

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

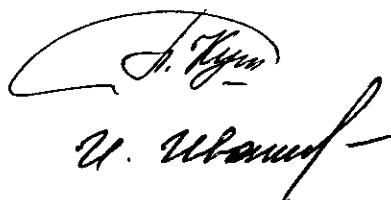
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

КУШНАРЕВА ЛЮБОВЬ АНДРЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

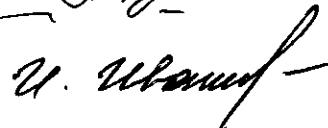
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ
ПАО «КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ»

Студент



(Л.А. Кушнарева)

Руководитель



(И.И. Ивакина)

Консультанты:



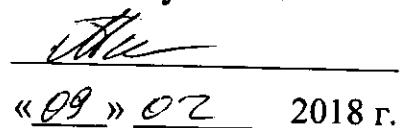
(О.В. Гузенкова)

Нормоконтроль

Допускается к защите

Зав. кафедрой

М.В. Полубелова



«09 » 02 2018 г.

Красноярск - 2018

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

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

М. В. Полубелова
подпись И.О. Фамилия

«06 декабря 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Куширевой Л.А.

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

1. Тема работы Совершенствование учета расчетов по оплате труда
на примере ПАО «Красноярский хлеб»

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

2. Срок сдачи работы 09.02.2018 г.

3. Содержание пояснительной записи:

Введение.

1. Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда

2. Анализ деятельности ПАО «Красноярский хлеб»

3. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с
персоналом по оплате труда в ПАО «Красноярский хлеб»

Заключение. Список использованных источников. Приложения.

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

И. Иванов

подпись

Задание принял к исполнению

Д. Кушнерова

подпись

И. И. Иванова

И.О. Фамилия

Д. А. Кушнерова

И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 89с., таблиц 40, иллюстраций 8, источников 41.

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 кадрового состава предлагается разработанный график документооборота, а также ввод самостоятельно разработанных регистров «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников», дополнительных учетного регистра «Расчет НДФЛ», , не допуская искажений, а также применение наиболее эффективной системы оплаты труда, что позволит повысить мотивацию работников в повышении качества результатов деятельности организации.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	5
1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда.....	5
1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ».....	30
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования.....	30
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда.....	53
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ПАО «КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ».....	61
3.1 Характеристика учёта расчётов с персоналом по оплате труда	61
3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда...	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	86

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день многие организации могут обойтись без основных средств, некоторые без материальных запасов, но ни одна организация не сможет существовать без трудовых ресурсов. Оттого учет расчетов по оплате труда занимает центральное место в системе учета как российских организаций. На современном этапе существенно меняются экономические условия, уровень жизни населения, показатели инфляции и безработицы. Информация о начисленном и выплаченном вознаграждении за труд, о произведенных социальных и компенсационных выплатах, а также о стимулировании работников обеспечивает контроль за качеством и количеством труда, рациональностью использования средств, предназначенных для воспроизводства трудовых ресурсов.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современные условия требуют от руководства организации применения гибких инструментов для расчета заработной платы. С одной стороны, принципы, по которому сотруднику начисляется заработка плата, должны отражать специфику его работы и быть ориентированы на получение вознаграждения в зависимости от достижения поставленных целей и выполнения профессиональных обязанностей. С другой стороны, начисление заработной платы регламентируется законодательством и должно происходить в соответствии с его требованиями.

Увеличение экономической заинтересованности персонала в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности организации возможно через создание эффективной системы оплаты труда, устанавливающих прямую зависимость от вклада работников в достигаемые организацией финансовые результаты.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда ПАО «Красноярский хлеб» на основе проведенного анализа.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- дать краткую характеристику деятельности организации;
- проанализировать финансовое состояние ПАО «Красноярский хлеб»;
- провести анализ использования трудовых ресурсов труда и заработной платы организации;
- дать характеристику учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования – ПАО «Красноярский хлеб».

Предмет исследования – учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Методологическая основа работы – федеральные законы и нормативные документы, научная, учебная и периодическая литература по предмету исследования.

Информационная основа работы – первичные и сводные документы по предмету исследования, бухгалтерская отчетность за 2014-2016 годы, учетная политика и другие локальные документы ПАО «Красноярский хлеб».

Нормативно-правовую базу исследования составили: Трудовой Кодекс РФ, Налоговый Кодекс РФ, Федеральный закон «О бухгалтерском учете» и др нормативные акты.

Теоретическим и организационно-методическим вопросам учета и анализа оплаты труда посвящены труды отечественных авторов: М.И. Баканова, П.С. Безруких, С.М.Бычкова, М.А. Вахрушиной, В.Ф. Палия, О.В. Рожновой, Я.В. Соколова, З.С. Туяковой, М.С. Тяжковой, и других.

Теоретические вопросы организации оплаты труда освещаются в исследованиях отечественных авторов, таких как: Л.П. Владимировой, З.А. Капелюк, А. К Саакян и др.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Понятие, сущность, формы и системы оплаты труда

Проблемы организации оплаты труда и изучение ее в роли результативного метода управления экономическими процессами, невзирая на огромное количество научных работ в данной сфере экономических знаний, и в настоящее время остается актуальной. Переход на рыночную систему хозяйствования только добавил неясностей и нерешенных вопросов. Поэтому, необходимо рассмотреть богатое наследие экономической науки прошлых лет. В известных трудах таких ученых как: А. Смит, Д.Рикардо, Д.Милль, К. Маркс, А. Маршалл можно найти их объяснения сути и форм оплаты труда.

В настоящее время также существует множество определений заработной платы.

А. К. Саакян дает такое определение «Заработка плата – это форма личных денежных доходов трудящихся, получаемый за затраты труда определенного количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленными компетентными органами» [45, с. 76].

А. П. Егоршин пишет, что «Заработка плата – представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяют материальные и духовные потребности работника и членов его семьи» [30, с. 51].

Итак, можно сделать вывод, что экономическая литература дает разнообразные определения оплаты труда, изучив которые выделим два существенных подхода к дефиниции ее сути.

Такие авторы как А.К. Саакян и З.А. Капелюк представляют критерием рассмотрения сути оплаты труда как главный формы распределения по труду.

Данная позиция представляет заработную плату как индивидуальный трудовой доход рабочего, который определяется по количеством и качеством труда.

Другие авторы как Л. П. Владимира и А.П. Егоршин представляют другой подход, который определяет заработную плату как денежное выражение стоимости или цены рабочей силы.

Опираясь на рассмотренные ранее подходы, возможно, дать следующую дефиницию оплаты труда – это личный доход работника, который обеспечивает воспроизводство рабочей силы, является важной частью жизненных средств трудящегося, и зависит от трудового вклада в деятельность хозяйствующего субъекта.

Регулирование трудовых правоотношений в области оплаты труда регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

Как основной нормативный акт в области политики оплаты труда ТК РФ [4]:

- дает определения оплаты и нормирования труда;
- определяет главные государственные гарантии по оплате труда;
- определяет минимальные требования к работодателям по размерам компенсационных выплат работникам и наиболее важным вопросам организации заработной платы работников в организации.

Главным образом, ТК РФ раскрывает содержание таких понятий как: «заработка плата», «тарифная ставка», «оклад», «базовый оклад»[4]:

«Заработка плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

«Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за

выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

Основные государственные гарантии по оплате труда работников определяются в статье 130 ТК РФ. Данной статьей в систему этих гарантий включены [4]:

- «- величина минимального размера оплаты труда в РФ;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания платы труда;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из платы труда по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных

гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы».

Как законодательная гарантия минимальная заработка плата (минимальный размер оплаты труда – сокращенно МРОТ) отражает требование общества к любому работодателю, чтобы уровень оплаты труда любого работника не был бы ниже МРОТ (при условии выполнения им своих обязанностей в рамках месячного фонда рабочего времени).

МРОТ с 1 января 2017 года составляет 7500 рублей. С 1 июля 2017 года МРОТ увеличится на 300 руб. до 7800 руб. в месяц (Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ).

Региональные власти могут установить в специальном соглашении свой МРОТ, превышающую федеральный МРОТ.

С целью создания условий для повышения уровня жизни населения Красноярского края подписано Региональное соглашение о минимальной заработной плате 23 декабря 2016 года на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве». Оно устанавливает размер минимальной заработной платы для работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории Красноярского края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы — 10592 рубля.

Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. Различают 2 основные формы заработной платы: повременную и сдельную (рисунок 1.1) [8, с. 303].



Рис.1.1 - Формы и системы оплаты труда

От того, какая система оплаты труда используется в организации, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработка, премия и др.). Соответственно, разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработка работнику начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за фактически отработанное время. При этом следует учесть, что в рабочее время работник должен выполнить определенный объем работы, установленный нормированным заданием. Иными словами, сам по себе факт нахождения на рабочем месте еще не может считаться основанием для

начисления заработной платы [8, с. 305].

Применяется повременная оплата труда прежде всего там, где [8, с. 307]:

- 1) затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции высоки;
- 2) количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- 3) количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);
- 4) качество труда важнее его количества;
- 5) работа является опасной;
- 6) работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;
- 7) увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению качества.

С позиции работника преимущество данной формы оплаты труда заключается в гарантированном доходе, не зависящем от возможного снижения объема выпуска продукции организации, а недостаток – в том, что не представляется реальной возможности в повышении индивидуального заработка.

Простая повременная система. По этой системе заработка работнику начисляется по присвоенным ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на 3 вида: почасовую, поденную, помесячную. Соответственно им различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы – за выполнение нормированных заданий, высокое качество продукции, экономию материальных ресурсов и т. п. [18, с. 178].

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработка плата работнику (или группе работников) начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и т. п.).

Сдельная оплата труда применяется, когда [18, с. 179]:

- 1) имеется количественный результат труда, который может быть измерен;
- 2) существует необходимость увеличивать объем произведенной продукции или выполняемых работ, услуг;
- 3) рост выработки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил безопасности.

Если при повременной системе труд оплачивался на основе тарифной ставки или оклада, то при сдельной – на основе сдельных расценок. Сдельная расценка устанавливается исходя из тарифных ставок, норм трудоемкости операций или норм выработки.

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка.

Прямая сдельная оплата труда – система, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Эта система может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Однако данная система мало стимулирует исполнителя повышать качество продукции, экономно расходовать ограниченные ресурсы, добиваться высоких коллективных результатов труда и т. п. [39, с. 118].

Более широкое распространение получила сдельно-премиальная система

заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку, кроме тарифной заработной платы, предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования (выполнение плана производства, заданий по качеству продукции, экономия материальных ресурсов, рост производительности труда и др.).

Размеры премий и показателей премирования определяются Положением о премировании, разработанном в организации.

Сдельно-прогрессивная система. По этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) – по повышенным расценкам (так называемая сдельная прогрессивная доплата). Для установления этой доплаты разрабатывается специальная шкала, где указывается процент изменения, увеличения расценки по сравнению с базовой в зависимости от уровня выполнения норм (плана) [39, с. 119].

Косвенно-сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, применяется прямая зависимость величины от заработка от результатов труда обслуживаемых ими основных производственных рабочих [39, с. 120].

Аккордная система оплаты труда. Сущность данной системы заключается в том, что размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию, а за весь объем работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнения работ. Применяется аккордная система при выполнении ремонтных и прочих работ, когда бригада состоит из рабочих различных специальностей, в целях создания материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении срока работ. Фактический заработка распределяется между членами бригады в

соответствии с количеством отработанных часов каждым и их разрядами [19, с. 80].

Также выделяют бестарифную систему оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда – это такая система оплаты, при которой происходит долевое распределение фонда заработной платы.

Для бестарифной системы оплаты труда характерны:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;
- присвоение каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Данная система оплаты труда становится популярной в связи с тем, что может трансформироваться под конкретные организации. При переходе к рыночной экономике появляется необходимость пересматривать порядок формирования фонда заработной платы, так как он прежде всего должен зависеть от объема продаж или услуг [19, с. 80].

Таким образом, разные системы и формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Выбор оптимальной формы оплаты труда – непростая задача. Государство, выступая участником трудовых отношений, устанавливает базу основополагающих государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает очередность и сроки выплаты заработной платы, государственный надзор за своевременной и полной ее выплатой, а также ответственность работодателя за нарушение установленного порядка или сроков выплаты заработной платы и прочих сумм работнику. Однако

разработка, введение и поддержание эффективной и наиболее подходящей к производству системы факторов и принципов оплаты труда индивидуальная важнейшая задача каждой организации, так как именно оплата труда и все её составляющие элементы являются двигателем факторов для участия персонала в прибыли производства любой организации.

1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и заработной платы в любой организации по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета. Расходы на оплату труда является важнейшим элементом себестоимости.

В условиях хозяйствования важнейшими задачами бухгалтерского учета труда и заработной платы являются:

- в установленные сроки производить расчеты с персоналом организации по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);
- своевременно и правильно включать в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и обязательных отчислений во внебюджетные фонды (Пенсионный Фонд РФ, фонды обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования РФ);
- собирать и группировать показатели по труду и заработной платы для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с государственными внебюджетными фондами.

Для учета персонала организации, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные Госкомстаратом России. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты содержит формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, используемые в ходе деятельности хозяйствующих субъектов. Формы первичной учетной документации данного альбома утверждены Постановлением Госкомстата

России от 05.01.2004 № 1.

С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например кассовые документы). Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации труда и его оплаты» регламентированы следующие формы первичных документов:

1. По учету кадрового состава (таблица 1.1) [28, с. 56]:

Таблица 1.1

Формы первичных документов по учету кадрового состава

Форма 1	Назначение формы 2
№Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу»	Применяются для оформления приема на работу сотрудника
№Т-2 «Личная карточка работника»	Документ по учету данных сотрудников
№Т-3 «Штатное расписание»	Отражает данные о структуре организации, ее штатной численности
№Т-4 «Учетная карточка научного, научно-педагогического работника»	Для учета научных работников
№Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»	Заполняется при переводе работников на другую должность внутри организации
Приказ формы №Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» и Т-6а «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам»	Применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику(ам) в соответствии с законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.
№Т-7 «График отпусков»	График отпусков отражает распределение ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год.
№Т-9 Приказ (распоряжение) о направлении сотрудника в командировку	Унифицированная форма Т-9 с 2015 года стала единственным документом, удостоверяющим факт направления сотрудника организации в командировку

Окончание таблицы 1.1

1	2
№Т-8 Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) и №Т-8а Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)	Используются российскими организациями при издании локальных актов (приказов) об освобождении от занимаемой должности штатных сотрудников
№Т-10 Командировочное удостоверение	Использоваться организациями в случае направления своих сотрудников в командировку
№Т-11 Приказ (распоряжение) о поощрении работника	Является приказом (распоряжением) о поощрении работника за трудовые успехи

2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда используют (таблица 1.2) [31, с. 209]:

Таблица 1.2

Формы первичных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда

Форма 1	Назначение формы 2
	2
№Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда»	Документ отражающий посещаемость сотрудников и служащий основанием начисления заработной платы
№Т-49 «Расчетно-платежная ведомость»	Применяется для документального оформления выплаты заработной платы
№Т-53а Журнал регистрации платежных ведомостей	Применяется для учета и регистрации платежных ведомостей
Ф№Т-54 «Лицевой счет»	Отражает сведения о заработной плате
№Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»	Применяется в случаях предоставления работникам отпусков.
№Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»	Составляется при расторжении трудового договора с сотрудником и служит для расчета зарплаты и иных выплат работнику, положенных при увольнении
№Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы»	Используют для учета приема-сдачи работ по срочному трудовому договору

Порядок и сроки хранения и уничтожения бухгалтерских и иных документов, в том числе и документов налогового учета по заработной плате в коммерческих организациях регламентируют, в частности, следующие

нормативно-правовые акты:

1. Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в редакции федеральных законов от 23.05.2016 N 149-ФЗ) – регламентирует обязательность хранения первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но не менее пяти лет;

2. Основные правила работы архивов организаций регламентируются Федеральным законом «Об архивном деле в Российской Федерации» от 22.10.2004 N 125-ФЗ (от 23.05.2016 N 149-ФЗ)

Таким образом, для документального оформления операций по учету расчетов по оплате труда источниками информации являются документы по зачислению, увольнению и переводу работников организации, первичные документы, регистры бухгалтерского учета и отчетность.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» применяется для учета расчетов с работниками списочного и не списочного состава организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям), а также по выплате доходов (дивидендов) по акциям и другим ценным бумагам организации.

Расчеты с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям) и выплата доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показывают суммы [7, с. 106]:

- суммы оплаты труда, причитающиеся работникам, — в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;
- суммы оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва

вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемые один раз в год, в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»; начисленных пособий по социальному страхованию, пенсий и других аналогичных сумм в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»; начисленных доходов от участия в капитале организации и др. в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

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

Сальдо этого счета кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Алгоритм действия бухгалтера, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов [7, с. 110]:

- начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам организации с отнесением за счет соответствующих источников;
- расчет всех видов удержаний из заработной платы;
- расчет сумм страховых взносов;
- получение в банке и отражение в учете наличных денег для выплаты работникам организации.

Суммы начисленной заработной платы распределяют по направлениям затрат, т. е. списывают с кредита счета 70 «Расчеты по оплате труда» в дебет соответствующих счетов. Таким образом, на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» плана счетов бухгалтерского учета собирается "информация" о долгах организации перед персоналом по выплате заработной платы. На счете отражаются начисление заработной платы, начисление социальных пособий, удержания из заработной платы в счет уплаты НДФЛ и удержания на другие цели (проф. взносы, алименты).

Согласно трудовому законодательству работникам оплачивается и неотработанное время. В основе расчета таких сумм лежит средний заработка. Оплата неотработанного времени в размере среднего заработка предусмотрена в следующих случаях:

- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- при направлении работника на монтажные наладочные работы;
- при направлении работника в командировку;
- при выплате вынужденного прогула;
- при направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от производства;
- при пребывании работника в очередном основном или дополнительном отпуске, а также в учебном отпуске и др.

В состав среднего заработка включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, к которым относятся:

- заработка плата за отработанное время (повременная и сдельная);
- заработка плата, выданная в неденежной форме;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам) за мастерство, классность, квалификационный разряд и др.;
- премии и вознаграждения;
- другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Средний заработка работника независимо от режима его работы рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 2 года, предшествующих моменту выплаты. Полученную сумму начислений необходимо поделить на 730. В результате получиться средний дневной заработка.

Из подсчета исключаются дни временной нетрудоспособности, время пребывания в отпуске, выполнение государственных обязанностей и др. аналогичные.

Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым Кодексом,

предоставляется каждому работнику на срок не менее 28 календарных дней.

Учебные отпуска предоставляются работникам, которые совмещают работу с обучением в средних специальных и высших учебных заведениях. Отпуск предоставляется на основании личного заявления, в соответствии с графиком отпусков или по справкам учебных заведений.

Каждый сотрудник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 122 ТК РФ). В отпуске за сотрудником сохраняется заработка плата, рассчитанная исходя из среднего заработка. Неиспользованные дни отпуска подлежат компенсации, исходя из него же.

Расчетным периодом для определения размера среднего заработка является фактически отработанное время за 12 календарных месяцев. Сотрудникам, принятым в течение года, его необходимо рассчитать исходя из размера зарплаты, начисленной за фактически отработанное время.

При этом необходимо исключить время нахождения на больничном, декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, время простоя организации по вине работодателя и другие (полный перечень в п. 5 Положения Правительства РФ № 922).

Если весь расчетный период состоит из исключаемых дней, рассчитать средний заработок нужно из зарплаты, начисленной за текущий месяц, или оклада.

Учитываемые и не учитываемые выплаты. При расчете среднего заработка для отпускных в 2018 году учитывают все предусмотренные положением об оплате труда виды выплат (ст. 139 ТК РФ). Причем независимо от источников и периодичности этих выплат, если они начислены в расчетном периоде. Это могут быть выплаты к профессиональным праздникам, юбилейным и памятным датам, отраженные в положениях об оплате труда. При расчете средней зарплаты для отпуска и других выплат премию включают пропорционально отработанному времени (п. 15 постановления № 922).

В расчет не включаются следующие выплаты:

- начисленные за время которое был исключен в соответствии с п. 5

Положения 922 (больничные, командировки и др.),

- материальная помощь, оплата питания, компенсация стоимости проезда к месту работы и др.
- премии и вознаграждения, не предусмотренные положением об оплате труда.

На основании расчетного периода и выплат в нем рассчитываем средний дневной заработок для отпускных: делим сумму выплат на количество фактически отработанных дней в нем.

За полный календарный месяц берем 29,3 дня (постановление Правительства РФ 10.07.2014 № 642).

В зависимости от того полностью отработан расчетный период или нет, существует два способа расчета:

Расчетный период отработан полностью:

$$\text{Среднедневной} \quad = \quad \frac{\text{Заработка за 12 месяцев}}{12} \times 29,3 \quad (1.1)$$

заработка

Расчетный период отработан частично:

$$\text{Среднедневной} \quad = \quad \frac{\text{Заработка начисленный за расчетный период}}{(29,3 \times \text{Количество} \quad \text{Дни в невольности})} \quad (1.2)$$

заработка

полных отработанном
Отработанных месяце
месяцев)

Рассчитанный средний месячный заработок сотрудника за полностью отработанный месяц не может быть ниже МРОТ (на 1 января 2018 – 7500 руб., с 1 июля 2018 года – 7800 руб.).

Расчетным периодом для расчета пособий и пособия по нетрудоспособности являются два календарных года, предшествующих наступлению страхового случая. В 2018 году – это 2015 и 2016 годы. Независимо от фактического количества календарных дней в году и отработанного сотрудником времени необходимо брать 730 дней (п. 3 ст. 14 ФЗ

№ 255). Корректировать количество дней в расчетном периоде не нужно, такая возможность законом не предусмотрена.

В отличие от больничного в расчетном периоде декретного отпуска и пособия по уходу за ребенком предусмотрена возможность корректировки.

Из расчетного периода необходимо исключить дни, когда сотрудница находилась на больничном, в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком, или была освобождена от работы с сохранением среднего заработка, на который не начислялись страховые взносы.

Сотрудница может воспользоваться правом замены расчетного периода, если в 2015-2016 годах она находилась в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком. Бухгалтеру необходимо учесть, что замена должна обязательно привести к увеличению суммы пособия.

В зависимости от выбора сотрудницей расчетного периода количество дней может измениться, например, если выбран високосный год — 731 день или два високосных года — 732 дня.

В расчете среднего заработка участвуют все выплаты, на которые начислялись страховые взносы в ФСС, но максимально возможная сумма ограничена предельной величиной 1 388 000 рублей, согласно утвержденным лимитам в 2015 год — 670 000 рублей и в 2018 году — 718 000 рублей.

Выплаты сотруднику, на которые не были начислены страховые взносы в ФСС, необходимо исключить из расчета. К таким выплатам относятся:

- вознаграждения по авторским договорам и гражданско-правовым;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- оплата декретного отпуска и пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Бухгалтер рассчитывает средний заработок на основании суммы доходов за два календарных года и количества дней в периоде.

Формула расчета следующая:

$$\text{Среднедневной} \quad = \quad \frac{\text{Доходы за 2 года (2015,2016)}}{730 \text{ дней}} \quad (1.3)$$

Пособия по болезни сотрудников выплачиваются из средств работодателя (за первые 3 дня нетрудоспособности) и за счет средств ФСС (за остальные дни болезни). Основанием для начисления пособия является правильно оформленный лист нетрудоспособности, который работник передает работодателю, вернувшись с больничного на работу.

В учете организации начисление пособия по временной нетрудоспособности отражается корреспонденцией [24, с. 17]:

Дт 20 «Основное производство»;

Дт 25 «Общепроизводственные расходы»;

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»;

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленного пособия за счет средств работодателя за первые три дня периода нетрудоспособности;

Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленного пособия за счет средств ФСС начиная с четвертого дня и далее.

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на три группы:

- обязательные,

- по инициативе работодателя,

- по инициативе работника (рисунок 1.1).

Общим правилом является ограничение размера всех удержаний 20 % выплачиваемой заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер удержаний может составлять до 50 % выплаты. Один из таких случаев предусматривает ТК РФ - когда удержание производится по нескольким исполнительным документам.

Самый высокий размер удержаний - до 70 % допускается в следующих случаях:

- удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ;
- взыскание алиментов на несовершеннолетних детей;
- возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника;
- возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- возмещение ущерба, причиненного преступлением.

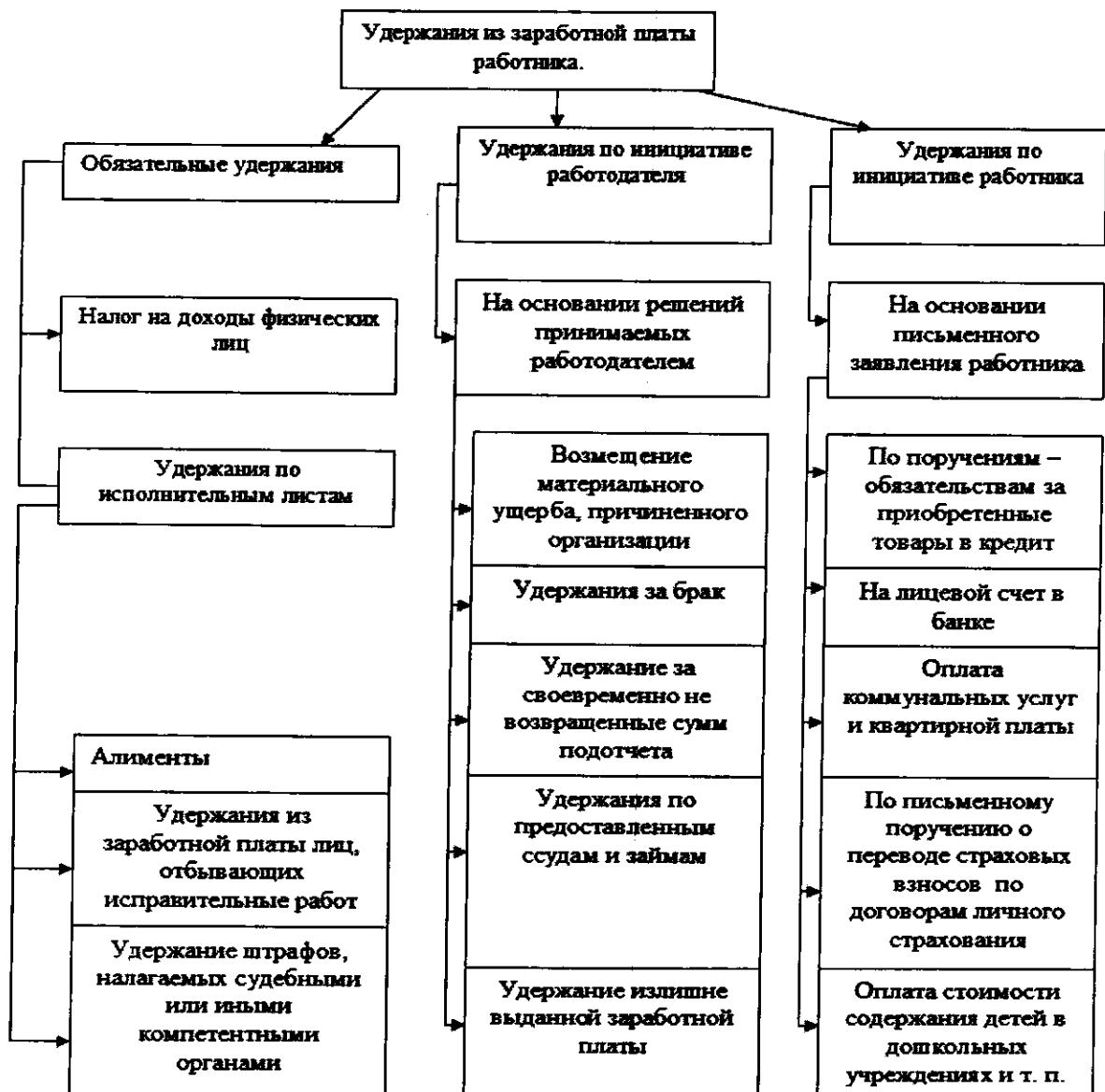


Рис.1.2 – Удержания из заработной платы работников

Налогообложение выплат работнику налогом на доходы физических лиц производится в порядке, предусмотренном главой 23 НК РФ.

Плательщиками НДФЛ являются физические лица, в пользу которых выплачиваются доходы, подлежащие налогообложению.

Одной из разновидностей удержания с заработной платы является удержание налога на доходы физических лиц.

Ставка этого удержания равна 13%, он начисляется на все виды доходов работника, кроме:

- государственных пособий (в том числе пособий по рождению ребёнка) и иных пособий и компенсаций;
- пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии;
- все виды законодательно установленных компенсационных выплат (в пределах норм);
- алименты, получаемые налогоплательщиками;
- суммы единовременной материальной помощи (в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством, в связи со смертью члена семьи, в виде гуманитарной и благотворительной помощи, в виде адресной социальной помощи малоимущим и социально незащищенным категориям граждан, налогоплательщикам, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации);
- доходы, полученные от физических лиц в порядке наследования или дарения;
- другие виды доходов согласно статье 217 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ)

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработка плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев [35, с. 78]:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработка плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Удержания из заработной платы производятся после вычета всех налогов.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер

удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Российским законодательством предусмотрен ряд мер по снижению налоговой нагрузки на физических лиц. Это выражается в уменьшении налогооблагаемой базы или возврату уже оплаченного ранее налога. Называется этот процесс налоговым вычетом. В зависимости от ситуаций вычеты подразделяются на:

- стандартные – ст.218 НК РФ;
- социальные – ст.219 НК РФ;
- имущественные – ст.220 НК РФ.

Стандартные вычеты предоставляются работникам, имеющих несовершеннолетних детей или детей [3]:

- на первого и второго ребенка – по 1400 рублей,
- на третьего и дальше ребенка – по 3000 рублей;

Если один из детей является инвалидом, то вычет его родителям предоставляется в сумме 12 000 рублей ежемесячно, а опекунам — 6 000 рублей.

При превышении совокупного дохода работника за налоговый период 350000 рублей стандартные вычеты перестают предоставляться в том месяце, когда доход превысил лимит. Если у работника имеется работа по совместительству, то вычеты предоставляются только на одном месте работника по его выбору[3].

Социальные вычеты применяются при наличии благотворительных взносов, расходов на обучения себя или ребёнка, а также расходов на медицинские услуги.

Имущественные налоговые вычеты предоставляются физическим лицам, которые решили продать или купить имущество. Налоговые вычеты предоставляются при продаже недвижимого и движимого имущества, если оно было в собственности продавца более определенного законом срока.

- При продаже движимого имущества — 36 месяцев.

- При продаже недвижимого имущества — 60 месяцев.

Также удержания из заработной платы могут производиться в пользу организации-работодателя и в пользу прочих организаций, граждан, общественных организаций.

Если работнику была выплачена излишняя сумма заработной платы, работник не вернул подотчётную сумму денежных средств, либо работником был причинён ущерб организации (поломка оборудования, брак в производстве), то приказом руководителя с заработной платы работника могут бытьдержаны определённые суммы денежных средств. Также по приказу руководителя из доходов работника удерживаются суммы взысканий по алиментам и возмещению ущерба третьим лицам.

Корреспонденция счетов по учету оплаты труда представлена в таблице 1.4 [21, с. 189].

Таблица 1.4

Корреспонденция счетов по учету оплаты труда

Дебет	Кредит	Содержание
1	2	3
Начисления		
20	70	- начислена сумма основной и дополнительной заработной платы;
23	70	- рабочих основного производства;
25	70	- рабочих вспомогательных производств;
26	70	- работников управления цехом и осуществляющих иную деятельность в интересах цеха в целом;
29	70	- работников аппарата управления организацией, а также обслуживающего персонала, занятого в центральном офисе организации и иных работах, имеющих общехозяйственное значение;
44		- работников, занятых в обслуживающих производствах и хозяйствах;
		- работников, занятых на работах, связанных с продажей продукции и продвижением ее на рынок (например, рекламных агентов).
91	70	- начислена сумма заработной платы работникам, занятых в деятельности, не связанной с обычными видами деятельности (например, занятых обслуживанием объектов основных средств, переданных в аренду)
96	70	- начислена сумма заработной платы работникам за счет ранее созданного резерва (например, отпускные, вознаграждение за выслугу лет и т.п.)
91	70	- начислена сумма заработной платы работникам, занятых ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств

Окончание таблицы 1.4

1	2	3
Удержания (Перечисления)		
70	50 (51)	- выдана из кассы (перечислена на счет сотрудника) заработка плата
70	68	- удержанна сумма налога на доходы физических лиц
70	73	- удержанна сумма возмещения материального ущерба или задолженности по выданному займу
		- удержанна сумма материального ущерба по недостачам, отнесенного на счет виновных лиц
70	94	(без начисления сумм ущерба на счет 73)
70	76.04	- начисленная, но не выплаченная в установленный срок (из-за неявки получателей) заработка плата

Таким образом, бухгалтерский учет по оплате труда с работниками ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (как штатных, так и нештатных сотрудников). В заработную плату включаются: оклад или сдельный заработка, районные коэффициенты, премии, доплаты, дотации, страховые выплаты и прочие. Работника принимают на работу согласно его заявления. С работником заключается трудовой договор (контракт), где оговариваются условия работы и тарифы за нормо-часы или объем выполненных работ. По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитываются начисления заработка платы. Эти счета корреспондируют со счетами учета расходов на реализацию товаров, выполнение работ или оказание услуг. По дебету счета 70 учитывается выплата заработка платы в корреспонденции с денежными счетами организации.

Удержания из зарплаты уменьшают сумму начислений и проходят по дебету 70 счета. Как правило, одно удержание есть у всех сотрудников - это НДФЛ. Здесь 70 счет корреспондирует с 68 счетом «Расчеты по налогам и сборам».

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования

Акционерное общество «Красноярский хлеб», является Публичным Акционерным Обществом. ПАО «Красноярский хлеб» является юридическим лицом, действует на основании устава и законодательства Российской Федерации.

Общество создано путем реорганизации (преобразования) в результате приватизации «Красноярского муниципального предприятия «Красноярский хлеб» и является его правопреемником.

Полное наименование организации - Публичное Акционерное Общество «Красноярский хлеб».

Почтовый адрес 660061, г. Красноярск, ул. Калинина, 51.

Целью ПАО «Красноярский хлеб» является извлечение прибыли.

В соответствии с Уставом ПАО «Красноярский хлеб» осуществляет следующие основные виды деятельности:

- производство и продажа хлеба и булочных изделий длительного и недлительного хранения (хлеб, булки, батоны, бараки, сушки, сухари);
- производство и продажа мучных кондитерских изделий длительного и недлительного хранения (торты, пирожные, рулеты, кексы, пряники, печенье, вафли).

Промышленная структура ПАО «Красноярский хлеб» включает в себя 3 крупных хлебозавода, 10 мини-пекарен, 15 отдел горячей выпечки, автоколонну правого и левого берега, ремонтную мастерскую, сервисные фирмы.

Торговая структура ПАО «Красноярский хлеб» обеспечивает рекламу и продажу произведенной продукции на рынки города Красноярска и Красноярского края. Собственная торговая сеть включает в себя:

- Агент «ТК Красноярский хлеб»;

- 4 фирменных супермаркета;
- 68 магазинов и павильонов в Красноярске, Ачинске, Уяре, Соленоозерном, Емельяново и Железногорске.

ПАО «Красноярский хлеб» является одной из ведущих организаций 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. В течение 15 лет в организации непрерывно идет модернизация оборудования новейшими отечественными и западными технологиями, строятся современные цеха, минипекарни, один завод перепрофилирован на кондитерское производство по выпуску вафель, сухарей, бисквитов и тортов.

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

Потребителями продукции являются люди почти всех возрастов, с разными уровнями дохода, а также мелкие организации 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. Основным рынком сбыта является Красноярский край. ПАО «Красноярский хлеб» 68% своей продукции продает в Красноярске и на местном хлебобулочном рынке занимает 38.9 %.

Основными поставщиками сырья непосредственно используемого при производстве продукции ПАО «Красноярский хлеб», являются следующие организации:

- ЗАО «Назаровское» - поставляет муку различных сортов;
- ООО «АгроНик» - поставляет сухое молоко;

- ООО «Ле Рой Трейдинг» - поставщик сахара, изюма, мака и прочих добавок.

Отдел по работе с поставщиками старается найти поставщиков сырья с минимальными ценами и высоким качеством. Существуют налаженные связи с поставщиками, с некоторыми работают более 5-ти лет. Хорошо налажено партнерство в отношениях с поставщиками. Организация не испытывает сильную зависимость от поставщиков сырья, т.к. большинство поставщиков расположено в Сибири и в случае появления проблем с перебоями поставок, их можно легко решить.

ПАО «Красноярский хлеб» занимает доминирующее положение на рынке, доля организации в общих продажах хлебобулочной продукции в регионе достигает 69%. В регионе у ПАО «Красноярский хлеб» почти не осталось конкурентов. На рынке существуют фирмы занимающие 2-3% от всего рынка. Это такие компании как ООО «Пека», ООО «Дихлеб», ИП Гольберх и т.д. Но компания занимает лидирующие положение только в производстве хлебобулочных изделий, а доля кондитерских продаж мала и составляет 20%. Конкурентами «Красноярского хлеба» на рынке кондитерских изделий являются ООО «Краскон», ООО «Сладкая жизнь», ООО «Империя вкуса», ООО "Кондитер" и т.д.

Структура управления ПАО «Красноярский хлеб» носит линейно-функциональный характер, так как наблюдается присутствие линейных и функциональных связей. Достоинства линейно-функциональной структуры организации заключается в следующем: уменьшает потребность в специалистах широкого профиля; единство и четкость распоряжений; оперативность в принятии управленческих решений.

Организационная структура организации представлена на рисунке 2.1.

Руководство деятельностью ПАО «Красноярский хлеб» осуществляется Генеральным директором Общества, который действует в соответствии с Уставом. Каждый отдел имеет начальника, который был назначен директором ПАО «Красноярский хлеб».

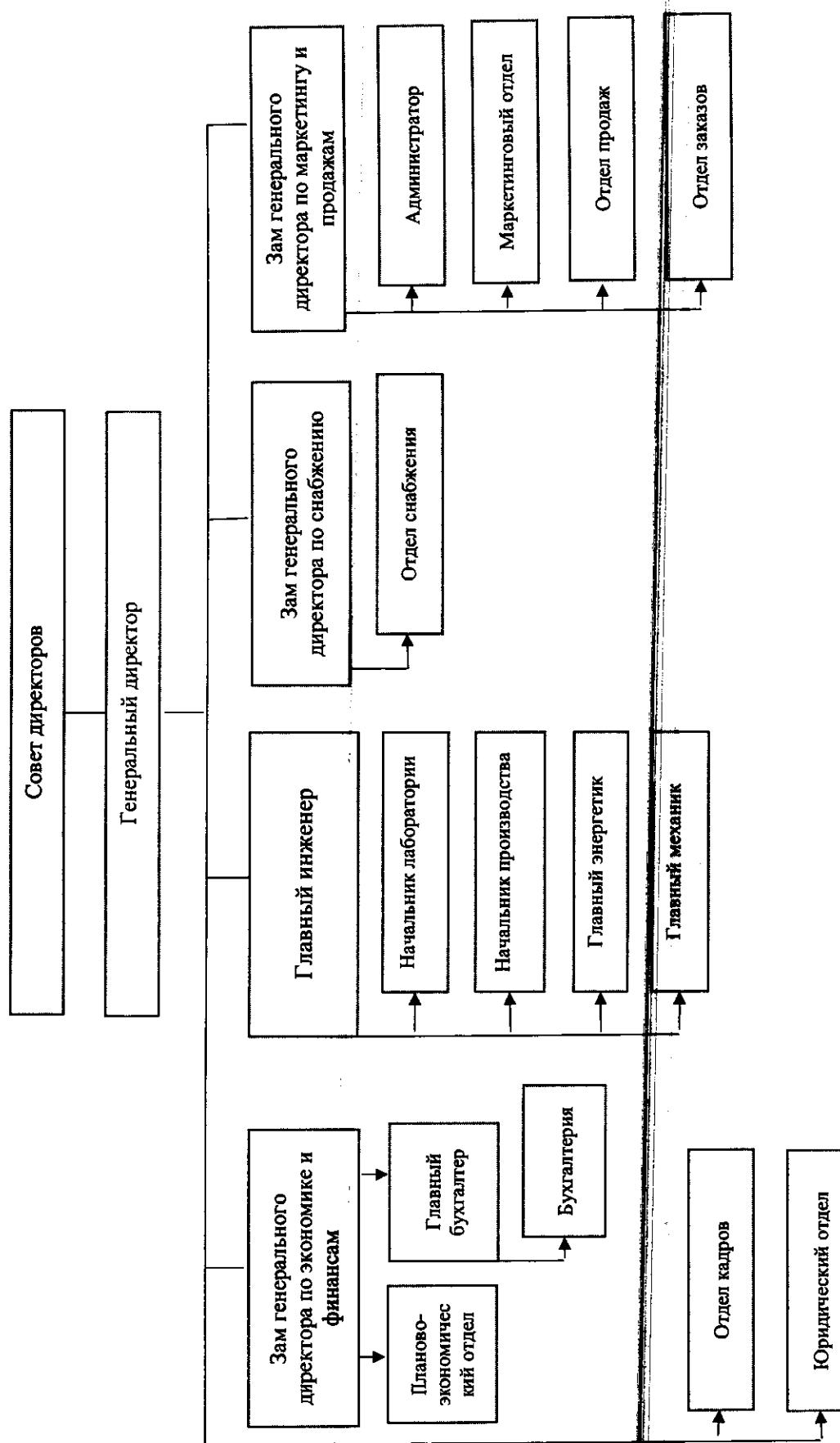


Рис.2.1 – Структура ПАО «Красноярский хлеб»

Масштабы деятельности ПАО «Красноярский хлеб» можно увидеть через анализ основных экономических показателей ПАО «Красноярский хлеб», который проведен за три года на основании данных бухгалтерской отчетности. Результаты расчета показателей, представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

**Основные экономические показатели деятельности
ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.**

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение, (+/-)	
				2015г.- 2014г.	2016г.- 2015г.
Выручка от продаж, тыс. руб.	1 001 985	1 014 650	880 779	12 665	-133 871
Себестоимость продаж, тыс.руб.	799 908	750 130	691 058	-49 778	-59 072
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-40 239	37 973	-18 162	78 212	-56 135
Чистая прибыль, тыс. руб.	-70 059	12 730	10 972	82 789	-1 758
Стоймость производственных основных средств, тыс. руб.	247 603	209 656	239 282	-37 947	29 626
Среднесписочная численность, человек	1 547	1 575	1 666	28	91
Производительность труда, тыс. руб. на 1 чел.	647,7	644,2	528,7	-3,5	-115,5
Общая система налогообложения, ЕНВД					

По данным представленным в таблице 2.1, можно сделать вывод, что в 2016 году суммарный объем выручки сократился на 133 871 тыс. руб. по сравнению с 2015 годом и составил 880 779 тыс. руб. Данный фактор отрицательно влияет на финансовое положение организации, сокращая его долю рынка. Себестоимость сократилась в 2016 году на 59 072 тыс. руб. Снижение выручки и себестоимости обусловлены снижением спроса на продукцию не повседневного спроса, как торты, пряники и пр., вследствие снижения покупательской способности населения г. Красноярска и России в целом.

В 2016 году организацией получен убыток от продаж в размере 18 162 тыс. руб. Однако, организацией сформирован положительный финансовый

результат в 2016 году. Это позитивное явление, которое свидетельствует о том, что организация действует эффективно и может генерировать прибыль для своих инвесторов. Чистая прибыль составила в 2016 году 10 972 тыс. руб.

Снижение выручки повлекли снижение производительности труда с 644,2 тыс. руб. в 2015 году до 528,7 тыс. руб. в 2016 году, что является отрицательной тенденцией для организации.

Для оценки финансового состояния ПАО «Красноярский хлеб» необходимо проанализировать состав и структуру активов и пассивов бухгалтерского баланса, т.е. провести его горизонтальный и вертикальный анализ. Целью горизонтального анализа является оценка изменения статей баланса в абсолютном выражении. Вертикальный анализ позволяет увидеть удельный вес каждой статьи в валюте баланса. Он называется еще структурным, так как показывает структуру данных баланса в виде относительных величин. Анализ актива баланса представлен в таблице 2.2

Исходя из анализа данных представленных в таблице 2.2 видно, что активы организации за анализируемый период, выросли, за счет как внеоборотных так и оборотных активов. Далее выясним, за счет каких факторов изменилась общая величина внеоборотных и оборотных активов.

За анализируемый период динамика внеоборотных активов подвержена изменениям. В 2015 году по сравнению с 2014 годом внеоборотные активы сократились на 45 957 тыс. руб. или 17,57%, а при сравнении 2016 года с 2015 годом увеличились на 28 367 тыс. руб. или на 13,15%, что обусловлено изменением суммы основных средств. Изменение величины основных средств имеет нестабильную динамику. К 2015 году по сравнению с 2014 годом основные средства сократились на 37 947 тыс. руб., а к 2016 году наблюдается их рост на 269 626 тыс. руб. или 14,13%.

По динамике оборотных активов можно отметить уверенную тенденцию роста: в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 38 883 тыс. руб. или 18,48% и в 2016 году по сравнению с 2016 г. на 8 251 тыс. руб. или на 3,3%. Это было в основном связано с изменением каждого элемента оборотных активов.

Таблица 2.2

Состав и структура активов бухгалтерского баланса ПАО «Красноярский хлеб»

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.		Абсолютное изменения, тыс. руб.		Темп роста, %		Значение показателя, %			
	2014г.	2015г.	2015г.-2014г.	2016г.-2015г.	2015г./2014г.	2016г./2015г.	2014г.	2015г.	2016г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Внеоборотные активы										
Основные средства	247 603	209 656	239 282	-37 947	29 626	84,67	114,13	52,45	45,09	47,7
Финансовые вложения	1 273	1 273	0	0	-1 273	100	0	0,27	0,27	-
Оплаченные налоговые активы	12 763	4 753	4 767	-8 010	14	37,24	100,29	2,7	1,02	0,95
Итого по разделу I	261 639	215 682	244 049	-45 957	28 367	82,43	113,15	55,42	46,38	48,65
II. Оборотные активы										
Запасы	58 023	55 134	66 307	-2 889	11 173	95,02	120,27	12,29	11,86	13,22
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	208	817	406	609	-411	392,79	49,69	0,04	0,18	0,08
Дебиторская задолженность	143 011	187 543	185 095	44 532	-2 448	131,14	98,69	30,29	40,33	36,9
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	7 835	4 021	4 364	-3 814	343	51,32	108,53	1,66	0,86	0,87
Денежные средства и денежные эквиваленты	1239	683	341	-556	-342	55,13	49,93	0,26	0,15	0,07
Прочие оборотные активы	116	1117	1053	1001	-64	962,93	94,27	0,02	0,24	0,21
Итого по разделу II	210 432	249 315	257 566	38 883	8 251	118,48	103,3	44,58	53,62	51,35
Баланс	472 071	464 997	501 615	-7074	36 618	98,5	107,87	100,0	100,0	100,0

Динамика запасов подвержена изменениям. За период 2014-2015 гг. стоимость запасов сократилась на 2 889 тыс. руб., а за период 2015-2016 гг. наблюдается их рост на 11 173 тыс. руб. или на 20,27%, что обусловлено уровнем закупаемых запасов.

Изменение величины дебиторской задолженности имело стабильное изменение, рост в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 31,14%, что является негативным изменением и может быть вызвано проблемами, связанными с оплатой продукции организации, либо активным предоставлением потребительского кредита покупателям, т.е. отвлечением части текущих активов и иммобилизации части оборотных средств из производственного процесса. В 2016 году по сравнению с 2015 годом дебиторская задолженность незначительно сократилась на 1,31%.

Наблюдается снижение наиболее ликвидной части оборотных активов - денежных средств и денежных эквивалентов в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 44,87%, и в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 50,07%, что оказывает негативное влияние на рост финансовой устойчивости.

При помощи вертикального анализа баланса можно увидеть удельный вес каждой статьи активов в общей сумме активов и проследить их в динамике.

Как показано в таблице 1.3 активы в 2014-2016 гг. имеют достаточно однородную структуру, которая подвержена незначительным изменениям.

В 2016 году, как и прочие годы значительный удельный вес приходится на основные средства (47,7%), дебиторскую задолженность (36,9%) и запасы (13,22%). Следует отметить, что сложившаяся структура активов оказывает негативное влияние на ликвидность и платежеспособность организации, поскольку обременена высоким удельным весом запасов и дебиторской задолженности.

Доля основных средств сократилась в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 7,36% и возросла в 2016 году в сравнении с 2015 годом на 2,61%, что обусловлено неравномерным изменением величины стоимости основных средств.

На долю дебиторской задолженности в 2016 году приходилось 36,9%, что выше уровня 2014 года на 6,61%.

Рост величины и удельного веса дебиторской задолженности оцениваются отрицательно, так как указывает на значительное отвлечение оборотных активов из оборота, и способствует снижению эффективности текущей деятельности организации.

К положительной тенденции следует отнести снижение ее уровня в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 3,43%. Удельный вес денежных средств и денежных эквивалентов за анализируемый период снижается в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 0,11% и в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 0,08% составив 0,07% в 2016 году. Низкий уровень денежных средств в активах баланса расценивается отрицательно.

Структура с высокой долей задолженности и низким уровнем денежных средств свидетельствует о проблемах, связанных с оплатой продукции организации, а также о преимущественно не денежном характере расчетов.

Для того чтобы выяснить за счет каких источников формируется имущество организации необходимо провести горизонтальный и вертикальный анализ пассива баланса. Горизонтальный анализ пассива баланса организации представлен в таблице 2.3.

Как видно из таблицы 2.3, в ПАО «Красноярский хлеб» за рассматриваемый период в общей сумме источников формирования имущества произошли некоторые изменения.

По результатам горизонтального анализа пассива, можно сделать вывод, что собственные источники увеличились в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 12 730 тыс. руб. и сократились в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 2339 тыс. руб. или 7,15%, что вызвано неравномерным изменением статей данного раздела.

Собственный капитал в анализируемой организации складывается из уставного капитала, переоценки внеоборотных активов, резервного капитала и непокрытого убытка.

Таблица 2.3

Горизонтальный и вертикальный пассива бухгалтерского баланса ПАО «Красноярский хлеб»

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.			Абсолютное изменения, тыс. руб.		Темп роста, %		Значение показателя, %		
	2014г.	2015г.	2016г.	2015г.- 2014г.	2016г.- 2015г.	2015г./ 2014г.	2016г./ 2015г.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
III. Капитал и резервы										
Уставный капитал	237	237	237	-	-	100,0	100,0	-	-	0,05
Переоценка внеоборотных активов	112 747	78 362	65 051	-34 385	-13 311	69,5	83,01	23,88	16,85	12,97
Резервный капитал	38	38	38	0	0	100	100	0,01	0,01	0,01
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	-93 049	-45 934	-34 962	47 115	10 972	49,37	76,11	19,71	9,88	6,97
Итого по разделу III	19 973	32 703	30 364	12 730	-2 339	163,74	92,85	4,23	7,03	6,05
IV. Долгосрочные обязательства										
Заемные средства	265 390	246 172	289 188	-19 218	43 016	92,76	117,47	56,22	52,94	57,65
Отложенные налоговые обязательства	865	2833	2405	1968	-428	327,51	84,89	0,18	0,61	0,48
Итого по разделу IV	266 255	249 005	291 593	-17 250	42 588	93,52	117,1	56,4	53,55	58,13
V. Краткосрочные обязательства										
Заемные средства	1724	0	8	-1724	8	0	-	0,37	0	0
Кредиторская задолженность	184119	181686	179650	-2433	-2036	98,68	98,88	39	39,07	35,81
Прочие обязательства	0	1603	0	1603	-1603	-	0	0	0,34	0
Итого по разделу V	185843	183289	179658	-2554	-3631	98,63	98,02	39,37	39,42	35,82
Баланс	472071	464997	501615	-7074	36618	98,5	107,87	100	100	100

В собственных источниках присутствует такая неблагополучная статья пассива, для рассматриваемого баланса, как «Непокрытые убытки», которые в 2016 году составили 34 962 тыс.руб.

Долгосрочные земные средства имеют тенденцию к росту, что обусловлено ростом долгосрочных заемных средств на в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 43 016 тыс. руб. или 17,47%.

Привлеченные источники имеют тенденцию к сокращению в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 2554 тыс.руб. и в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 3631 тыс. руб. или 1,98%, что обусловлено сокращением всех статей данного раздела в абсолютном выражении кроме краткосрочных заемных средств.

Динамика заемных средств (краткосрочных) подвержена значительным колебаниям. В 2015 году по сравнению с 2014 годом произошло стремительное снижение краткосрочных займов на 100,0%, в 2016 году по сравнению с 2015 годом краткосрочные заемные средства увеличились и составили 8 тыс. руб.

Кредиторская задолженность за анализируемый период сокращается в 2015 году по сравнению с 2014 годом на 2433 тыс. руб. или 1,12%, что расценивается положительно. К положительным признакам можно отнести тот факт, что оборотные активы ПАО «Красноярский хлеб» превышают краткосрочные обязательства, что свидетельствует о способности погасить задолженность перед кредиторами.

Наибольший удельный вес в пассиве баланса составляет долгосрочные заемные средства (в 2016 году 57,65%) и кредиторская задолженность (в 2016 году 35,81%).

На основании представленных данных можно сделать вывод о том, что в составе источников ПАО «Красноярский хлеб» за анализируемый период произошли незначительные изменения. Структура соотношения собственных и заемных средств незначительно меняется. Основным источником формирования активов ПАО «Красноярский хлеб» в анализируемом периоде являются заемные и привлеченные средства. Таким образом, структуру

источников формирования активов ПАО «Красноярский хлеб» можно признать неудовлетворительной так как: доля собственного капитала на начало 2016 года составляла 6,05%, доля долгосрочных и краткосрочных обязательств – 93,95%.

Далее проведем сравнительный анализ сумм дебиторской и кредиторской задолженности, так как их уровень оказывает влияние на финансовую устойчивость организации. В 2016 году дебиторская задолженность составила 185 095 тыс. руб., а кредиторская 179 650 тыс. руб.. Превышение кредиторской задолженности над дебиторской увеличивает угрозу финансовой устойчивости организации.

Также в процессе анализа имущественного потенциала организации следует обратить внимание на соблюдение признаков «положительного» бухгалтерского баланса, которые будут дополнены показателями, характеризующими ликвидность и платежеспособность организации по отношению к долговым обязательствам и пополнению оборотных активов.

Признаками «положительного» бухгалтерского баланса являются следующие:

- 1) имущество по итогам отчетного года увеличилось по сравнению с предыдущим годом (выполняется);
- 2) темпы роста оборотных активов выше, чем темпы роста внеоборотных активов (не выполняется);
- 3) денежные средства и их эквиваленты по итогам отчетного года увеличились по сравнению с предыдущим годом (не выполняется);
- 4) темпы роста денежных средств и их эквивалентов по итогам отчетного года увеличились по сравнению с предыдущим годом (не выполняется);
- 5) собственный капитал организации превышает заемный капитал (не выполняется);
- 6) темпы роста собственного капитала выше, чем темпы роста заемного капитала (не выполняется);
- 7) доля собственных средств в оборотных активах должна быть более

10% (выполняется);

8) темпы роста дебиторской и кредиторской задолженности примерно одинаковые (не выполняется);

9) доля задолженности фискальным органам незначительна и снижается в динамике (выполняется);

10) кредиторская задолженность перед персоналом организации равна нулю или незначительна (выполняется);

11) деятельность прибыльна (выполняется).

Анализ имущественного потенциала ПАО «Красноярский хлеб» позволяет выделить показатели, по которым баланс организации не может быть признан «положительным» в плане успешности развития компании на перспективу.

Из 11 признаков «положительного» бухгалтерского баланса выполняются условия по 4 признакам, что свидетельствует о том, что организация в течение анализируемого периода развивалась недостаточно успешно, однако, у руководства организации отсутствуют какие-либо объективные причины сократить масштабы основной деятельности или прекратить деятельность.

Для анализа финансовой устойчивости необходимо рассчитать излишек (недостаток) средств для формирования запасов и затрат, который определяется как разница между размерами источников средств и запасов. Поэтому для анализа, прежде всего надо определить размеры источников средств, имеющихся в организации для формирования его запасов и затрат. Анализ финансовой устойчивости организации представлен в таблице 2.4.

Исходя из проведенного анализа, можно сказать что, в 2014 году у организации неустойчивое финансовое состояние, т.е. сумма запасов и затрат превышает сумму собственных оборотных и долгосрочных заемных источников, но меньше суммы собственных оборотных, долгосрочных и краткосрочных заемных источников, следовательно его запасы покрываются с помощью собственных и заемных средств.

Таблица 2.4

Анализ финансовой устойчивости
ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.			Абсолютное изменение, тыс. руб.	
	2014г.	2015г.	2016г.	2015-2014г.г.	2016-2015г.г.
1	2	3	4	5	6
1. Источники собственных средств (Капитал и резервы)	19 973	32 703	30 364	12 730	-2 339
2. Внебиротные активы	261 639	215 632	244 049	-45 957	28 367
3. Наличие собственных оборотных средств	-241 666	-182 979	-213 685	58 687	-30 706
4. Долгосрочные заемные средства (всего)	266 255	249 015	291 593	-17 250	42 588
5. Наличие собственных и долгосрочных заемных оборотных средств	24 589	66 076	77 908	41 437	11 882
6. Краткосрочные заемные средства	185 843	183 219	179 658	-2 554	-3 631
7. Общая величина источников формирования запасов	210 432	249 315	257 566	38 883	8 251
8. Запасы и НДС	58 231	55 901	66 713	-2 280	10 762
9. Излишек (+) или недостаток (-) собственных оборотных средств	-299 897	-238 330	-280 398	60 967	-41 468
10. Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных оборотных средств	-33 642	10 015	11 195	43 717	1 120
11. Излишек (+) или недостаток (-) общей величины источников формирования запасов	152 201	193 364	190 853	41 163	-2 511
Тип финансовой ситуации	Неустойчивое состояние	Нормальная устойчивость	Нормальная устойчивость	-	-

В 2015 и 2016 годах организация имеет нормальное финансовое состояние, сумма запасов и затрат превышает сумму собственных оборотных

средств, но меньше суммы собственных оборотных и долгосрочных заемных источников. Следовательно для покрытия запасов и затрат используются собственные и привлеченные средства долгосрочного характера.

Для более глубокой оценки фонового состояния следует провести анализ ликвидности.

Ликвидность баланса организации – способность с помощью своих активов покрывать обязательства перед кредиторами. Цель анализа состоит в том, чтобы оценить ликвидность организации её активов и источников их формирования. Ликвидность баланса является одним из важнейших финансовых показателей организации и непрямую определяет степень платежеспособности и уровень финансовой устойчивости.

Анализ показывает, по каким показателям надо разрабатывать мероприятия, направленные на их улучшение, даёт возможность выявить важнейшие аспекты и наиболее слабые позиции в деятельности хозяйствующего субъекта. Анализ ликвидности бухгалтерского баланса представлен в таблице 2.5.

Исходя из проведенного анализа видно, что баланс во всех трех периодах является неликвидным, так как не выполняется первенство.

Наиболее ликвидные активы значительно меньше суммы кредиторской задолженности, это говорит о том, что часть срочных обязательств организации покрывается наиболее ликвидными активами.

За три года быстрореализуемые активы превышают краткосрочные пассивы, т.е. организация может быть платежеспособной в недалеком будущем с учетом своевременных расчетов с кредиторами, получения средств от продажи продукции в кредит.

Наблюдается недостаток медленнореализуемых активов для покрытия долгосрочных пассивов в 2016 году в размере 224 880 тыс. руб.

Превышение труднореализуемых активов над постоянными пассивами, свидетельствует о том, что организация не обладает собственными оборотными средствами.

Таблица 2.5

Анализ ликвидности бухгалтерского баланса ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.

Коэффициент привлечения средств показывает, что на 1 рубль собственного капитала приходится в 2016 году 16,52 рубля собственного капитала. Коэффициент покрытия процентов к 2016 году снизился, организация в состоянии покрывать свои проценты от основного вида деятельности.

Для того, чтобы установить размер абсолютного и относительного прироста (уменьшения) затрат и доходов организации проводится анализ динамики состава и структуры показателей прибыли. Анализ отчета о финансовых результатах представлен в таблицах 2.7 и 2.8.

Таблица 2.7
Горизонтальный анализ отчета о финансовых результатах
ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.			Абсолютные величины тыс. руб.		Темп роста, %	
	2014г.	2015г.	2016г.	2015г.-2014г.	2016г.-2015г	2015г./2014г.	2016г./2015г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка	1001985	1014650	880 779	12665	-133871	101,26	86,81
Себестоимость	799 908	750 130	691 058	-49778	-59072	93,78	92,13
Валовая прибыль (убыток)	202 077	264 520	189 721	62443	-74799	130,9	71,72
Коммерческие расходы	170 305	150 597	143 209	-19708	-7388	88,43	95,09
Управленческие расходы	72014	75950	64 674	3939	-11276	105,47	85,15
Прибыль (убыток) от продаж	-40239	37973	-18162	78212	-56135	-94,37	-47,83
Проценты к получению	469	57	177	-412	120	12,15	310,53
Проценты к уплате	25891	35969	32802	10078	-3167	138,92	91,2
Прочие доходы	63490	115679	131858	52189	16179	182,2	113,99
Прочие расходы	76872	93243	89000	16311	-4243	121,3	95,45
Прибыль (убыток) до налогообложения	-79043	24497	-7929	103540	-32426	-30,99	-32,37

Окончание таблицы 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8
Текущий налог на прибыль		369	4865	369	4496	-	1318,4
Изменение отложенных налоговых обязательств	129	1969	428	1840	-1541	1526,4	21,74
Изменение отложенных налоговых активов	9148	8010	14	-1138	-7996	87,56	0,17
Прочее	35	1419	23324	1384	21905	4054,3	1643,7
Чистая прибыль (убыток)	-70059	12730	10972	82789	-1758	-18,17	86,19

По данным таблицы 2.7, видно, что в течение анализируемого периода выручка значительно сократилась на 133 871 тыс. руб., что произошло за счет сокращения сбыта готовой продукции и снижения спроса. Снижение объемов продаж оказало влияние и на снижение себестоимости, которая сократилась в 2016 году по сравнению с 2014 годом на 59072 тыс. руб. Таким образом, высокий уровень себестоимости оказывает негативное влияние на финансовый результат. В 2016 году ПАО «Красноярский хлеб» получен убыток от продаж в размере 18 162 тыс. руб., что обусловлено высоким уровнем как себестоимости, так и коммерческих и управлеченческих расходов.

Наблюдается сокращение показателя «Проценты к уплате» в 2016 году по сравнению с 2014 годом на 3167 тыс. руб., что свидетельствует о погашении ПАО «Красноярский хлеб» своих кредитных обязательств.

Прочие доходы имеют стабильную динамику к росту, что обусловлено размером субсидий выделяемой ПАО «Красноярский хлеб» из бюджетов разных уровней: федерального, краевого, местного. Из федерального и краевого бюджетов предоставлены субсидии на возмещение части затрат по уплате процентов по кредитам и займам привлекаемых ПАО «Красноярский хлеб», на совершенствование технологии производства продукции, техническую модернизацию основных фондов и т.д.

Наблюдается снижение прочих расходов за анализируемый период на 4243 тыс. руб.

Результаты таблицы 2.7 показывают, что государственная поддержка в виде субсидии положительно сказалась на конечном финансовом результате. Без государственной поддержки ПАО «Красноярский хлеб» получило бы отрицательный конечный финансовый результат.

В 2014 году организацией получен чистый убыток в размере 70 059 тыс. руб., который к 2015 году сократился и организация получила прибыль в размере 12 730 тыс. руб., данная тенденция расценивается положительно. Однако, чистая прибыль в 2016 году по сравнению с 2015 годом сократилась на 1 758 тыс. руб. и составила 10 972 тыс. руб.

Можно сделать вывод, что снижение выручки и снижение чистой прибыли говорит снижении эффективности хозяйствования и использования ресурсов.

Вертикальный анализ отчета о финансовых результатах позволяет выявить удельный вес каждого показателя в выручке от продаж. Вертикальный анализ представлен в таблице 2.8.

Таблица 2.8
Вертикальный анализ отчета о финансовых результатах
ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Значение показателя, тыс. руб.			Удельный вес, %		
	2014г.	2015г.	2016г.	2014г.	2015г.	2016г.
1	2	3	4	5	6	7
Выручка	1001985	101450	880779	100	100	100
Себестоимость	799908	750100	691058	79,83	73,93	78,46
Валовая прибыль (убыток)	202077	264500	189721	20,17	26,07	21,54
Коммерческие расходы	170305	150577	143209	17	14,84	16,26
Управленческие расходы	72014	75950	64674	7,19	7,49	7,34
Прибыль (убыток) от продаж	-40239	37913	-18162	-4,02	3,74	-2,06
Проценты к получению	469	57	177	0,05	0,01	0,02
Проценты к уплате	25891	35969	32802	2,58	3,54	3,72
Прочие доходы	63490	115619	131858	6,34	11,4	14,97

Окончание таблицы 2.8

1	2	3	4	5	6	7
Прочие расходы	76872	93241	89000	7,67	9,19	10,1
Прибыль (убыток) до налогообложения	-79043	24497	-7929	-7,89	2,41	-0,9
Текущий налог на прибыль	-	369	4865	0	0,04	0,55
в т.ч. Постоянные налоговые обязательства	7029	8654	5990	0,7	0,85	0,68
Изменение отложенных налоговых обязательств	129	1969	428	0,01	0,19	0,05
Изменение отложенных налоговых активов	9148	8010	14	0,91	0,79	0
Прочее	35	1419	23324	0	0,14	2,65
Чистая прибыль (убыток)	-70059	1273	10972	-6,99	1,25	1,25

Вертикальный анализ формирования прибыли, представленный в таблице 2.8, показал, что доля себестоимости не превышает долю в выручке и в 2016 году составляла 78,4%.

Доля убытка от продаж имеет нестабильную динамику. Удельный вес убытка от продаж изменяется (сокращается либо увеличивается) пропорционально себестоимости продаж. В целом за анализируемый период пропорционально росту себестоимости на 4,53% сократилась доля убытка от продаж.

Удельный вес процентов к уплате последовательно увеличивается с 2,58% в 2014 году до 3,72% в 2016 году, что свидетельствует о росте кредитных обязательств и уплаченным по ним процентов.

Прочие доходы составляют значительный удельный вес в выручке ПАО «Красноярский хлеб», доля которых за анализируемый период сокращается. Так прочие доходы в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличились на 5,06% и в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 3,57%. Удельный вес прочих доходов последовательно увеличивается в 2015 году в сравнении с 2014 годом на 1,52% и в 2016 году в сравнении с 2015 годом на 0,91%. В 2016 году их доля составила 10,1% в структуре выручки организации. Доля чистой прибыли в 2015-2016 году составила 1,25%, что выше уровня 2014 года на 8,24%.

Деловая активность выражается показателями оборачиваемости. Цель анализа коэффициентов оборачиваемости – определить, насколько быстро ресурсы организации обрабатываются для получения прибыли.

Анализ коэффициентов деловой активности организации представлен в таблице 2.9.

Таблица 2.9

**Анализ коэффициентов деловой активности
ПАО «Красноярский хлеб» за 2014-2016 гг.**

Наименование коэффициентов	Значение коэффициентов			Абсолютные изменения	
	2014г.	2015г.	2016г.	2015-2014г.г.	2016-2015г.г.
Оборачиваемости активов	2,12	2,18	1,76	0,06	-0,43
Оборачиваемости запасов	17,27	18,4	13,28	1,13	-5,12
Оборачиваемости дебиторской задолженности	7,01	5,41	4,76	-1,6	-0,65
оборачиваемости кредиторской задолженности	4,34	4,13	3,85	-0,22	-0,28

Исходя из данного анализа, можно сделать вывод. Коэффициент оборачиваемости активов в 2014 году равен 2,12 – на 1 рубль активов приходится 2,12 рублей выручки, в 2015 году показывает, что на 1 рубль активов приходится 2,18 рубля выручки, а в 2016 году 1,76 рубля. По коэффициенту оборачиваемости запасов видно, что организация в 2016 году с 1 рубля запасов получает 13,28 рублей прибыли. Оборачиваемость кредиторской задолженности повысилась, это говорит о том, что организация стала еще медленнее рассчитываться со своими кредиторами.

Доходность, т.е. прибыльность организации, оценивается не только с помощью абсолютных показателей, но и относительных. Рентабельность характеризуется относительными показателями и измеряется в процентах или в виде коэффициентов. Анализ рентабельности проводится с целью оценить способность организации приносить доход на вложенный капитал. Динамика

коэффициентов рентабельности представлена в таблице 2.10.

Таблица 2.10
Анализ коэффициентов рентабельности ПАО «Красноярский хлеб»

Наименование коэффициента	Значение коэффициента, %			Абсолютные изменения, %	
	2014г.	2015г.	2016г.	2015-2014г.г.	2016-2015г.г.
Рентабельность продаж, ROS	-6,99	1,25	1,25	8,24	0,00
Рентабельность активов, ROA	-14,84	2,74	2,19	17,58	-0,55
Рентабельность собственного капитала, ROE	-350,77	38,93	36,13	389,70	-2,80

Рентабельность продаж показывает, сколько прибыли приходится на единицу проданной продукции. Исходя из расчетов рентабельности продаж видно, что за 2014 год показатель составил - 6,99%, это свидетельствует о том, что деятельность организации была неэффективна, т.к. имелся убыток в размере 70 059 тыс. руб. В 2015-2016 году коэффициент составил 1,25, но при этом упали показатели продажи и чистой прибыли по сравнению с 2015 годом.

Рентабельность активов показывает сколько чистой прибыль приходится на 1 рубль активов организации. Исходя из расчетов рентабельности активов видим, что за 2014 год показатель составил -14,84%, что также говорит о том, что деятельность организации была неэффективна т.к. имелся убыток. За 2015 год показатель составил 2,74% прибыли, за счет списания транспортных средств организации, произошло уменьшение активов на 7 074 тыс. руб. За 2016 год показатель уменьшился на 0,55% по сравнению с 2015 годом, произошло это из-за увеличения готовой продукции и приобретения зданий, земельных участков.

Рентабельность собственного капитала показывает на сколько эффективно происходит его использование или какой доход получает организация на единицу собственного капитала. Исходя из расчетов рентабельности собственного капитала видно, что за 2014 год организация несла убытки, т.к. показатель имел отрицательное значение. За последующие два года произошло увеличение чистой прибыли, что вывело организацию из

кризисного положения.

По проведённому анализу финансового состояния деятельности организации были сделаны соответствующие выводы. В 2016 году организация имеет нормальное финансовое состояние, т.е. эффективная производственная деятельность и нормальная платежеспособность. Анализ ликвидности показал, что в 2016 году баланс организации не является ликвидным, при увеличении наиболее ликвидных и медленно реализуемых активов организация сможет обратить все активы в наличность и погасить свои платежные обязательства.

На данный момент ПАО «Красноярский Хлеб» имеет убытки. Это убыток от продаж – 18 162 тыс. руб. и убыток до налогообложения – 7 929 тыс. руб. Необходимо снизить коммерческие и управленические расходы.

По состоянию на 2016 год коэффициент текущей ликвидности имеет значение ниже нормы. Значение коэффициента быстрой ликвидности соответствует норме – 1,06 при норме 1. Это означает, что у организации достаточно активов, которые можно в сжатые сроки перевести в денежные средства и погасить краткосрочную кредиторскую задолженность.

Показатели рентабельности продаж и рентабельности активов имеют низкое значение, что говорит о малой доли прибыли, т.е. организации не хватает средств, для погашения своих заимствований, что негативно отражается на финансовой устойчивости организации. В этом и состоит главная проблема ПАО «Красноярский Хлеб».

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Для проведения анализа фонда оплаты труда в ПАО «Красноярский хлеб» необходимо изучить его динамику, выявить изменение показателей. Источниками исходной информации для анализа фонда заработной платы являются — данные бухгалтерского и оперативного учета, данные статистической отчетности. В таблице 2.11 рассмотрим динамику фонда оплаты в ПАО «Красноярский Хлеб».

Таблица 2.11

Динамика фонда оплаты труда ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014 – 2016 гг.

Показатель	Значение показателя тыс. руб.			Изменения 2016г.–2014 г.	
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютные величины	Темп прироста, %
1	2	3		5	6
Фонд оплаты труда - всего	254 740	279 169	315 142	35 973	12,9
в том числе:					
Рабочие	101 471	119 989	137 959	17 970	15,0
Специалисты	76 887	102 720	117 610	12 340	11,6
Руководители	76 382	56 460	62 573	6 113	10,8

По данным, представленным в таблице 2.11 можно сделать вывод, что фонд заработной платы в 2016 году по сравнению с 2014 годом увеличился на 35 973 тыс. руб. или на 12,9%, что обусловлено ростом оплаты труда работников организации.

В расходы на оплату труда включаются: зобые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах; стимулирующие начисления и надбавки; компенсационные начисления; премии и др.

Проведем анализ фонда заработной платы ПАО «Красноярский Хлеб» по видам выплат в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Анализ состава и структуры фонда оплаты труда по видам выплат

ПАО «Красноярский Хлеб»

Показатель	Значение показателя				Абсолютное изменение	
	2015 г.		2016г.			
	тыс. руб.	Уд.вес,%	тыс. руб.	Уд.вес,%	Тыс.руб.	Уд.веса
1	2	3	4	5	6	7
1.Оплата по должностным окладам	199 606	71,5	207 991	66,0	8388	-5,5
2.Премии	32 942	11,8	53 259	16,9	20 317	5,1
3.Компенсационные доплаты	10 608	3,8	9 769	3,1	-839	-0,7

Окончание таблицы 2.12

1	2	3	4	5	6	7
4.Отпускные	18 146	6,5	18 908	6,0	762	-0,5
5.Оплата временной нетрудоспособности	17 867	6,4	25 212	8,0	7345	1,6
Итого фонд оплаты труда	279 169	100,0	315 142	100,0		-
В том числе:						
Постоянная часть ФОТ	217 752	78,0	230 054	73,0	12 302	-5,0
Переменная часть ФОТ	61 417	22,0	85 088	27,0	23 671	5,0

Анализ динамики состава и структуры фонда оплаты труда, представленный в таблице 2.12, показывает, что наибольшую часть в ней занимает оплата по должностным окладам в 2015 году 71,5%, в 2016 году – 66,0%. Наблюдается снижение доли должностных окладов на 5,1%, что обусловлено ростом доли премий в структуре ФОТ. Следующее место по величине в структуре фонда составляют премии, на долю которых увеличивается с 11,8% до 16,9%.

Компенсационные доплаты имеют незначительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда и в 2016 году составили 3,1% против 3,8% в 2015 году. Удельный вес компенсационных доплат в 2016 году снизился на 0,7.

Из таблицы 2.12 видно, что постоянная часть фонда оплаты труда значительно превышает его переменную часть, так как их удельный вес в 2015 году соответственно 78,0% и 22,0%, а в 2016 году – 73,0% и 27,0%.

Абсолютное отклонение переменной части ФОТ по сравнению с 2015 годом в 2,7 раза больше абсолютного отклонения постоянной части. Переменная часть ФОТ зависит от объема продаж. В 2016 году произошло сокращение объема продаж и за счет этого выручки, а, следовательно, и переменной части оплаты труда.

Для анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами сравнивают фактическую численность по категориям работающих за отчетный год с плановой численностью и численностью предыдущего года, изучают изменение структуры персонала, то есть проводят вертикальный анализ.

Анализа обеспеченности трудовыми ресурсами ПАО «Красноярский Хлеб» в разрезе категории рассмотрим в таблице 2.13.

Таблица 2.13

**Обеспеченность трудовыми ресурсами
ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014-2016 гг.**

Категории работающих	2014 г.			2015 г.			2016 г.		
	План	факт	%	план	факт	%	план	факт	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Руководители	310	311	100,3	320	321	100,3	325	330	98,5
Специалисты	196	196	100,0	190	190	100,5	229	229	100,0
Рабочие	1040	1040	100,0	1080	1079	98,05	1106	1107	100,1
ВСЕГО	1546	1547	100,06	1590	1585	99,05	1665	1666	100,1

По данным представленным в таблице 2.13 можно сделать вывод, что среднегодовая численность ПАО «Красноярский Хлеб» за 2016 год составила 1 666 человек. Из них 1 627 - списочный состав: 6 чел. - совместители, 33 чел. - работники, принятые по гражданско-правовым договорам. Плановая численность на 2016 год – 1 665 чел. Укомплектованность персонала на конец 2016 года составила 100 %.

Далее рассмотрим состав и структуру кадрового состава ПАО «Красноярский Хлеб», для чего построим таблицу показателей 2.14.

Таблица 2.14

**Динамика состава и структуры кадрового состава
ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014-2016 гг.**

Категории работающих	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Абсолютные величины 2016г.– 2014 г.	Темп прироста, %
	Чел.	Доля в общей численности, в %	Чел.	Доля в общей численности, в %	Чел.	Доля в общей численности, в %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Руководители	311	20,1	321	20,4	330	19,8	9	-0,7

Окончание таблицы 2.15

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Специалисты	196	12,8	191	12,1	19	13,7	38	1,5
Рабочие	1040	67,3	1059	67,2	107	66,4	48	-0,6
ВСЕГО	1547	100,0	1575	100,0	166	100,0	91	-

Кадровый состав ПАО «Красноярский Хлеб» достаточно стабильный. Категория административно-управленческого персонала (АУП) за 2014-2016 гг. практически не претерпела изменений. На долю АУП за анализируемый период в среднем приходится 20,0 %. Структуру кадрового состава ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014-2016 год наглядно рассмотрим на рисунке 2.2.

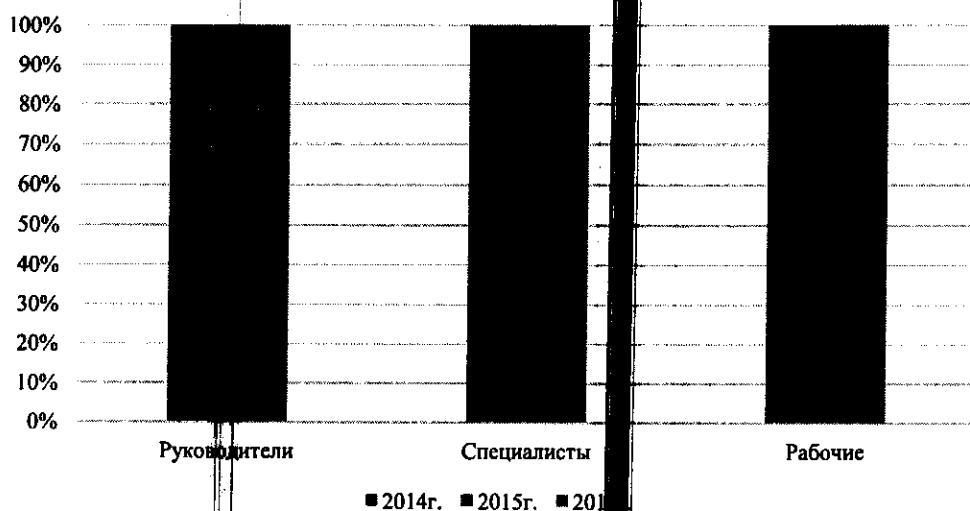


Рис. 2.2 – Структура кадрового состава
ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014-2016 годы, %

В ПАО «Красноярский Хлеб» высокий удельный вес рабочих. В 2014-2015 годах на данную категорию приходилось 67,3 % и 67,2% соответственно, а в 2016 году – 66,4 %, это связано с тем, что для производства и продажи хлебобулочных изделий требуется опытный торгово-оперативный персонал. Наблюдается снижение данной категории персонала на 0,7 %.

Доля специалистов в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 1,5 % и на конец 2016 года составила 13,7 % в структуре персонала.

Квалифицированный уровень рабочих кадров во многом зависит от их

возраста и образования, поэтому в работе был проведен количественный анализ состава рабочих кадров по возрасту и образованию.

Рассмотрим возрастную структуру персонала ПАО «Красноярский Хлеб» за 2014-2016 гг. (таблица 2.15).

Таблица 2.15

Анализ возрастной структуры работников ПАО «Красноярский Хлеб»

Группы работников по возрасту	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Темп прироста 2016г к 2014г. %.
	Чел.	Доля в общей численности, в %	Чел.	Доля, в общей численности, в %	Чел.	Доля, в общей численности, в %	
1	2	3	4	5	6	7	8
до 35 лет	615	39,7	643	40,8	669	40,1	8,8
от 36 до 45 лет	382	24,8	392	24,9	424	25,5	11,0
от 46 до 55 лет	396	25,6	390	24,8	407	24,4	2,8
старше 55 лет	154	9,9	150	9,5	166	9,9	7,8
Итого	1547	100,0	1575	100,0	1666	100,0	7,7

Хотя, как и в прежние годы, основная доля работающего состава приходится на возраст до 35 лет и составляет в 2016 году 40,1 % от общей численности. Динамику структуры персонала по возрасту рассмотрим на рисунке 2.3.

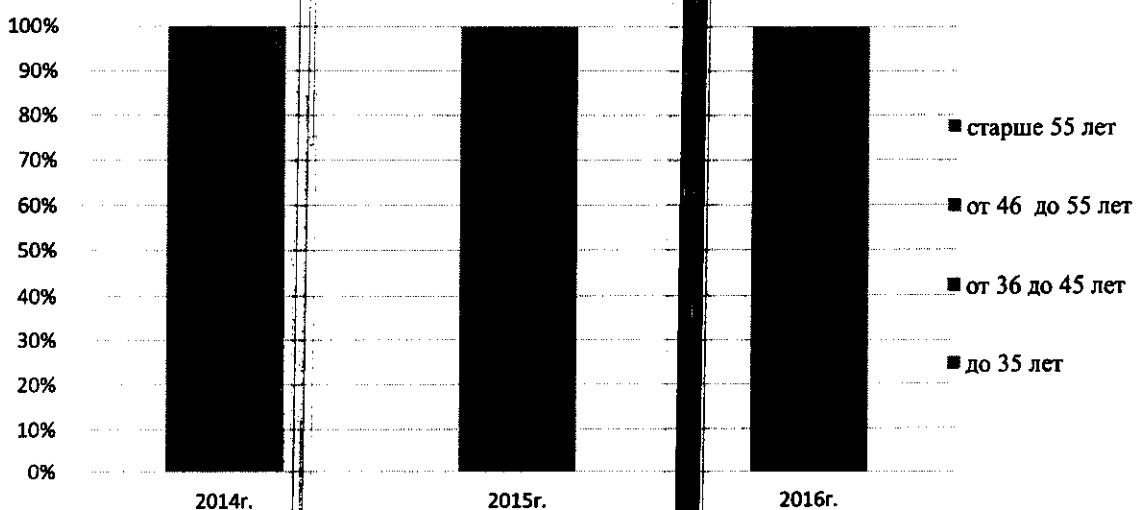


Рис. 2.3 – Динамика структуры персонала по возрасту, %

Значительную долю составляют группы от 36 до 45 лет и от 46 до 55 лет. На долю группы от 36 до 45 лет в 2014 и 2016 году приходилось 25,5% (424чел.). Группа предпенсионного возраста от 55 до 55 лет на конец 2016 года составила 24,4 %, что ниже уровня 2014 года на 1,2 % или 11 чел.

Наименьшей долей представлена категория работников в возрасте старше 55 лет, из общей численности, работающих к данной категории на конец 2016 года относятся 166 человек (9,9 %), из них рабочих – 115 человек (10 % от общей численности рабочего персонала).

Проанализируем более детально состав рабочей силы по уровню образования, так как рабочие, получившие профессиональную подготовку в профессионально-технических училищах и средних специальных учебных заведениях, сокращают сроки выхода на высший уровень квалификации. Рассмотрим образовательную структуру рабочих кадров ПАО «Красноярский Хлеб» (таблица 2.16).

Таблица 2.16
Динамика структуры рабочих кадров
ПАО «Красноярский Хлеб» по уровню образования

Группы работников по образованию	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Темп прироста 2016г к 2014г.
	Чел.	Доля в общей численности, в %	Чел.	Доля в общей численности, в %	Чел.	Доля в общей численности, в %	
Высшее образование	465	30,0	470	28	496	29,8	6,6
Средне специальное образование	356	23,0	371	25	384	23,0	7,8
Прфессиональное образование	264	17,0	265	18	297	17,8	12,5
Среднее образование	462	29,8	469	27	489	29,4	5,8
Итого	1547	100,0	1575	100,0	1666	100,0	7,7

По данным, приведенным в таблице 2.16, можно сделать вывод, что уровень образования рабочих кадров за анализируемый период изменился

незначительно. Наглядно динамика структуры кадров по уровню образования представлена на рисунке 2.4.

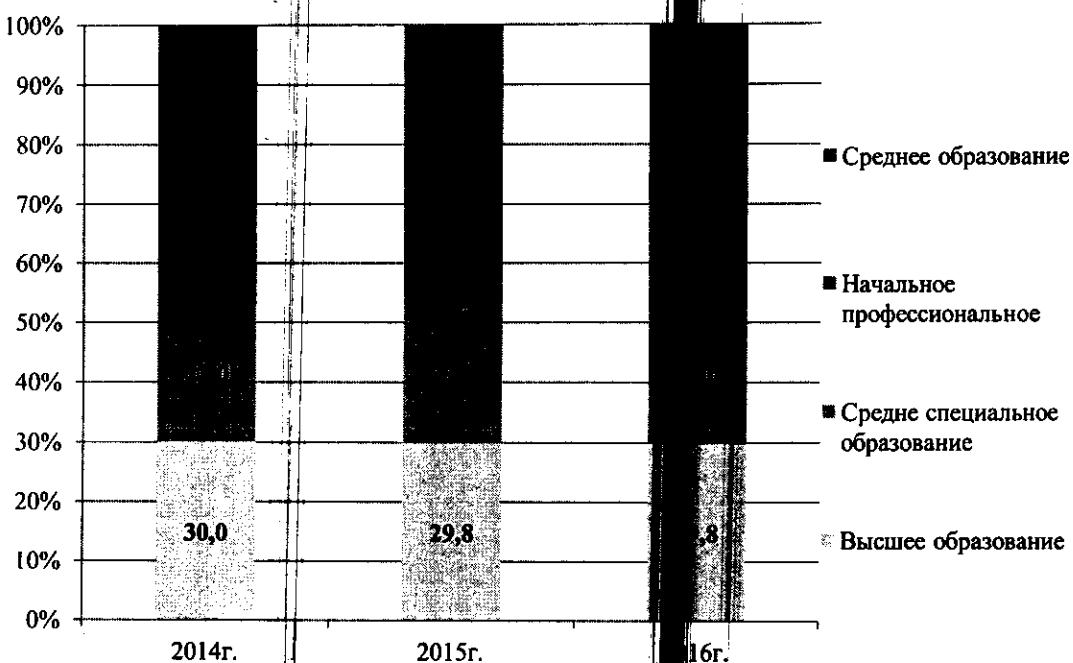


Рис. 2.4 – Динамика структуры кадров по уровню образования
ПАО «Красноярский Хлеб», %

Наибольшую долю на конец 2016 года составляют сотрудники, которые имеют среднее (29,4 %) и высшее образование (29,8 %). На долю сотрудников, имеющих средне специальное образование, приходится 23,0 % от общей численности.

Текущесть кадров составляет значительную роль в деятельности ПАО «Красноярский Хлеб». Постоянные кадры, которые продолжительное время работают в организации, повышают свою квалификацию, могут освоить смежные профессии, быстрее могут ориентироваться в разных нетипичных ситуациях. Постоянные кадры создадут определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют на уровень производительности труда. При изучении причин текучести кадров необходимо периодическое социологическое исследование и наблюдение, чтобы изучить происходящие изменения в качественном составе трудовых ресурсов руководителей и

специалистов, т.е. в квалификации, стаже работы, специальности, образовании, возрасте и т.д.

Анализ движения рабочих кадров представлен в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Анализ движения рабочих кадров ПАО «Краснодарский Хлеб» за 2015-2016 гг.

Показатели	2014г.	2015 г.	2016 г.	Темп прироста,% 2016 г./2015г.
Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр)	0,19	0,20	0,16	-20,0
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	0,15	0,16	0,13	-18,7
Коэффициент текучести кадров (Кт)	0,14	0,15	0,11	-0,04
Коэффициент постоянства состава персонала организации (Кпс.)	1,04	0,03	1,01	-0,2

Персонал организации стал более стабильным, о чем свидетельствуют рассчитанные показатели. Так коэффициент оборота по приему персонала снизился на 20,0 % и составил 0,16, коэффициент оборота по выбытию также снизился на 18,7 %. В 2016г. число уволенных работников сократилось на 16,6% по сравнению с 2015 годом.

О стабильности кадрового состава свидетельствуют и расчетные коэффициент текучести и коэффициент постоянства состава персонала. Коэффициент текучести кадров, составил в 2015 году 0,11 или 11,0 %, что ниже уровня 2015 года на 0,04 и ниже уровня 2014 года на 0,03. Коэффициент постоянства состава персонала организации на конец 2016 года составил 1,01, что ниже уровня 2015 года на 0,02. Данный показатель достаточно высокий и характеризует степень стабильности трудового коллектива.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ПАО «КРАСНОЯРСКИЙ ХЛЕБ»

3.1 Характеристика учёта расчётов с персоналом по оплате труда

Бухгалтерский и налоговый учет ведется в ПАО «Красноярский хлеб» бухгалтерией возглавляемой главным бухгалтером. Обязанности по учету расчетов с персоналом возложено на отдел по учету труда и заработной платы, в состав которого входит три бухгалтера и начальник отдела. В должностные обязанности бухгалтеров входит начисление заработной платы работникам организации, расчет больничных и отпускных, начисление налогов и взносов. В процессе работы бухгалтерия использует следующие нормативные документы:

- Налоговый кодекс РФ,
- Трудовой кодекс РФ,
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» 402-ФЗ от 06.12.2011;
- Приказ Минфина России «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» от 29.07.1998 № 34н (ред. от 29.03.2017);
- Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» № 922 от 24.12.2007;
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 15.06.2007 № 375 (ред. от 10.12.2016);
- локальные нормативные акты (коллективный договор, положение об оплате труда, штатное расписание, должностные инструкции и пр.);
- другие нормативные документы.

В ПАО «Красноярский хлеб» применяется автоматизированная форма учета. Учет, в том числе и расчётов с персоналом по оплате труда, ведётся в программе «1С 8.3: Предприятие».

В ПАО «Красноярский хлеб», устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработка плата):

- должностной оклад - для руководителей, специалистов и служащих;
- тарифная ставка (оклад) - для рабочих;
- доплаты компенсационного характера;
- надбавки стимулирующего характера;
- премии.

В ПАО «Красноярский хлеб» применяется повременная и сдельная формы оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда применяется в отношении укладчиков-упаковщиков.

Повременная оплата труда распространяется на прочие категории работающих. При повременно-премиальной форме оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном соответствии с положением о премировании.

Премии и вознаграждения при определении среднего заработка учитываются в следующем порядке.

Ежемесячные премии и вознаграждения, выплачиваемые вместе с заработной платой данного месяца, включаются в заработок того месяца, за который они начислены. Премии, выплачиваемые по итогам работы за квартал, единовременные вознаграждения за высруду лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы включаются в размере начисленных сумм в расчетном периоде.

Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника в ПАО «Красноярский хлеб» определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При сдельной форме заработка начисляется за выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам.

В ПАО «Красноярский хлеб» ведется Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы». С каждым работником заключен трудовой договор.

Для учета движения персонала используются унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1.

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1) применяется в ПАО «Красноярский хлеб» для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору. Данный приказ составляется бухгалтером по расчетам на всех лиц, принимаемых на работу в ПАО «Красноярский хлеб».

Подписанный директором приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится соответствующая запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу в ПАО «Красноярский хлеб» 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.

В ПАО «Красноярский хлеб» разработано и утверждено штатное расписание. Ежегодно составляется график отпусков (формат 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 визируется руководителем кадровой службы, и 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. Для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику, составляется Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-7).

Для оформления и учета увольнения работника (работников) применяется приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) действия трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8), который заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляется работнику (работникам) под расписку. На основании приказа делается запись в личной карточке, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Красноярский хлеб» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В соответствии с рабочим планом счетов к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в организации открыты следующие субсчета:

- 70.1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»;
- 70.2 «Расчеты с совместителями»;
- 70.3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера».

Аналитический учет труда в ПАО «Красноярский хлеб» ведется автоматизированным способом с применением программы «1С-Бухгалтерия 8.3.», при помощи специального механизма субконто (справочник «Сотрудники»).

Расчеты по заработной плате осуществляются по расчетной ведомости. Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда обязательно заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисления сумм по оплате труда, проводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам, недостачи и пр.), кроме этого, по

данным расчетных ведомостей проводятся также вычисления всех налогов и отчислений, которые делаются организацией, базой для которых является фонд оплаты труда.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ каждый работник ПАО «Красноярский хлеб» имеет право на ежегодный отпуск размером в 28 календарных дней. Каждый год в бухгалтерии формируется график отпусков и утверждается директором. Для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами ПАО «Красноярский хлеб», трудовым договором оформляется Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6).

В ПАО «Красноярский хлеб» средний заработок рассчитывается при оплате отпускных, больничных листов, выходных пособий, командировочных расходов. Для расчета средней заработной платы ПАО «Красноярский хлеб» не учитывает выплаты социального характера, также выплаты, которые не относятся к оплате труда (материальная помощь, организация питания, обучение, проезд и т.д.).

Среднюю зарплату определяют исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного сотрудником времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за ним сохраняется средняя заработка. Оплату отпусков производят в ПАО «Красноярский хлеб» за счет резерва.

Сумма резерва отпусков в бухгалтерском балансе организации отражается по строке 1540 «Оценочные обязательства» в величине, равной кредитовому сальдо счета 96 «Резервы предстоящих расходов», субсчет «Резерв на оплату отпусков».

При начислении заработной платы, отпускных и пр. бухгалтер формирует следующие корреспонденции счетов в соответствии с применяемым в организации рабочим планом счетов финансово-хозяйственной деятельности организации (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Корреспонденция счетов по начислению заработной платы в
ПАО «Красноярский хлеб»

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1	2	3
Начисление оплаты труда работникам основного производства	20	70.1
Начислена зарплата управленческому персоналу	26	70.1
Начислена зарплата вспомогательному персоналу	23	70.1
Начислены премии и иные стимулирующие выплаты работникам организации	20,26,23	70.1
Сформирован резерв на оплату отпусков	20,26,23	96
Начислены отпускные работникам	96	70.1

К сожалению, иногда работники ПАО «Красноярский хлеб» болеют в связи с чем бухгалтерии необходимо производить начисления пособий по больничным листам. При начислении пособий по временной нетрудоспособности бухгалтер организации использует:

- листок нетрудоспособности работника, предоставленный из медицинского учреждения;
- справка 2-НДФЛ для определения среднего заработка за прошедшие два года;
- приказ о приеме работника в штат для определения стажа работника.

Как упоминалось ранее, в ПАО «Красноярский хлеб» средний заработка рассчитывается при оплате и больничных листов. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается исходя из среднего заработка за последние 2 года, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет – до 40% от средней заработной платы, но не превышающие максимально установленный размер выплачиваемого из средств Фонда социального страхования РФ.

При страховом стаже менее 5 лет больничный оплачивается в размере 60% от среднего заработка, при стаже от 5 до 8 лет – в размере 80%, при стаже более 8 лет – в размере 100%. Если стаж менее шести месяцев, пособие

выплачивается в размере не выше одного МРОТ. Стаж для расчета больничного исчисляется в календарном порядке.

Для оплаты листка нетрудоспособности бухгалтер формирует следующие корреспонденции счетов (таблица 3.2):

Таблица 3.2
Корреспонденции счетов по оплате больничного листа

Содержание хозяйственной операции		Дебет	Кредит
	1	2	3
Начислена выплата больничного за счет средств работодателя за первые 3 дня болезни		20,23,26	70.1
Начислена выплата больничного за счет средств ФСС за остальные дни болезни		69.1	70.1
Удержан из пособия НДФЛ в день его выплаты		70.1	68
Перечислено пособие работнику организации на банковскую карту		70.1	51

Из начисленной работникам организации заработной платы, отпускных, больничных производят обязательные удержания. К обязательным удержаниям из заработной платы работника относятся:

- удержание суммы налога на доходы физических лиц (НДФЛ);
- удержания по исполнительным листам (алименты, административные штрафы и прочие суммы по исполнительным документам в пользу юридических и физических лиц, удержания сумм из заработной платы лиц, осужденных к исправительным работам).

В соответствии с Налоговым Кодексом РФ, работодатель, выплачивающий доходы своему работнику, признается налоговым агентом, который является посредником между государством и налогоплательщиком, на которого возложена обязанность по исчислению, удержанию и дальнейшему перечислению налога на доходы физических лиц в государственный бюджет.

Для расчёта НДФЛ бухгалтер использует документы:

- табель учёта рабочего времени;
- заявление о предоставлении стандартных вычетов;
- свидетельства о рождении детей.

Налог на доходы физических лиц удерживается и перечисляется в день выплаты заработной платы.

В ПАО «Красноярский хлеб» осуществляются расчетные операции с бюджетом по налогу на доходы физических лиц удерживаемому с работников. Учет ведется по видам налогов и сборов по счету 68 «Расчеты по налогам и сборам». Корреспонденция счетов по удержанию НДФЛ приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2
Корреспонденция счетов по удержанию НДФЛ

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1	2	3
Начислена заработка платы работникам организации	20,23,26	70.1
Удержание НДФЛ с заработной платы работников организации	70.1	68
Уплата НДФЛ	68	51

Алименты относятся к обязательным удержаниям по исполнительным листам. Документы, на основании которых бухгалтер удерживает сумму алиментов из заработной платы:

- исполнительный лист;
- заявление работника;
- приказ руководителя.

Корреспонденция счетов по начислению и удержанию алиментов представлена в таблице 3.3.

После того как произведены все начисления и удержания, производится выплата заработной платы работникам ПАО «Красноярский хлеб». Заработка плата выплачивается два раза в месяц – 5-го и 20-го числа каждого месяца.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработка плата выдается перед этими днями.

Таблица 3.3

Корреспонденция счетов по начислению и удержанию алиментов

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1	2	3
Начислена заработка плата работникам организации	20,23,26	70.1
Удержан НДФЛ	70.1	68
Произведено удержание алиментов	70.1	76
Перечислена сумма удержаных алиментов	76	51

Ведомость с рассчитанной заработной платой передается в ПАО «Сбербанк» для зачисления денежных средств на счета работников. Заработную плату зачисляется на личный счет сотрудника и перечисляется на банковскую карту ПАО «Сбербанк».

Корреспонденции по выплате заработной платы работникам отражены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Корреспонденция счетов по выплате заработной платы работникам в ПАО «Красноярский хлеб»

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1	2	3
Начисление оплаты труда работникам предприятия	20,23,26	70.1
Удержание НДФЛ с заработной платы персонала	70.1	68
Перечислена заработка плата работникам организации на банковские карты	70.1	51
Уплата НДФЛ	68	51

В бухгалтерской отчетности суммы задолженности организации перед

персоналом отражаются по строке 1520 «Кредиторская задолженность» в разделе V «Краткосрочные обязательства».

Анализ бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда показал, что данный раздел учета содержит различные операции, которые связаны с начислением зарплаты, отпускных, премий, а также удержаний из заработной платы и ее выплате работника организации.

В результате проведенного исследования не обнаружены серьезные нарушения установленного порядка ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, но, однако, руководству организации следует обратить внимание на некоторые выявленные недостатки:

1. Не разработан и не закреплен в учетной политике «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников».
2. Допускаются неточности при начислении НДФЛ.
3. Нарушение сроков поступления документов в бухгалтерию.

3.2 Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда

В результате проведенного исследования не обнаружены серьезные нарушения установленного порядка ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, но, однако, руководству организации следует обратить внимание на некоторые выявленные недостатки, которые отраженные в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Недостатки, выявленные при ведении бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда

Недостаток		Рекомендации
1		2
1. Не разработан и не закреплен в учетной политике «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников»	Ввести регистрацию «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников»	

Окончание таблицы 3.5

1		2
2. Допускаются неточности при начислении НДФЛ	Ввести регистр «Расчет НДФЛ»	
3. Нарушение сроков поступления документов в бухгалтерию	Составить график документооборота	

Резерв на оплату отпусков представляет собой будущие расходы и влияет на размер обязательств организации в целом. Поэтому для формирования достоверных сведений об обязательствах перед тем, как приступить к формированию годовой отчетности, требуется инвентаризация резерва на оплату отпусков. Инвентаризация данного резерва в рамках системы бухучета осуществляется специальной комиссией, в полном соответствии с принципами, которые указаны в методических рекомендациях по проведению проверки собственности и обязательств. Основная цель подобного мероприятия – выявление сумм перерасхода или недоиспользования средств и корректировка базы для налогообложения.

Порядок действий при проведении инвентаризации отпускного резерва:

1. Приказ о предстоящей инвентаризации обязательств с определением сроков мероприятия и состава комиссии утверждается руководителем.
2. Проведение инвентаризации – сверка данных производится в общем по сотрудникам и каждому подразделению в отдельности. На основании кадровых и бухгалтерских сведений на конец года определению подлежат – неиспользованные дни отпусков; размер среднемесячного заработка; величина страховых взносов; фактическая сумма резерва для оплаты дней неиспользованных на 31 декабря отпусков; результат сравнения фактической суммы резерва и созданного резерва (положительная или отрицательная разница).

3. Итоговое заключение - «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников» представлен в таблице 3.6.

Ниже представлен рекомендуемый для ПАО «Красноярский хлеб» «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников».

Таблица 3.6

АКТ № 20 от «31» декабря 2017 г.

инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников

Акт составлен о том, что по состоянию на 31 декабря 2017 года проведена инвентаризация резерва на предстоящую оплату отпусков работникам.

Информация о количестве дней неиспользованного отпуска представлена отделом бухгалтерии.

Регистры бухгалтерского учета представлены главным бухгалтером.

Инвентаризационной комиссией проверен порядок начисления резерва на оплату отпусков и его соответствие учетной политики Общества.

Результаты инвентаризации на предстоящую оплату отпусков работникам представлены в таблице:

Сумма средств на оплату неиспользованных на «31» декабря 2017г. работниками ежегодных и дополнительных отпусков по данным бухгалтерского учета (руб., коп.)	Сумма средств на оплату неиспользованных на «31» декабря 2017г. работниками ежегодных и дополнительных отпусков по данным инвентаризационной комиссии (руб., коп.)	Отклонение фактического остатка средств по бухгалтерскому учету над остатком средств, подтвержденным инвентаризационной комиссией (руб.,коп.)
85 400	85 400	-

Председатель комиссии: _____
(подпись) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Члены комиссии:

(подпись) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

(подпись) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Приложение к акту инвентаризации резерва отпусков

Инвентаризационной комиссией произведен расчет суммы резерва на предстоящую оплату отпусков (таблица 3.7):

Таблица 3.7

Расчет суммы резерва на предстоящую оплату отпусков

№ п/п	Показатель	Примечание	Сумма, руб., / %
1.	Количество дней неиспользованного отпуска	Данные отдела кадров	86
2.	Среднедневная заработка плата	Данные отдела бухгалтерии	$30\ 700 \text{ руб.} / 29,3 = 1047,78 \text{ руб.}$
3.	Отчисления в резерв на сумму отпусков	Кол-во дней х среднедневной заработка	15 000 860
4.	Эффективная ставка страховых взносов	Отношение всех выплат по страховым взносам к начисленной зарплате (сумме отпускных) за год	30,2
5.	Отчисления в резерв на сумму страховых взносов	Отчисления в резерв на сумму отпусков х эффективная ставка страховых взносов	4 530 259,72
6.	Ставка сбора на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и производственных заболеваний	Отношение суммы взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и производственных заболеваний к начисленной зарплате (сумме отпускных) за год	30 001,72
7.	Отчисления в резерв на обязательное соцстрахование	Отчисления в резерв на сумму отпусков х ставка взноса	4 500 258,0
8.	Общая сумма отчислений в резерв	-	19 531 119,72

Председатель комиссии:

(должность)

(подпись)

(расшифровка
подписи)

Члены комиссии:

(должность)

(подпись)

(расшифровка
подписи)

Регистр по НДФЛ необходим организации как налоговому агенту для:

- правильного исчисления налога, подлежащего удержанию из доходов работника;
- по окончании года на основании данного регистра быстро сформировать справки 2-НДФЛ на каждого сотрудника и отчитаться перед налоговой инспекцией;
- при налоговой проверке предъявить проверяющим регистр во избежание штрафа за его отсутствие.

Вследствие чего в регистре следует отразить все обязательные реквизиты, в соответствии с НК РФ, а также все данные, которые есть в справке 2-НДФЛ.

Обязательные реквизиты, которые должны быть в регистре по НДФЛ:

- 1) сведения, позволяющие идентифицировать налогоплательщика (ф. и. о., ИНН). Также в регистре лучше сразу указать паспортные данные (номер, серию, адрес места жительства), так как они нужны для заполнения справки 2-НДФЛ;
- 2) статус налогоплательщика (резидент/нерезидент);
- 3) виды выплачиваемых доходов и их коды;
- 4) виды предоставленных налоговых вычетов и их коды;
- 5) суммы доходов и суммы вычетов;
- 6) даты выплаты доходов;
- 7) даты удержания налога;
- 8) даты перечисления налога;
- 9) реквизиты платежного документа на перечисление налога в бюджет (дата и номер).

Организация обязана удержать НДФЛ из доходов работника при их выплате п. 4 ст. 226 НК РФ. После чего удержаный налог надо перечислить в бюджет, а доход за вычетом НДФЛ — работнику.

Алгоритм ведения регистра:

1. На каждого работника ежегодно нужно заводить отдельный регистр. В нем надо отражать все выплачиваемые работнику доходы независимо от того,

по какой ставке они облагаются. Облагаемые по разным ставкам (9, 13, 15, 30 или 35%) доходы нужно отражать отдельно, примеру в разных разделах регистра.

2. В регистре все выплаченные работнику доходы, облагаемые по ставке 13%, и предоставленные вычеты отражаются как помесячно, так и нарастающим итогом с начала года. Ведется НДФЛ по этим доходам рассчитывается нарастающим итогом с начала года по итогам каждого месяца за вычетом НДФЛ,держанного в предыдущих месяцах текущего года.

А вот доходы, облагаемые по другим ставкам, можно отражать только помесячно. В этом случае НДФЛ исчисляется отдельно по каждой сумме дохода без предоставления вычетов.

3. Если работник принят на работу не с начала года, то в начале регистра следует указать: «Сумма дохода, облагаемого по ставке 13% на предыдущем месте работы, руб.».

Сумма дохода берется из справки 2-НДФЛ из прежнего места работы.

4. В регистре можно не отражать доходы, которые в полной сумме не облагаются НДФЛ, например пособия по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет.

А вот доходы, которые не облагаются НДФЛ в пределах установленного лимита (например, суточные свыше 700 руб., материальная помощь и подарки, облагаемые в части, превышающей 4000 руб. в год и др.), в регистре отражать надо. Причем в регистре доходы надо отражать в полной сумме, а на необлагаемую сумму указывать код вычета.

5. Если у организации есть обособленные подразделения, то налоговые регистры по НДФЛ нужно вести в каждом обособленном подразделении отдельно.

6. Суммы НДФЛ отражаются в регистре в целых рублях, а все остальные суммы — в рублях и копейках п. 4 ст. 225 НК РФ.

7. Форму регистра по НДФЛ следует утвердить приказом руководителя.

Таблица 3.8

Налоговый регистр по НДФЛ

Ф. и. о. ребенка	Дата рождения	Категория ребенка
Стручкова Анна Михайловна	07.11.2010	ребенок первый; код вычета — 114; сумма вычета — 1400 руб.

Месяц	Доход			Налоговый вычет			НДФЛ			НДФЛ перечисленный		
	Вид и код дохода	Сумма, руб.	Дата выплаты	Код вычета	Сумма, руб.	(гр. 3 – гр. 6)	исчисленный, руб. (гр. 7 x 13%)	Сумма, руб.	Дата	Сумма, руб.	Дата	Платежный документ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Январь	Подарок на юбилей (2720)	3 000	26.01.2018	501	3000	—	—	2420	08.02.2018	2420	08.02.2018	№ 5 от 08.02.2018
Итого за месяц	X	23 000	X	X	4400	18 600	2420	X	2420	X	X	X
Итого с начала года	X	23 000	X	X	4400	18 600	2420	X	2420	X	X	X
Февраль	Больничный (2300)	4 000	23.02.2018	—	—	4 000	520	520	23.03.2018	520	23.03.2018	№ 30 от 23.03.2018
	Подарок (2720)	1 500	23.03.2018	501	11000	500	66	66	08.03.2018	66	08.03.2018	№ 11 от 08.03.2018
	Зарплата (2000)	15 000	22.02.2013, 08.03.2018	114	1400	13 600	1769	1769	08.03.2018	1769	07.03.2013	№ 50 от
Итого с начала года	X	43 500	X	X	6 300	36 700	2353	X	2353	X	X	X
Март	Отпускные (2018)	14 000	09.03.2018	—	—	14 000	1821	1821	09.03.2018	4771	4771	X
	Зарплата (2000)	10 000	06.04.2018	114	1400	8 600	1119	1119	06.04.2018	1118	06.04.2018	№ 50 от 09.03.2018
Итого за месяц	X	24 000	X	X	1400	22 600	2940	X	2940	X	X	X
Итого с начала года	X	67 500	X	X	8200	59 300	7709	X	7709	X	X	X
...												

1. Сумма НДФЛ, излишне удержанная по итогам года (гр. 9 – гр. 8)
 2. Сумма НДФЛ, не удержанная по итогам года (гр. 8 – гр. 9)

Бухгалтерия больше всех остальных подразделений заинтересована в наличии такого документа и соблюдении установленных им правил, поскольку из-за несвоевременного получения первички операции в учете отражаются не в том периоде, в котором они совершены, а поэто возникают даже ошибки, которые приходится исправлять.

Именно с помощью графика документооборота можно назначить ответственных за составление и передачу документов лиц, а также установить конкретные сроки по передаче первички в бухгалтерию. Это позволит бухгалтеру получать документы вовремя. Кроме того, бухгалтеру не придется объяснять каждому сотруднику, какие документы и в какой срок надо сдавать в бухгалтерию.

График документооборота — это часть системы внутреннего контроля, и каждая организация должна наладить внутренний контроль хозяйственной деятельности. Этого требует Закон о бухгалтерском учете ст. 19 Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

График включает в себя перечень работ по созданию, проверке и обработке каждого из первичных документов, журналов, книг учета, сводных документов, регистров бухгалтерского учета и пр.

Сложность при внедрении графика документооборота заключается еще и в том, что не все сотрудники готовы его соблюдать. Одним из действенных способов обязать работников соблюдать график является варьирование размера премии.

Например, в положении о премировании устанавливать порядок начисления премии в зависимости от полученных результатов. И там же определить случаи, когда и на сколько размер премии может быть снижен. В частности, как одно из оснований для снижения размера премии указать следующее: «Нарушение сроков, установленных приказами и распоряжениями администрации, при сдаче финансовых документов в бухгалтерию». Такая мера позволила добиться 100%-й передачи в бухгалтерию в установленные графиком сроки.

Таблица 3.9

График документооборота по учету труда и заработной платы

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о приеме на работу	Личная карточка	Штатное расписание	Приказ (распоряжение) о переводе на другую работу	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска	График отпусков
Код формы	T-1	T-2	—	T-5	—	T-7
Количество экземпляров	1					
Ответственный за составление	Работник отдела кадров,					
Документы, на основании которых составляются данные	Заявление работника	Приказ о приеме работника на работу, анкетные данные работника	Единый тарифно- квалификационный справочник работ и профессий рабочих, ЕТС, организационная структура	Заявление работника		
Срок составления	Не позднее последнего	Сразу после принятия на работу и при изменении наличия изменений	На дату создания	При переводе	За три дня до	Ежегодно не позднее 15-го
Ответственный за проверку	Начальник отдела кадров	Главный бухгалтер	Главный бухгалтер	Главный бухгалтер	Начальник отдела кадров	предыдущего года
Срок проверки	Один день со дня составления					
Кто утверждает (подписывает)	Руководитель организации	Начальник отдела кадров	Руководитель, главный бухгалтер	Руководитель организации	Руководитель, начальник отдела кадров	

Таблица 3.10

График документооборота по учету труда и заработной платы (продолжение)

Наименование документа	Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора	Табель учета использования рабочего времени	Расчетно- платежная ведомость	Расчетная ведомость	Платежная ведомость	Журнал регистрации платежных ведомостей
Код формы	Т-8	Т-13	49	Т-51	Т-53	—
Количество экземпляров	1					
Ответственный за востановление	Работник отдела кадров	Бухгалтер				
Документы, на основании которых составляются данные	Заявление работника, окончание срока нетрудоспособности, контракта	Табельный учет, листки справки и т.д.	Первичные документы по учету выработки — наряды, рапорты о выработке, раскройные карты; по учету фактически отработанного времени — Табель учета использования рабочего времени Т-13	Расчетная ведомость формы Т-51	Расчетно-платежная ведомость формы Т-49, платежная ведомость формы Т-53	
Срок составления	Не позднее последнего рабочего дня	Ежедневно в рабочее время	За три дня до срока выплаты	За один день до выплаты заработной платы*		
Ответственный за роверку	Начальник отдела кадров	увольняемого работника	Сотрудником с банком			
Срок проверки	Один день со дня составления					
Кто утверждает (подписывает)	Руководитель организации	Начальник отдела кадров	Руководитель, гл. бухгалтер	Главный бухгалтер	Руководитель, гл. бухгалтер	Главный бухгалтер

Таблица 3.11

График документооборота по учету труда и заработной платы (окончание)

Срок утверждения	В день составления			
Куда передается	В отдел кадров (в бухгалтерию — копия)	В бухгалтерию	В кассу	В бухгалтерию
Срок передачи	Не позднее следующего дня после подписания			
Документы, в которых производятся записи	Трудовая книжка (запись <i>об увольнении</i> , лицевой счет	Лицевой счет формы Т-54, стрижка	Лицевой счет формы Т-54	Лицевой счет формы Т-54, регистрации платежных ведомостей
Документы, составляемые на основании данного	—	Расчетная или расчетно-платежная ведомость	Лицевой счет, чек в банк, расходный кассовый ордер на выданную сумму	Расходный ведомость, лицевой счет ордер на выданную сумму
Место хранения	Отдел кадров	Бухгалтерия	Касса	Бухгалтерия Касса
Хранение	отдела кадров	бухгалтерии		Бухгалтерия
Срок хранения	3 года при условии завершения ревизии, после проведения налоговой проверки	3 года при условии завершения ревизии, после завершения налоговой проверки. При отсутствии лицевых счетов — 75 лет проверки		3 года при условии завершения ревизии, после завершения налоговой проверки. При проведения налоговой проверки

В результате анализа было установлено недостатки и предложены рекомендации для их устранения. Не разработан и не закреплен в учетной политике «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников», предложен и разработан регистр «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников». Допускаются неточности при начислении НДФЛ. Предложен регистр «Расчет НДФЛ». Допускаются нарушение сроков поступления документов в бухгалтерию. Составлен график документооборота.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенные рекомендации будут способствовать совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Красноярский хлеб».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования достигнута его цель, решены поставленные задачи и сформулированы следующие выводы.

Анализ проведен по данным ПАО «Красноярский хлеб». Акционерное общество «Красноярский хлеб», является Публичным Акционерным Обществом. ПАО «Красноярский хлеб» является юридическим лицом, действует на основании устава и законодательства Российской Федерации.

В соответствии с Уставом ПАО «Красноярский хлеб» осуществляют следующие основные виды деятельности: производство и реализация хлеба и булочных изделий длительного и недлительного хранения (хлеб, булки, батоны, бараки, сушки, сухари); производство и реализация мучных кондитерских изделий длительного и недлительного хранения (торты, пирожные, рулеты, кексы, пряники, печенье, вафли).

Анализ имущественного потенциала ПАО «Красноярский хлеб» позволил выделить показатели, по которым баланс организации не может быть признан «положительным» в плане успешности развития компании на перспективу. Из 11 признаков «положительного» бухгалтерского баланса выполняются условия по 4 и свидетельствует о том, что организация в течение анализируемого периода развивалась недостаточно успешно, однако, у руководства организации отсутствуют какие-либо объективные причины сократить масштабы основной деятельности или прекратить деятельность.

В 2015 и 2016 годах организация имеет нормальное финансовое состояние, сумма запасов и затрат превышает сумму собственных оборотных средств, но меньше суммы собственных оборотных и долгосрочных заемных источников. Следовательно для покрытия запасов и затрат используются собственные и привлеченные средства долгосрочного характера.

Кадровый состав ПАО «Красноярский хлеб» достаточно стабильный. Категория административно-управленческого персонала (АУП) за 2014-2016 гг. практически не претерпела изменений. На долю АУП за анализируемый период

в среднем приходится 20,0 %. В ПАО «Красноярский Хлеб» высокий удельный вес рабочих. В 2014-2015 годах на данную категорию приходилось 67,3 % и 67,2% соответственно, а в 2016 году – 66,4 %, это связано с тем, что для производства и продажи хлебобулочных изделий требуется опытный торгово-оперативный персонал. Наблюдается снижение данной категории персонала на 0,7 %.

Текущесть кадров составляет значительную роль в деятельности ПАО «Красноярский Хлеб». Персонал организации стал более стабильным. Коэффициент текучести кадров, составил в 2016 году 0,11 или 11,0 %. Коэффициент постоянства состава персонала организации на конец 2016 года составил 1,01. Данный показатель достаточно высокий и характеризует степень стабильности трудового коллектива.

Бухгалтерский и налоговый учет ведется в ПАО «Красноярский хлеб» бухгалтерией возглавляемой главным бухгалтером. В ПАО «Красноярский хлеб» применяются повременная и сдельная форма оплаты труда.

Для учета движения персонала в ПАО «Красноярский хлеб» используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Красноярский хлеб», осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда, к которому в организации открыты субсчета: 70.1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»; 70.2 «Расчеты с совместителями»; 70.3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера».

Аналитический учет труда в ПАО «Красноярский хлеб» ведется автоматизированным способом с применением программы «1С-Бухгалтерия 8.3.», при помощи специального механизма субкonto (справочник «Сотрудники»).

Анализ бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда показал, что данный раздел учета содержит различные операции, которые

связаны с начислением зарплаты, отпускных, премий, а также удержаний из заработной платы и ее выплате работника организации.

В результате проведенного исследования не обнаружены серьезные нарушения установленного порядка ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, но, однако, руководству организации следует обратить внимание на некоторые выявленные недостатки:

1. Не разработан и не закреплен в учетной политике «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников»

Предложен регистр «Акт инвентаризации резерва на предстоящую оплату отпусков работников»

2. Допускаются неточности при начислении НДФЛ. Предложен регистр «Расчет НДФЛ»

3. Нарушение сроков поступления документов в бухгалтерию. Предложен график документооборота.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенные рекомендации будут способствовать совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Красноярский клуб».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Текст] (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. Российская Федерация. Кодексы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 146-ФЗ [Текст] (в редакции от 28.03.2017 N 39-ФЗ)
3. Российская Федерация. Кодексы. Налоговый кодекс Российской Федерации" августа 2000 года N 117-ФЗ [Текст] (в редакции 27.11.2017 N 352-ФЗ)
4. Российская Федерация. Кодексы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Текст] (в редакции от 27.11.2017 N 359-ФЗ)
5. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 года N 402-ФЗ [Текст] (в редакции федеральных законов от 31.12.2017).
6. Российская Федерация. Приказы. Приказ от 6 апреля 2015 г. N 57н [Текст] «О внесении изменений в нормативные правовые акты по бухгалтерскому учету», зарегистрировано в Министерстве России 30 апреля 2015 г. N 37103
7. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда [Текст] : Учебное пособие; Юрайт - М., 2017. - 216 с.
8. Астахов, В.П. Бухгалтерский учет [Текст] : учебное пособие / В.П. Астахов. – 10-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 988 с.
9. Аверина, О.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст] : Учебник / О.И. Аверина, В.В. Давыдова, Н.И. Лушенкова. - М.: КноРус, 2014. - 432 с.
10. Ахметова, Ж. // Управление персоналом: новые аспекты: кадры [Текст] // 2014 г. Вопросы экономики. – №9. – 2017. – С. 108.

11. Баканов, М.И. Экономический анализ [Текст] : Учебник./ Баканов М.И., ШереметА.Д. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 428 с.
12. Балабанов, И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта [Текст] : учебник /И.Т. Балабанов. — М.: Финансы и статистика, 2014. – 340 с.
13. Басовский, Л.Е. Экономический анализ [Текст]: Комплексный экон. анализ хоз. деятельности: учеб.пособие / Басовский Л.Е., Лунева А.М., Басовский А.Л. - М.: Инфра-м, 2012. - 222с. - (высшее образование).
14. Батракова, Л.Г. Экономический анализ деятельности коммерческого предприятия [Текст] : учеб. пособие / Л.Г. Батракова. – М.: Логос, 2015. – 572 с.
15. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учеб. пособие. – М.: Инфра, 2016. – 215 с.
16. Бизина, А. С., Вахрушина, М. А., Сабилева, Н. Н., Соколов, А. А. Учет и отчетность [Текст] : учебник, Инфра-М - Москва, 2015. - 288 с.
17. Браверман, А., Саулин, А. Интегральная оценка результативности предприятий. // Вопросы экономики. – №6. – 2011. – С. 108.
18. Бухгалтерский учет и анализ [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. И. Костюкова. - Москва: Кнорус, 2014. – 405 с.
19. Ветлужских, Е. Мотивация и плата труда. Инструменты. Методики. Практика [Текст] : учебное пособие / Ветлужских Е. Альпина Паблишер - Москва, 2015. - 152 с.
20. Владимирова, Л. П. Экономика труда [Текст] : Учеб. пособие.- 2-е изд., перераб. Идоп.-М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2017.-300с.
21. Воробьева Елена Заработная плата в 2017 году [Текст] :учебное пособие / Елена Воробьева. - М.: Эксмо, 2016. - 377 с
22. Российской Федерации. Министерство финансов. Все положения по бухгалтерскому учету [Текст]. Действующие, принятые, проекты к реформе. - М.: Эксмо, 2015. - 240 с.
23. Гарнова, В.Ю. Экономический анализ [Текст] : Учебное пособие /

Н.Б. Акуленко, В.Ю. Гарнова, В.А. Колоколов; под ред. Н.Б. Акуленко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 157 с.

24. Гермалович, Н.А. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учебник /Н.А. Гермалович. — М: Финансы и статистика, 2015. – 346 с.

25. Гейц, И. В. Новое в районном регулировании оплаты труда [Текст] : Дело и сервис - Москва, 2015. - 224 с.

26. Голощапов, С.А., Рагузов, В.Н. Оплата труда в период производственного обучения [Текст] : учебник. Государственное издательство юридической литературы - Москва, 2014. - 275 с.

27. Григорьев В. Универсальный ключ [Текст] // Службы кадров. – 2017. – № 4. – С. 12-14.

28. Губарец М.А. Зарплатные налоги. [Текст] : учебник. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 187 с.

29. Долинина Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда. Экономическое обоснование [Текст]; Издательство Гревцова - Москва, 2014. - 320 с.

30. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования [Текст]; монография М.: ИД «АТиСО», 2016. - 407 с.

31. Капелюк З. А. Организация, нормирование и оплата труда [Текст].- М.:Изд-воОмега-Л, 2015.-224с.

32. Ларионов А. Д. Бухгалтерский учет [Текст] : учебник / А.Д. Ларионов, А.И. Нечитайло. - Москва: Проспект, 2016. – 355 с.

33. Липатова В.А. Учет заработной платы, не выданной в срок [Текст] // Бухгалтерский учет. – 2017. - № 7. – С. 15 – 22

34. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст] : учеб. пособие/ Н.П. Любушин. 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити-Дана, 2015. — 448 с.

35. Маркарьян Э.А. Экономический анализ хозяйственной

деятельности [Текст] : учебное пособие / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. – М.: КНОРУС, 2016. – 560 с.

36. Медведева О.В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия [Текст]: Учебник / О.В. Медведева, Е.В. Шпилевская, А.В. Немова. - Рн/Д: Феникс, 2014. - 343 с.

37. Одинцов В.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учеб. пособие для нач. проф. образования / В.А.Одинцов. - М.: Академия, 2013. - 252 с.

38. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 512 с. - (Высшее образование).

39. Табурчак П.П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учебное пособие / Под редакцией П.П. Табурчака, В.М. Гумина, М.С. Сапрыкина. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 352 с.

40. Шеремет, А. Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] : учебник / А. Д. Шеремет. – М.: Инфра-М, 2015. – 365 с.

41. Экономический анализ. Основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации [Текст] : учебник – М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2013. – 507 с.

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

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу специалиста (бакалавра)

Студента (ки) Кушнаревой Любовь Андреевны

Ф.И.О.
группы 224-УБ кафедры Бухгалтерского учета
полное наименование кафедры
специальности (направления) 380301-“Экономика”, профиль
Бухгалтерский учет, анализ и аудит
полное наименование специальности (направления)
на тему Совершенствование учета заработной платы на примере ПАО
полное наименование темы согласно приказу
«Красноярский хлеб».

Выпускная квалификационная работа специалиста (бакалавра) содержит пояснительную записку на 89 страницах, 48 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы представленная тема достаточно актуальна для данного объекта исследования в условиях современной рыночной экономики
2. Логическая последовательность работа изложена в логической последовательности и соответствует установленным требованиям; работа состоит из трех глав, в которых рассматриваются теоретические вопросы по данной теме, их преломление для объекта исследования, а также даны рекомендации по совершенствованию учета на объекте исследования
3. Положительные стороны работы Аналитическая часть работы выполнена на хорошем профессиональном уровне с использованием современных методик анализа финансового состояния. Приведена характеристика организации, ее организационная структура. Проведен анализ труда и заработной платы и исследован порядок их учета на объекте исследования
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений сделанные предложения целесообразны и в достаточной степени обоснованы. Заслуживают внимания разработанная система учетных регистров для исследуемой организации.
5. Полнота проработки литературных источников в работе достаточно полно приведен обзор литературных источников (41 источник). При

написании работы использовались нормативные и законодательные акты, труды отечественных авторов и материалы периодической печати.

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Работа в целом аккуратно оформлена в соответствии с существующими правилами. Для анализа статистические данные представлены в виде таблиц, диаграмм и графиков. Представленные графические материалы полностью раскрывают и характеризуют полученные результаты работы

7 Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы студентка проявила самостоятельность в выборе темы работы, которая в дальнейшем была согласована с руководителем, а также в подборе литературы и разработке рекомендаций

8. Недостатки работы В работе не рассмотрены локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда, используемые на объекте исследования.

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 работы Ивакина Ираида Ивановна, доцент, к.п.н., доцент

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность

«08»февраля 2018 г.


подпись руководителя

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

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
студента (ки) Камиллы Любовь Андреевна
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 доработки паспортов
на примере ГАО «Красноярскнефтегаз»

полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 89 страницах, 48 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы представленная тема достаточно актуальна для данного вида исследования / Условиях современного регионального экономики
2. Логическая последовательность работы работа является логической последовательности и соответствует установленному тематике, работе состоят из трех частей в которых рассматривается теоретические вопросы по теме имея их предложение для обзора исследования, а также дана рекомендация по совершенствованию учета
3. Положительные стороны работы доказательная часть работы выполнена на хорошем профессиональном уровне с использованием современных методов анализа финансового состояния, приведены бухгалтерские организаций, ее организационные структура. Приведен анализ труда и доработка паспортов исследований их учета по общим исследование
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений сделаны предложение изменения и в бухгалтерской системе обосновано заслуживает внимания разработанная система учетных регистров для исследуемых организаций
5. Полнота проработки литературных источников в работе достаточно полно приведен обзор информационных источников (44 источника). При написании работы использовались первоисточники и дополнительные материалы, труды отечественных авторов и международные передовые практики
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Работа выполнена аккуратно и соответствует с существующими требованиями. Для анализа представлена графики, диаграммы, таблицы, которые полностью раскрывают работу
7. Недостатки работы В работе не рассмотрено значение нормативные

акт по вопросам опытного труда, используемого в области исследований.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику при работе над типом обработки комплексной физико-химической спиральной

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 4(хорошо), а ее автор Лукьянова Ф.И.О.

Людмила Андреевна

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

Рецензент Лиавинец Буханцев Свят Капитоньевич
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«09» февраля

2018 г.

Р.Д.Г
подпись рецензента



УВАЖЕМЫЙ 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: slesarenko-2012@mail.ru / ID: 5294793

Проверяющий: (slesarenko-2012@mail.ru / ID: 5294793)

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

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 2
Начало загрузки: 18.02.2018 15:16:38
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: ВКР_Кушинарева_Л.А.
Размер текста: 1082 кб
Символов в тексте: 138092
Слов в тексте: 15958
Число предложений: 1164

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 18.02.2018 15:16:42
Длительность проверки: 00:00:05
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
34,94%	0%	65,06%



№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	2,17%	4,95%	Заработка платы в 2007 го...	http://alt-x.narod.ru	раньше 2015	Модуль поиска Интернет	33	77
[02]	4,66%	4,66%	Глава 7 ^ ТРУДОВЫЕ РЕСУРС...	http://rudocs.exdat.com	25 Июн 2015	Модуль поиска Интернет	14	14
[03]	0%	4,51%	часть4(стр.142-318)	http://studfiles.ru	27 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	0	21