на основании данных руководителя отдела продаж, которые запрашиваются бухгалтерией ежемесячно.

Отчет по каждому менеджеру составляется ежемесячно по постоянным клиентам, обслуживающимся у того или иного менеджера, кроме того, работниками производится постоянный поиск новых клиентов, что также отражается в представляемом отчете.

Таким образом, суммы премиальной надбавки рассчитываются по каждому работнику в зависимости от объема реализации и установленного процента, что указывается по соответствующим графикам.

После расчета суммы премии в графике 12 определяется районный коэффициент, который начисляется на сумму заработной платы по окладу и величины премии, в графике 13 определяется величина северной надбавки, база для расчета аналогична той, что применяется при определении районного коэффициента.

В графике «Всего начислено» определяется общая сумма заработной платы, которая начислена менеджерам отдела продаж за отчетный месяц.

После расчета общей суммы начисленной заработной платы, в регистре отражаются удержания, определяется сумма заработной платы к выдаче.

После начисления заработной платы всем работникам определяется итоговая строка, регистр закрывается, показатели используются при формировании суммы расходов на продажу, отражаемых по счету 44 «Расходы на продажу» за отчетный месяц.

Приведенная в таблице 3.3 форма регистра-расчета заработной платы менеджерам продаж позволит предприятию точно рассчитывать сумму премиального бонуса, подлежащего начислению работника в соответствии с результатами его деятельности по итогам месяца и правильно определять

величину заработной платы, подлежащей начислению менеджерам отдела продаж в соответствии с объемом реализации товарной продукции, полученной за отчетный месяц.

Исследование учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб» выявило нарушения порядка удержаний по исполнительным листам. Наличие нарушений связано с тем, что в программе «1С Бухгалтерия» 8.3 нет специального документа по учету алиментов.

Удержание алиментов осуществляется при помощи функции «Операции, введенные вручную», в результате чего, необходимо постоянно проверять процент удержаний и их сумму.

Кроме того, в ООО «ТК – Красноярский хлеб» есть работник, который выплачивает алименты по двум исполнительным листам, в результате чего, возникают ошибки при применении ставки удержания и соотнесения удержаных сумм между получателями.

Для устранения данного недостатка и совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с работниками по данному виду удержаний, предприятию рекомендуется составлять регистр-расчет алиментов, представленный в таблице 3.4.

Регистр-расчет алиментов формируется за отчетный месяц, в нем отражаются аналитически данные о произведенных удержаниях алиментов за текущий месяц.

В графе №1 приводятся личные данные работников, с заработной платы которых производится удержание алиментов. Дата и номер исполнительного листа заносятся в графу №2.

В графе №3 приводятся суммы начисленной заработной платы каждому работнику за отчетный месяц.

Доход, с которого удерживаются алименты, отражается в графе №3 регистра, суммы начислений, которые не включаются в расчетную базу при удержании алиментов, включаются в графу №4.

Таблица 3.4

Регистр-расчет алиментов

Наименование предприятия: ООО «ГК – Красноярский хлеб»

Период: 01.12.2017 – 31.12.2017

ФИО работника	Исполнительный лист	Начислено за отчетный период, всего, руб., в том числе		Сумма НДФЛ, руб.	Алименты		Основание	Перечислено получателю
		Учитывается при расчете	Не учитывается при расчете		База для удержания	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рыжков Г.В.	№123-2414 от 11.07.2014г.	26325,00	-	3422,00	22902,75	25	5725,69	Выписка банка от 31.12.2017
Рыжков Г.В.	№1773-5552 от 29.10.2015г.	26325,00	-	3422,00	22902,75	25	5725,69	Расходный кассовый ордер №89 от 31.12.2017
Смирнов И.С.	№282-5821 от 18.05.2016	21326,00	2500,00	2772,00	18554,00	25	4638,50	Выписка банка от 31.12.2017
Итого		-	-	-	-	-	16089,88	16089,88

Ответственный исполнитель _____

/

подпись

расшифровка подписи

Перечень доходов, с которых не удерживаются алименты, приведен в ст. 101 Закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве». В частности, алименты не удерживают:

- с сумм возмещения командировочных расходов;
- пособий гражданам, имеющим детей, выплачиваемых за счет средств ФСС;
- материальной помощи, оказываемой в связи со стихийным бедствием или смертью члена семьи.

В графе №5 регистра отражается сумма налога на доходы физических лиц, подлежащего удержанию из заработной платы работников, данные в регистр включаются на основании регистров аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб» - расчетных листков.

Сумма доходов, с которых производится удержание алиментов, формируется в графике №6 и содержит данные о начислениях, отраженных во второй графике регистра, уменьшенных на сумму налога на доходы физических лиц.

Процент алиментов, удерживаемых из заработной платы, установленный на основании исполнительного листа, включается графу №7.

Графа №8 определяется расчетным путем как произведение базы для удержания алиментов, рассчитанной в пятой графике на установленный процент удержания алиментов.

Графа «Перечислено получателю» предусмотрена в регистре для обобщения данных о фактически выплаченных из кассы или перечисленных с расчетного счета алиментов по назначению получателю.

В графике №9 приводится наименование первичного документа, подтверждающего оплату алиментных обязательств – расходный кассовый ордер в случае получения алиментов наличными денежными средствами в кассе предприятия, либо выписка банка, при наличии у получателя счета в банке.

В графе №10 указывается дата и номер первичного документа, подтверждающего погашение алиментных обязательств, сумма фактически произведенной оплаты формируется в десятой графе.

После произведенных подсчетов и отражения удержания алиментных обязательств по всем работникам предприятия, уплачивающим их, в регистре подсчитывается итоговая строка.

Отражение удержаных алиментов в регистре производится ежемесячно, по окончании отчетного года бухгалтером подсчитывается общая сумма удержаных за год алиментов и производится сверка с итоговой суммой алиментов, перечисленных получателю. Кроме того, бухгалтером проверяется наличие всех платежных документов на перечисление алиментов, правильность их оформления, наличие всех необходимых подписей.

Сформированный по итогам года регистр с копиями приложенных платежных документов является основанием для контрольной сверки оборотов по счету 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет «Удержания по исполнительным листам» и данными Главной книги по счету 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Применение предложенной формы регистра позволит ООО «ТК – Красноярский хлеб» ежемесячно контролировать суммы удержаных алиментов, не допуская ошибок в расчете их суммы, поскольку суммы начисленной заработной платы отражаются в регистре в разрезе отдельных видов оплаты труда. Кроме того, в соответствии со ст. 101 закона №229-ФЗ в регистре предусмотрены отдельные графы для отражения сумм, не подлежащих включению в состав доходов для целей удержания алиментов.

Преимуществом данной формы регистра является также тот факт, что в графе «Перечислено получателю» отражаются реквизиты платежных документов на выплату алиментов, что также повышает контроль за начислением и выплатой алиментов на предприятии.

В результате анализа порядка расчетов с персоналом по оплате труда были выявлены случаи неправильного начисления суммы отпускных в результате неправильного определения среднего заработка.

Объясняется это тем, что модуль «Расчет Зарплаты» в программе 1С «Бухгалтерия» 8.3, используемой ООО «ТК – Красноярский хлеб», не предполагает автоматического расчета количества календарных дней при неполноту отработанном периоде, данный показатель рассчитывается вручную и затем бухгалтер ООО «ТК – Красноярский хлеб» вводит его в систему, которая осуществляет расчет суммы отпускных.

Это способствует тому, что при неполноту отработанном расчетном периоде, возникают ошибки при определении количества дней расчетного периода, и, соответственно, среднедневного заработка. Это, в свою очередь, приводит к неправильному расчету отпускных, причитающихся работнику ООО «ТК – Красноярский хлеб».

Для устранения указанного недостатка и совершенствования учета расчетов по начислению отпускных, рекомендовано использование регистра, разработанная форма которого представлена в таблице 3.5.

Ведение регистра-расчета отпускных, рекомендуется осуществлять в течение отчетного месяца, учетная информация в регистр заносится по мере ухода работников в отпуск.

В графе №1 указывается ФИО работника, который уходит в очередной оплачиваемый отпуск в отчетном месяце.

Начисления соответствующему работнику, включаемые в базу расчета среднедневного заработка, за расчетный период (12 месяцев, предшествующие месяцу ухода работника в отпуск), заносится в графу №2, при этом, суммы по данной графе определяются в соответствии с требованиями Постановления №922.

В соответствии с указанным Постановлением для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не

относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

В графе «Расчетный период» отражаются данные о фактически отработанном рабочем времени в расчетном периоде.

В графе №3 указывается количество месяцев расчетного периода, которые отработаны полностью.

Месяцы расчетного периода, который работник по тем или иным причинам отработал не полностью, отражаются в разрезе количества календарных дней месяца (графа №4), а также количества фактически отработанных дней (графа №5).

Количество дней, учитываемых для расчета среднего заработка в полностью отработанных месяцах, определяется исходя из коэффициента 29,3, который применяется для расчетов.

Количество календарных дней в не полностью отработанном расчетном периоде, определяется в графе №6 на основании количества календарных дней в месяце, установленного коэффициента и числа дней, фактически отработанных работником, скорректированных с учетом используемого расчетного коэффициента 29,3.

Общее количество дней, отработанных в расчетном периоде конкретным работником ООО «ТК – Красноярский хлеб» определяется в графе №7.

В графике №8 рассчитывается среднедневной заработка, который определяется как частное от суммы заработной платы за расчетный период, отраженной по графе №2, а также количества дней расчетного периода (графа №7). В графике №8 указывается продолжительность очередного отпуска, предоставляемого работнику, сумма начисленных отпускных рассчитывается в графике №10.

В конце отчетного месяца после отражения всех операций по начислению отпускных при не полностью отработанном расчетном периоде, регистр закрывается, по итоговой строке определяется общая сумма отпускных, начисленных за отчетный месяц.

Таблица 3.5

Регистр-расчет отпускных

Наименование предприятия: ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Период: 01.12.2017 – 31.12.2017

ФИО работника	Начислено за расчетный период, руб.	Расчетный период			Среднедневной заработка, руб.	Количество дней отпуска	Сумма отпускных, руб.
		Кол-во месяцев, отработанных полностью	Месяцы, отработанные неполностью	Количество календарных дней			
1	2	3	4	5	6	7	8
Ярыгин А.И.	345155,41	11	31	15	14,18	336,48	1025,78
Иванин Ф.А.	327196,32	9	30	17	16,07	-	36928,08
Итого	327196,32	9	30	19	11,72	-	-
Всего за отчетный месяц					18,56	-	-
					46,35	-	-
					310,05	1055,30	36
					-	-	37990,86
						-	74918,94

Ответственный исполнитель

подпись

расшифровка подписи

Ведение предприятием регистра-расчета отпускных позволит предприятию контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, рассчитывать количество дней в не полностью отработанных месяцах с учетом действующего коэффициента 29,3 дня, определять величину среднедневного заработка за расчетный период и сумму начисленных отпускных.

В целом, разработанные рекомендации по совершенствованию учета оплаты труда на предприятии:

- обеспечат правильность расчета заработной платы и премии на основании объема реализации товаров по соответствующим категориям работников;
- позволяют обеспечить правильность расчета алиментов, полноту и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами;
- позволяют контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, точно рассчитывать сумму среднедневного заработка за расчетный период и правильно определять сумму начисленных отпускных.

Оценка разработанных рекомендаций по улучшению состояния учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб» представлена в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Оценка рекомендаций по улучшению учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб»

Недостаток	Пути устранения
1	2
Составление регистра-расчета заработной платы менеджеров отдела продаж	Позволит точно рассчитывать сумму премиального бонуса, подлежащего начислению работника в соответствии с результатами его деятельности по итогам месяца и правильно определять величину заработной платы, подлежащей начислению менеджерам отдела продаж в соответствии с объемом реализации товарной продукции, полученным за отчетный месяц

Окончание таблицы 3.6

1	2
Ведение регистра-расчета алиментов	Позволит ежемесячно рассчитывать суммы удержанных алиментов, не допуская ошибок в их определении, обеспечит контроль за правильностью удержания алиментов по двум исполнительным листам у сотрудника
Формирование регистра-расчета отпускных	Дает возможность контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, рассчитывать количество дней в не полностью отработанных месяцах с учетом действующего коэффициента 29,3 дня, определять величину среднедневного заработка за расчетный период и сумму начисленных отпускных

Выполнение рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда, позволяют эффективнее организовать учетную работу в ООО «ТК – Красноярский хлеб», а также избежать ошибок и в будущем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО «ТК – Красноярский хлеб» позволяет сделать следующие выводы. ООО «ТК – Красноярский хлеб» имеет кризисный тип финансовой устойчивости, значения коэффициентов ликвидности позволяют сделать вывод о низком уровне платежеспособности предприятия. Показатели оборачиваемости, говорят о том, что период окупаемости активов и запасов предприятия растет, следовательно, снижается эффективность их использования. Динамика финансовых результатов и показателей рентабельности негативная.

На основании проведенного анализа трудовых ресурсов и расчетов с персоналом по оплате труда можно сделать вывод о том, что структура персонала предприятия рациональная и соответствует специфике деятельности. ООО «ТК – Красноярский хлеб» в достаточной степени обеспечено трудовыми ресурсами. Эффективность использования трудовых ресурсов увеличивается, фонд заработной платы также растет.

На основании проведенного исследования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК – Красноярский хлеб» были выявлены следующие отрицательные моменты:

- начисление премиального бонуса менеджерам отдела продаж осуществляется с нарушением требований ст. 144 ТК РФ, поскольку в соответствии с данной статьей на сумму премии необходимо начислить районный коэффициент и северную надбавку, однако, на предприятии сумма премии начисляется без учета указанных надбавок;
- выявлены нарушения, связанные с расчетом удержаний по исполнительным листам;
- применяется неправильный порядок расчета среднедневного заработка при начислении отпускных, вследствие чего суммы отпускных, причитающихся работникам, исчислены неверно.

С целью устранения выявленных недостатков были разработаны рекомендации, направленные на совершенствование учета расчетов с персоналом по заработной плате в ООО «ТК – Красноярский хлеб», которые включали формирование регистров по учету расходов с персоналом.

- обеспечат правильность расчета заработной платы и премии на основании объема реализации товаров по соответствующим категориям работников;
- позволяют обеспечить правильность расчета алиментов, полноту и своевременность исполнения обязательств по их уплате перед третьими лицами;
- позволяют контролировать количество фактически отработанных дней, используемых при определении расчетного периода, точно рассчитывать сумму среднедневного заработка за расчетный период и правильно определять сумму начисленных отпускных.

Выполнение рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда, позволяют эффективнее организовать учетную работу в ООО «ТК – Красноярский хлеб», а также избежать ошибок и в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон: [№917-ФЗ от 30.12.2001. Принят ГД РФ 21.12.2001 г.: в ред. от 3.12.2016 №272-ФЗ] - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 19.12.2016).
2. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: федер. закон: [№117-ФЗ от 05.08.2000. Принят ГД РФ 19.07.2000 г.: в ред. от 30.12.2016 №242-ФЗ] - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 16.12.2016).
3. Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации: [Электронный ресурс]: федер. закон: [№223-ФЗ от 29.12.1995. Принят ГД РФ 8.12.1995 г.: в ред. от 30.12.2015 №457-ФЗ] - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 29.12.2016).
4. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон (№402-ФЗ 06.12.2011) - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 21.12.2016).
5. Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: федер. закон (№ 255-ФЗ 29.12.2006) - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 21.12.2016).
6. Российская Федерация. Законы. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон (№ 82-ФЗ 19.06.2000) - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 21.12.2016).
7. Российская Федерация. Министерство финансов. Об утверждении

Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ [Электронный ресурс]: (приказ Минфина РФ от 29.07.1998 №34н - Электрон. дан. – режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения 22.12.2016).

8. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по ведению бухгалтерского учета «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 [Текст], утв. Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н.

9. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по ведению бухгалтерского учета «Доходы организации» ПБУ 9/99 [Текст], утв. Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 № 32н.

10. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по ведению бухгалтерского учета «Расходы организации» ПБУ 10/99 [Текст], утв. Приказом Минфина РФ от 06.05.1999 № 33н.

11. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по ведению бухгалтерского учета «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» ПБУ 8/2010 [Текст], утв. Приказом Минфина РФ от 13.12.2010 № 167н.

12. Богачева, В.М. Бухгалтерский учет [Текст] : практикум / В.М. Богачева, Н.А. Кириллова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Феникс, 2016. – 400с.

13. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет с основами МСФО [Текст] : учебник и практикум / И.М. Дмитриева. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 324с.

14. Кондрakov, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленический) учет [Текст] : учебник / Н.П. Кондрakov. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2014. – 504с.

15. Абросимова, Ю.В. Алименты: исчисляем, удерживаем, перечисляем [Текст] / Ю.В. Абросимова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. - №7. – С.32-33.

16. Александрова, Т.А. Оценочное обязательство по отпускным в балансе

- за 2015 год [Текст] / Т.А. Александрова // Зарплата. – 2015. - №12. – С.33-34.
17. Ахрамеева, Е.С. Учетная политика в части расходов на оплату труда [Текст] / Е.С. Ахрамеева // Зарплата. – 2015. - №1. – С.19-22.
18. Болдырева, Н.Б. Замолвим слово о МРОТ [Текст] / Н.Б. Болдырева // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016. - №3. – С.11-12.
19. Будакова, Н.И. Уплата страховых взносов в 2016 году [Текст] / Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. - №1. – С.40-42.
20. Будакова, Н.И. Исчисление и уплата НДФЛ в отдельных ситуациях [Текст] / Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. - №5. – С.7-9.
21. Бусыгина, Ю. Главные книги при удержаниях из заработной платы [Текст] / Ю. Бусыгина // Арсенал предпринимателя. – 2015. - №23-24.
22. Герасимова, Н.В. Оформление расчетных листков [Текст] / Н.В. Герасимова // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. - №1. – С.42-44.
23. Дунаева, О.В. Как взыскать с виновного работника ущерб [Текст] / О.В. Дунаева // Зарплата. – 2015. - №11. – С.26-28.
24. Егоров, В.И. Работа стоит – зарплата идет [Текст] / В.И. Егоров // ЭЖ-Юрист. – 2016. - №11. – С.30.
25. Нестеров, С.Е. Выплата пособий за счет средств ФСС в 2016 году [Текст] / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. - №2. – С.24-26.
26. Нестеров, С.Е. Новшества в форме 2-НДФЛ [Текст] / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. - №2. – С.63-64.
27. Негребецкая, О.В. Как провести инвентаризацию расчетов с работниками и исправить ошибки [Текст] / С.Е. Нестеров // Зарплата. – 2015. - №12. – С.20-22.
28. Негребецкая, О.В. Считаем зарплату с учетом северной процентной надбавки [Текст] / О.В. Негребецкая // Зарплата. – 2015. - №9. – С.32-33.

29. Нестеров, С.Е. Новшества в предоставлении налоговых вычетов по НДФЛ [Текст] / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. - №1. – С.34-35.
30. Орлова, Е. Зарплата, НДФЛ, отчетность - 2016: нововведения, налоговые риски [Текст] / Е. Орлова // Налоговый вестник. – 2016. - №3. – С.41-45.
31. Разумова, И. Сложные вопросы по начислению заработной платы [Текст] / И. Разумова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. - №2. – С.35-36.
32. Семенченко, И. Рассчитываем отпускные [Текст] / И. Семенченко // Российский бухгалтер. – 2015. - №8. – С.12-14.
33. Сваин, Б. Оплата «праздничной» работы в примерах [Текст] / Б. Сваин // Практическая бухгалтерия. – 2016. - №3. – С.27-28.
34. Шадрина, Т.В. Отпускные хлопоты руководителя [Текст] / Т.В. Шадрина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. - №8. – С.38-39.
35. Шаповал, Е.А. Средний заработка для отпускных, командировок, выходных пособий [Текст] / Е.А. Шаповал // Главная книга. – 2014. - №19. – С.22-25.
36. Шаповал, Е.А. Предоставляем и оплачиваем отпуск при неполном рабочем времени [Текст] / Е.А. Шаповал // Главная книга. – 2014. - №13. – С.4-6.
37. Шестакова, Е. Сдельная и почасовая оплата: плюсы и минусы [Текст] / Е. Шестакова // Кадровик. ру. – 2014. - №4. – С.22-23.
38. Якимова, Н.А. Исполнительные листы: проверяем очередность, считаем пропорцию [Текст] / Н.А. Якимова // Зарплата. – 2015. - №11. – С.46.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2015 г.

Организация ООО "ТК - Красноярский хлеб"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

Местонахождение (адрес) г.Красноярск,пр.им.Газеты Красноярский Рабочий,д.30,стр.5

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды

0710001

31 12 2015

2464057811

65 16

384 (385)

Поясне- ния ¹	Наименование показателя ²	Код	На <u>31 дек</u> <u>20 15</u> г. ³	На <u>31 дек</u> <u>20 14</u> г. ⁴	На <u>31 декабря</u> <u>20 13</u> г. ⁵
АКТИВ					
I. ВНЕОБОРОННЫЕ АКТИВЫ					
Нематериальные активы	1110				
Результаты исследований и разработок	1120				
Нематериальные поисковые активы	1130				
Материальные поисковые активы	1140				
Основные средства	1150	18033	8684	7889	
Доходные вложения в материальные ценности	1160	200	200		
Финансовые вложения	1170				
Отложенные налоговые активы	1180				
Прочие внеоборотные активы	1190	3250	2980		
Итого по разделу I	1100	21483	11864	7889	
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
Запасы	1210	81305	84411	82138	
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220				
Дебиторская задолженность	1230	48824	50503	22980	
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	2280	2280	2280	
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	426	997	500	
Прочие оборотные активы	1260				
Итого по разделу II	1200	132835	138191	107898	
БАЛАНС	1600	154318	150055	115787	

Форма 0710001 с. 2

Пояснение ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 дек 20 15 г. ³	На 31 дек 20 14 г. ⁴	На 31 декабря 20 13 г. ⁵
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	100	100	100
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	4500	4500	4500
	Резервный капитал	1360	250	250	250
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	19807	15990	11470
	Итого по разделу III	1300	24657	20840	16320
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	14226	16882	18808
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	14226	16882	18808
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	19400	22638	21482
	Кредиторская задолженность	1520	96035	89695	59177
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	115435	112333	80659
	БАЛАНС	1700	154318	150055	115787

Руководитель _____ Главный
 (подпись) _____ бухгалтер _____
 " ____ " 20 ____ г. (расшифровка подписи) _____ (расшифровка подписи) _____

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2016 г.

Коды		
0710001		
31	12	2016
по ОКПО		
ИИН		
по ОКВЭД		
2464057811		
65	16	
по ОКОПФ/ОКФС		
по ОКЕИ		
384 (385)		

Организация ООО "ТК - Красноярский хлеб"

Форма по ОКУД

Идентификационный номер налогоплательщика

Дата (число, месяц, год)

Вид экономической

по ОКПО

деятельности

по
ОКВЭД

Организационно-правовая форма/форма собственности

ИИН

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

по
ОКВЭДМестонахождение (адрес) г.Красноярск,пр.им.Газеты Красноярский Рабочий,д.30,стр.5

по ОКПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Поясне- ния ¹	Наименование показателя ²	Код	На <u>31 дек</u> <u>20 16 г.³</u>	На <u>31 дек</u> <u>20 15 г.⁴</u>	На <u>31 декабря</u> <u>20 14 г.⁵</u>
АКТИВ					
I. ВНЕОБОРОННЫЕ АКТИВЫ					
Нематериальные активы	1110				
Результаты исследований и разработок	1120				
Нематериальные поисковые активы	1130				
Материальные поисковые активы	1140				
Основные средства	1150	18401	18033	8684	
Доходные вложения в материальные ценности	1160	650	200	200	
Финансовые вложения	1170				
Отложенные налоговые активы	1180				
Прочие внеоборотные активы	1190	4012	3250	2980	
Итого по разделу I	1100	23063	21483	11864	
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
Запасы	1210	79188	81305	84411	
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220				
Дебиторская задолженность	1230	54968	48824	50503	
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	2280	2280	2280	
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	847	426	997	
Прочие оборотные активы	1260				
Итого по разделу II	1200	137283	132835	138191	
БАЛАНС	1600	160346	154318	150055	

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	На 31 дек 20 16 г. ³	На 31 дек 20 15 г. ⁴	На 31 декабря 20 14 г. ⁵
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	100	100	100
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	() ⁷	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	4500	4500	4500
	Резервный капитал	1360	250	250	250
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	22850	19807	15990
	Итого по разделу III	1300	27700	24657	20840
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	12700	14226	16882
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400	12700	14226	16882
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	16450	19400	22638
	Кредиторская задолженность	1520	103496	96035	89695
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500	119946	115435	112333
	БАЛАНС	1700	160346	154318	150055

Руководитель _____ Главный
 бухгалтер _____
 (подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)
 " ____ " 20 ____ г.

Отчет о финансовых результатах

за год 2015 г.

Организация ООО "ТК - Красноярский хлеб"
 Идентификационный номер налогоплательщика
 Вид экономической
 деятельности
 Организационно-правовая форма/форма собственности
 Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

по ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды		
0710002		
31	12	2015
2464057811		
65		
384 (385)		

Поясне- ния ¹	Наименование показателя ²	Код	За 2015 год ³	За 2014 год ⁴
	Выручка ⁵	2110	68470	41590
	Себестоимость продаж	2120	(55870)	(31690)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	11600	9900
	Коммерческие расходы	2210	()	()
	Управленческие расходы	2220	(1345)	(1240)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	10255	8660
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	(1136)	(986)
	Прочие доходы	2340	4780	4111
	Прочие расходы	2350	(5009)	(5890)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	8890	5895
	Текущий налог на прибыль	2410	(1778)	(1179)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430		
	Изменение отложенных налоговых активов	2450		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	7112	4716

Форма 0710002 с. 2

Поясне- ния ¹	Наименование показателя ²	Код	За <u>год</u> <u>20 15</u> г. ³	За <u>год</u> <u>20 14</u> г. ⁴
	СПРАВОЧНО			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Совокупный финансовый результат периода⁶	2500	7112	4716
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Руководитель _____
 (подпись) _____ (расшифровка подписи)
 " — " _____ 20 ____ г.

Главный
бухгалтер _____
 (подпись) _____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Отчет о финансовых результатах

за год 20 16 г.Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

Коды		
0710002		
31	12	2016
по ОКПО		
ИИН		
по ОКВЭД		
2464057811		
65	16	
по ОКОПФ/ОКФС		
по ОКЕИ		
384 (385)		

Организация ООО "ТК - Красноярский хлеб"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической

деятельности

Организационно-правовая форма/форма собственности

Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)

Пояснение ¹	Наименование показателя ²	Код	За <u>2016</u> год ³	За <u>2015</u> год ⁴
	Выручка ⁵	2110	85444	68470
	Себестоимость продаж	2120	(73990)	(56870)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	11454	11600
	Коммерческие расходы	2210	()	()
	Управленческие расходы	2220	(1547)	(1345)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	9907	10255
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	(956)	(1136)
	Прочие доходы	2340	2350	4780
	Прочие расходы	2350	(3700)	(5009)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	557	8890
	Текущий налог на прибыль	2410	(1711)	(1778)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430		
	Изменение отложенных налоговых активов	2450		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	6846	7112

Форма 0710002 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	За 20 ¹⁵ год ³	За 20 ¹⁵ год ⁴
	СПРАВОЧНО			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Совокупный финансовый результат периода ⁶	2500	6846	7112
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Руководитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

" ____ " 20 ____ г.

Главный
бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Ильиной Алены Сергеевны
группы 224 УБ кафедры Бухгалтерского учета
направление 38.03.01 «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и
аudit»

**На тему СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С
ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ТК-КРАСНОЯРСКИЙ
ХЛЕБ»**

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную
записку на 1 страницах, 10 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы. Актуальность данной темы объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработка плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

2. Логическая последовательность. Основными задачами выпускной квалификационной работы явились: изучение нормативно-теоретической базы учета расчетов с персоналом по оплате труда и отражение его сущности; проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности и расчетов с персоналом по оплате труда ООО «ТК- Красноярский хлеб»; разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «ТК-Красноярский хлеб»

3. Положительные стороны работы. В процессе выполнения работы автором дана краткая характеристика исследуемого предприятия (ООО «ТК- Красноярский хлеб»), был проведен тщательный анализ работы предприятия, а так же рассмотрен учет расчетов с персоналом по оплате труда..

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. В работе были разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда для ООО «ТК- Красноярский хлеб». Выводы и предложения аргументированные и конкретные.

5. Полнота проработки литературных источников. При написании работы автором достаточно полно использовались литературные источники, и нормативные документы регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций. Работа в достаточной мере проиллюстрирована с помощью разнообразных, качественно представленных схем, диаграмм, графиков.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной (бакалаврской) работы. В период выполнения выпускной квалификационной работы автор продемонстрировала хороший уровень самостоятельности, ответственность, трудолюбие, исполнительность, способность критически оценивать изученный материал, существующие проблемы и находить пути их решения.

8. Недостатки работы. Недостатков нет

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы.

При работе над темой отработаны компетенции рекомендованные стандартом

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной (бакалаврской) работы
кандидат экономических наук, доцент кафедры Бухгалтерского учета
Г.В. Денисенко.



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Чирикова Альбина Сергеевна
Ф.И.О.

группы 224-УБ кафедры бухгалтерского учета

полное наименование кафедры

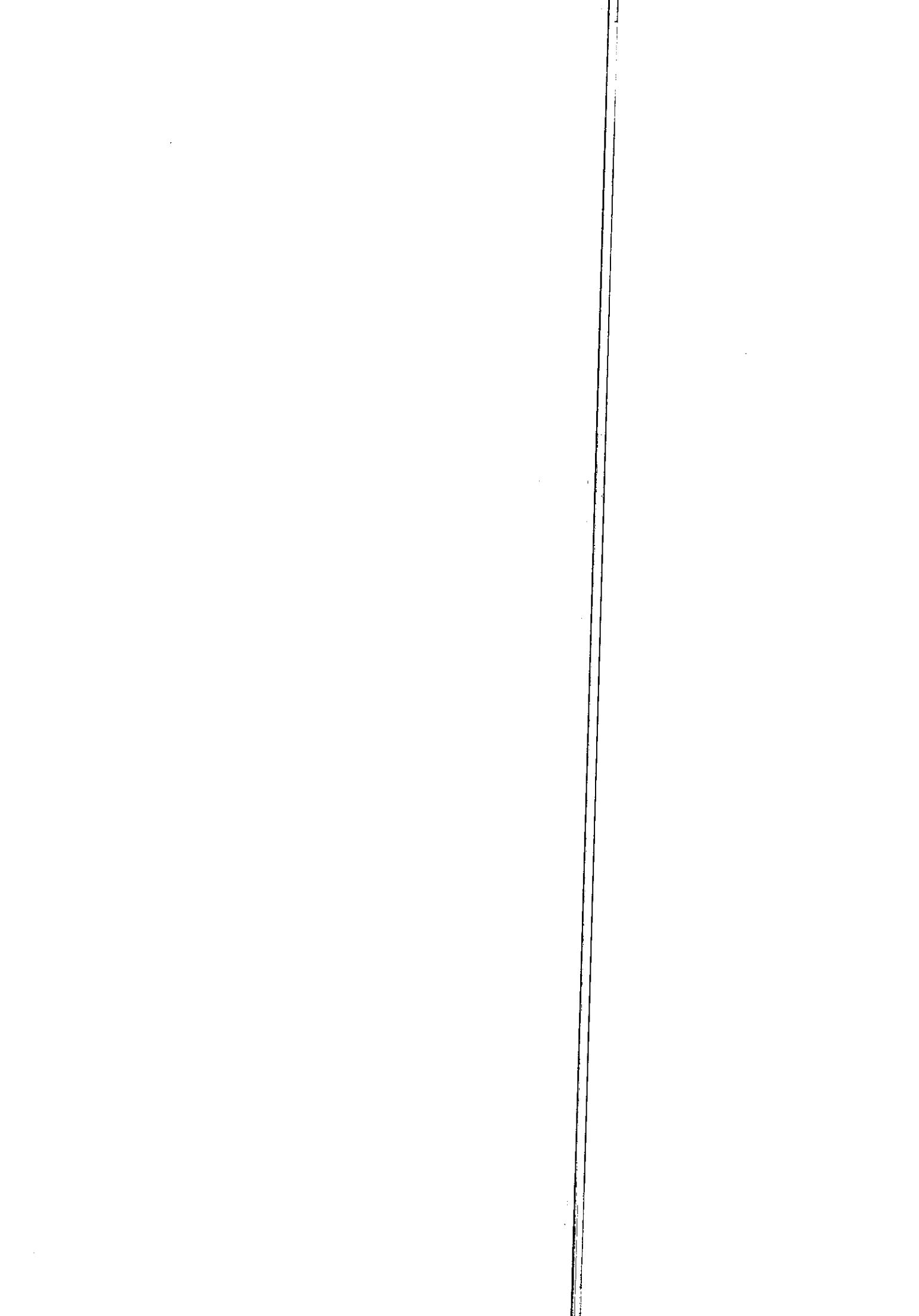
направления 38.03.01 «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

на тему Совершенствование учета расчетов с персоналом по оценке труда в ООО «ТК-Красноярск холд»

полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 88 страницах, 10 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы представление темы достаточно актуальная для расчетного обзетка и исследование в условиях совершенствования экономики
2. Логическая последовательность работы изложения в логической последовательности и соответствует установленным требованиям
работа состоит из трех частей, в которых рассматриваются теоретический вопрос по данной теме, их применение различных методов и исследование, а также сами рекомендации по совершенствованию учета.
3. Положительные стороны работы личностная забота автора, выполнена на хорошем профессиональном уровне с использованием современных методов анализа финансового состояния. Приведены характеристики организации и ее структура. Проведен анализ труда и заработка штата и исследован персонал и учета на основе исследований.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений сделанное предложение исходя из и в достаточной степени обосновано. Заслуживающим внимания разработанная система учетных регистров для исследуемой организации.
5. Полнота проработки литературных источников в работе достаточно полно проверены обзоры научных источников (38 источников). При написании работы использовались нормативные и законодательные акты.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций работа аккуратно оформлена в соответствии с существующими правилами. Представленные графические материалы полностью раскрывают полученные результаты работы.
7. Недостатки работы В работе не рассмотрено окончание корректиров-



кое акто по вопросам оценки курса, использующие на
объективных исследованиях

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор Ильинская Ф.И.О.

Анна Сергеевна
присвоения ему (ей) квалификации бакалавра по направлению «Экономика»

Рецензент Ставрий Ольга Николаевна Бердюко
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы
«___» февраля 2018 г.



Ольга

подпись рецензента

УВАЖАЕМЫЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ!

Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет.
Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.
Данный отчет не подлежит использованию в коммерческих целях.

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: zaia-alena@mail.ru / ID: 5272797

Проверяющий: zaia-alena@mail.ru / ID: 5272797

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»: <http://www.antiplagiat.ru>

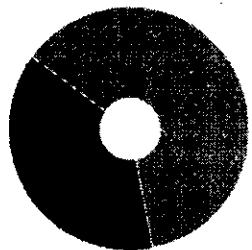
ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 3
Начало загрузки: 18.02.2018 14:26:15
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: ВКР_Ильина_А.С
Размер текста: 701 кб
Символов в тексте: 122313
Слов в тексте: 14087
Число предложений: 852

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 18.02.2018 14:26:18
Длительность проверки: 00:00:03
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
38,33% 	0% 	61,67% 



Самые значительные заимствования				
[01]	2,14%	8,42%	Учет труда, заработной плат... http://diplomba.ru	18 Ноя 2017
[02]	1,2%	8,04%	Заработка платы в современ... http://web.krao.kg	24 Дек 2016
[03]	1,95%	6,99%	тема организации и оплаты ... http://samzan.ru	09 Янв 2017

Модуль поиска Интернет	23	113
Модуль поиска Интернет	24	156
Модуль поиска Интернет	18	92