

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
КАФЕДРА УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

**УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ
ОПЕРАЦИЯМ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
заочной формы обучения, группы 06001559
Цыгулевой Алины Андреевны

Научный руководитель
старший преподаватель
Назарова А.Н.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ.....	6
1.1 Понятие, сущность, элементы и виды оплаты труда.....	6
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	9
1.3 Нормативно-правовое регулирование учета и организации оплаты труда.....	13
2. ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ».....	18
2.1 Характеристика предприятия ОАО «Белгородский хладокомбинат».....	18
2.2 Анализ основных показателей деятельности предприятия	26
2.3 Порядок ведения бухгалтерского учета на предприятии.....	30
3. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ».....	33
3.1 Порядок начисления заработной платы организации	33
3.2 Учет расчетов с персоналом по прочим операциям и удержания из заработной платы персонала организации.....	49
3.3 Система предложений по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Учет заработной платы персонала является одним из главных направлений деятельности бухгалтерии любой организации. Учет труда и заработной платы – один из самых ответственных и трудоемких участков работы бухгалтера в организации. Он предполагает урегулированную систему наблюдения, сбора, регистрации, измерения, а также обработки и получения информации о труде сотрудников организации. Тема «Учет расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям» является актуальной и составляющей бухгалтерского учета, работы с персоналом и налоговых начислений. В бухгалтерском учете главное не только правильно показать расчеты по заработной плате, но и правильно вычислить сумму к выплате каждому сотруднику по всем основаниям, а также вовремя удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Трудовые доходы каждого сотрудника формируются по личным вкладам, с учетом итоговых результатов работы организации, регулируются налогами и не ограничиваются максимальными размерами. Законодательством устанавливается минимальный размер оплаты труда сотрудников организации всех организационно-правовых форм. Коллективный договор является уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, включая и области оплаты труда сотрудников. В коллективном договоре отражаются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию организации.

На сегодняшний день разнообразие форм собственности, а также действующее законодательство предоставляют организациям право по своему усмотрению подбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые являются более целесообразными в конкретных условиях работы.

Теоретико-методологическую основу исследования по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда составили работы ученых: Ананьева А.Н.; Донцова А.В.; Егоршина А.П.; Ерофеева В.А.;

Козлова Е.П.; Кружкова Н.П.; Пашуто В.П.; Савицкая Г.В.; Сугробов А.Е.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Предметом исследования является учет расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Целью данной работы изучение организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;
2. рассмотреть организационно-экономическую характеристику в ОАО «Белгородский хладокомбинат»;
3. рассмотреть особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания из заработной платы;
4. исследовать фонд оплаты труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат»
5. разработать предложения и рассчитать экономическую эффективность по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Выпускная квалификационная работа имеет практическую значимость, которая заключается в том, что предложения по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда можно использовать в ОАО «Белгородский хладокомбинат» для усовершенствования бухгалтерского учета.

Методической базой для написания выпускной квалификационной работы послужили законодательные акты, нормативные документы, а также первичные учетные документы и регистры бухгалтерского учета, финансовая и статистическая отчетность анализируемого предприятия.

Структура выпускной квалификационной работы выполнена на 76 страницах и включает в себя: введение, три главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРОЧИХ ОПЕРАЦИЙ

1.1. Понятие, сущность, элементы и виды оплаты труда

Важную роль в трудовых правоотношениях играют отношения, которые складываются между сотрудниками и организацией по поводу выплаты заработной платы. По мнению Грязновой А.Г., заработная плата - это доход в денежной форме, который получает наёмный работник, за выполнение каких-либо трудовых услуг [15, 42]. По Трудовому кодексу Российской Федерации заработной платой является вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также стимулирующие и компенсационные выплаты [1,85]. Не допускается дискриминация заработной платы при формировании размера оплаты труда и его изменении. Главные функции заработной платы показаны на рисунке 1.1.

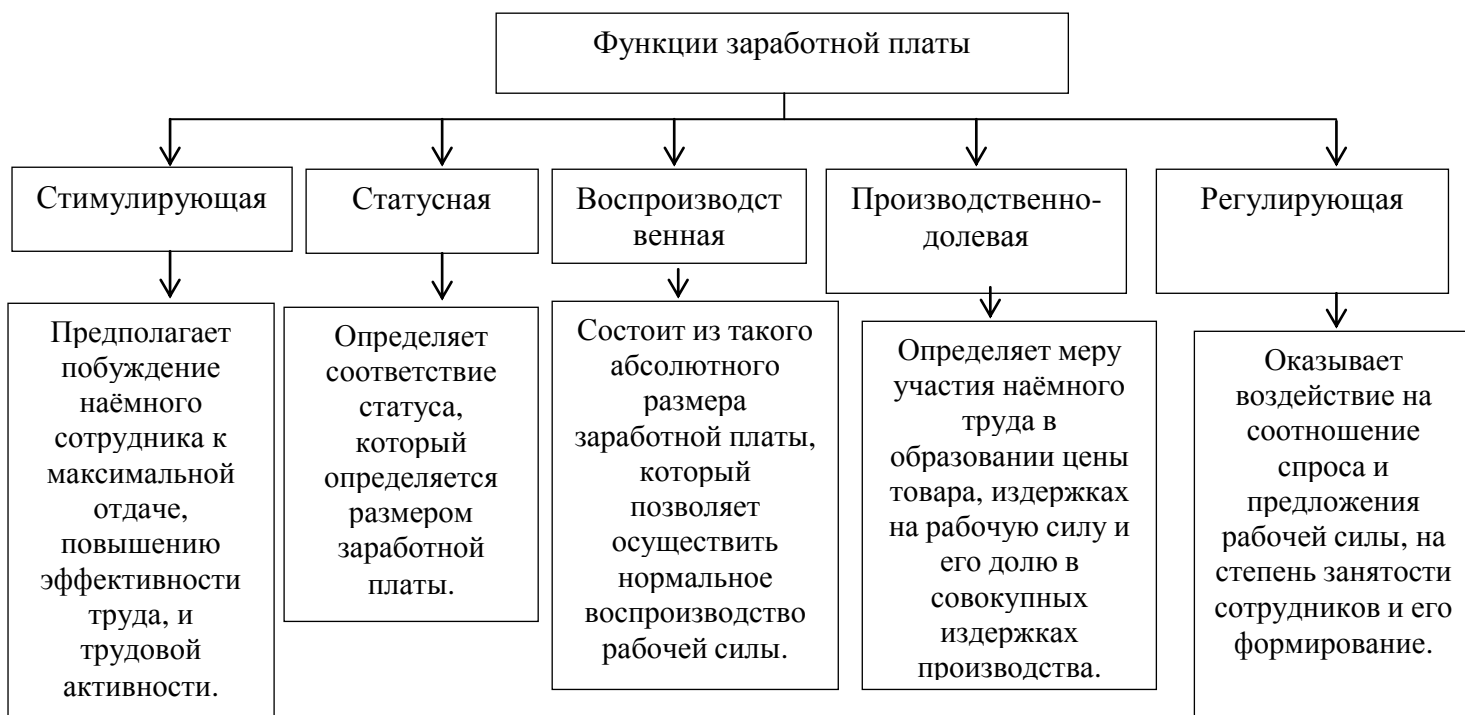


Рис.1.1. Функции заработной платы

В соответствии с международным и российским законодательством, работодатели и работники не только находятся в правоотношениях, но и имеют право на участие в правовом регулировании трудовых отношений. Такой формой регулирования является коллективный договор.

Коллективный договор - это правовой акт, который регулирует социально - трудовые отношения на предприятии, организации или у индивидуального предпринимателя [1, 68].

Заработная плата сотруднику устанавливается трудовым договором, который действует в данной организации.

Таким образом, суть заработной платы исходит из четырех позиций:

1.зарабтная плата – экономическая категория, показывающая какие существуют отношения между работодателем организации и наемным работником.

2.заработная плата является доходом, который выражается в денежной форме и получает наемный работник за предоставление или выполнение конкретных трудовых услуг согласно трудовому договору.

3.товарное производство основывается на рабочей силе, из этого следует, что заработная плата - это элемент рынка труда, который в свою очередь выступает как цена. Работник за эту цену продает свою рабочую силу, которая определяется затратами, необходимыми для ее воспроизводства.

Заработная плата для работодателя играет важную роль издержек, и он заинтересован в их минимальном размере.

По мнению Е.Ф. Борисова, заработная плата – это доход работника, который он получает за свою профессиональную деятельность.

4.заработная плата для организации составляет элемент затрат производства, который входит в себестоимость готовой продукции.

От сложности и условий труда, а также качества выполненной работы, зависит размер заработной платы.

Заработная плата имеет две разновидности (см. рисунок 1.2.)



Рис.1.2. Разновидности заработной платы

Изучим далее структуру оплаты труда работника в организации (см. рисунок 1.3.)

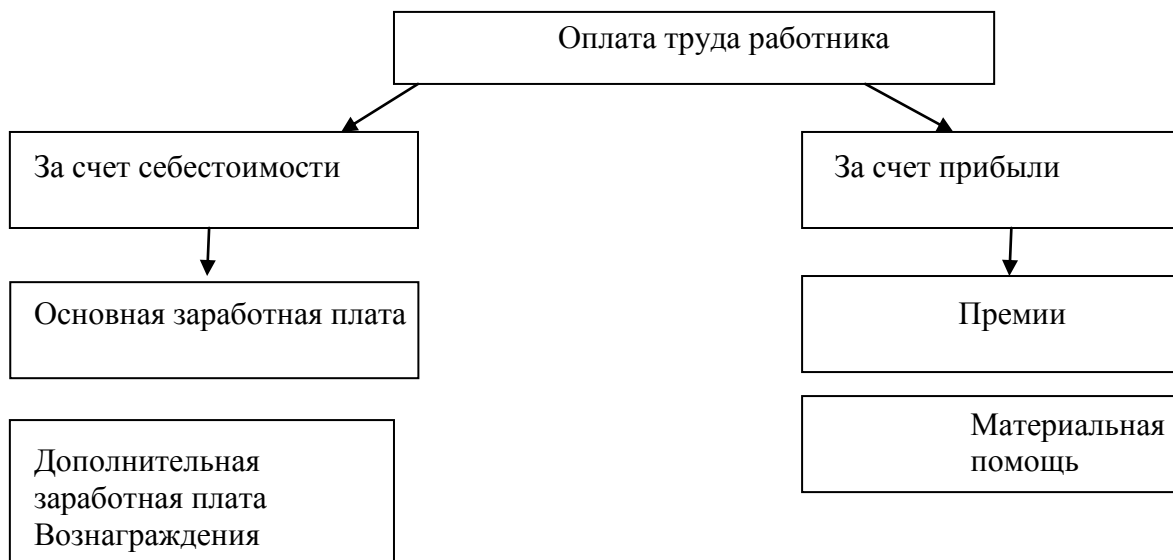


Рис 1.3. Структура оплаты труда работника

Вознаграждения за конечный результат выплачивается наемному работнику за достижение определенных результатов деятельности предприятия, а также его дочерних организаций. Эти вознаграждения выплачиваются из фонда оплаты труда [18, 53].

Затраты работодателя на оплату труда должны составлять:

- Налоги, связанные с расходами на рабочую силу;
- Компенсации работникам;
- Денежное вознаграждение за труд;
- Безвозмездные денежные выплаты.

Далее рассмотрим разновидности заработной платы в таблице 1.1

Таблица 1.1

Разновидности заработной платы

Вид	Характеристика
Реальная	количество материальных благ, которое приобретается работником, при определённом уровне номинальной заработной платы.
Номинальная	сумма, начисленная наемному работнику за определенный период в зависимости от отработанных часов или количества и качества произведенной продукции.
Минимальная	размер этого заработка определяется на законодательном уровне за неквалифицированный, простой труд. Ниже этой суммы месячная, часовая норма оплаты труда производиться не может.

Опираясь на федеральное законодательство, организации, получающие финансирование из федерального бюджета, самостоятельно определяют для сотрудников заработную плату. Они не имеют возможности установить работнику дополнительные выплаты, не предусмотренные в нормативах и правовых актах федерального уровня [29, 43].

Из местного бюджета финансируемые организации, устанавливают заработную плату сотрудника согласно с региональным законодательством и органами местного самоуправления. Организации, получающие смешанное финансирование, могут устанавливать заработную плату сотрудникам, согласно нормативным актам, законам, коллективным договорам, соглашениям и другими актами в организации.

Таким образом, заработная плата - это доход в денежной форме, который

получает наёмный работник, за выполнение каких - либо трудовых услуг. Заработная плата бывает двух видов: основная и дополнительная. Вознаграждения за конечный результат выплачивается наемному работнику за достижение определенных результатов деятельности предприятия, а также его дочерних организаций.

1.2. Формы и системы оплаты труда

В первую очередь в формировании кадровой политики обязательно нужно учитывать эффективность работы. Для эффективности работы в организации должна быть система мотивации труда. Важное место в системе мотивации занимают факторы, как системы оплаты труда, так и системы регулирования труда. Главную роль в системе оплаты труда играют материальное стимулирование, премии, формы и системы заработной платы, тарифные оклады и другие виды выплат. Рассмотрим виды стимулирующих выплат (см. рисунок 1.4).

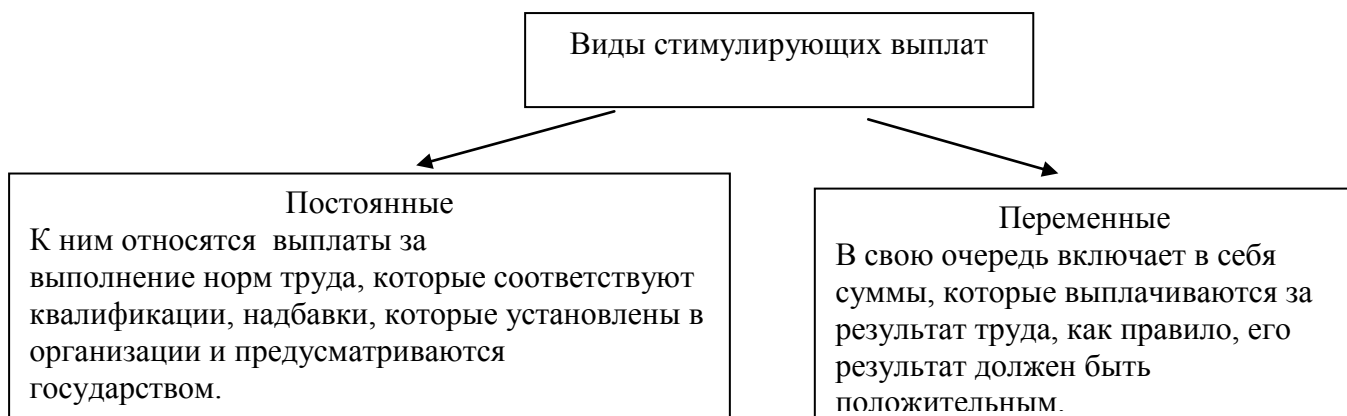


Рис.1.4. Виды стимулирующих выплат

Системы и формы заработной платы представляют собой способы, устанавливающие зависимость заработной платы от качества и количества выполненных работ, с помощью показателей, отражающих результат трудовой

деятельности. Показатели в свою очередь гарантируют правильность соотношения между мерой оплаты труда и мерой труда. Также эти показатели повышают интерес у работников к эффективности труда.

Различают две основных формы оплаты труда:

- Сдельная;
- Повременная.

Сдельная – это оплата за каждую единицу выполненного объема работ или за каждую единицу продукции.

Повременная – оплата производится по установленной тарифной ставке за фактически отработанное время [27, 388] .

Эти формы оплаты труда представляются разными системами оплаты труда.

Повременная заработная плата бывает двух видов:

- Повременно – премиальная;
- Простая повременная.

Заработную плату при простой повременной оплате труда рассчитывают как произведение часовой или дневной тарифной ставки сотрудника конкретного разряда на количество времени, которое отработано в данном периоде, размер месячного заработка определяется по формуле 1:

$$Z_{\text{повр}} = C_{\text{ч}} * \Phi_{\text{э}}, \quad (1)$$

где $C_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка;

$\Phi_{\text{э}}$ – количество фактически отработанного времени.

Заработная плата при повременно-премиальной системе оплаты труда работника складывается из:

- 1) Оплата по тарифу за фактически отработанное количество часов
- 2) Премии за конкретные достижения, по предварительно установленным показателям.

При данной системе заработная плата рассчитывается по формуле 2:

$$Z_{\text{повр-прем}} = Z_{\text{повр}} + П, \quad (2)$$

где $Z_{\text{повр}}$ – Заработная плата повременная;

П – процент.

Прямая сдельная система оплаты труда, подразумевает оплату за рабочий труд по твёрдым расценкам за единицу изготовленной продукции.

Данную систему оплаты труда можно рассчитать по формуле 3:

$$Z_{сд} = R * q, \quad (3)$$

где R – Количество готовой продукции, которая произведена наёмным работником;

q – сдельная расценка

Труд, при сдельно-прогрессивной системе оплачивается по прямым сдельным расценкам. Если работник превысит объем выполненной работы, который установлен по нормативам, то он будет оплачиваться по повышенной сдельной расценке.

Для применения данной системы оплаты труда, работодателю нужно заинтересовать сотрудника для увеличения выработки и для увеличения объема производимых работ, товаров и услуг.

На ограниченное время нужно вводить сдельно-прогрессивную систему, так как активно мотивировать рост выработки нужно не всегда [29, 196].

Работник при сдельно-премиальной системе оплаты труда получает по прямым сдельным расценкам заработную плату и премию.

Премия – это особая переменная часть заработной платы, которая выплачивается наемному работнику [35, 111].

Отличительная черта этой системы заключается в том, что при различной форме оплаты труда можно связать заработную плату работника с результатами его труда. Они не учитываются при основной заработной плате, формирующейся по конкретным сделкам, тарифам, нормам выработки.

Система заработной платы – это способ формирования заработной платы, установленный согласно действующему законодательству [1, 102].

Таким же образом во многих организациях применяется тарифная и бестарифная система оплаты труда [40, 186].

По тарифной системе будет оплачиваться только то время, которое

отработано работником фактически. В тарифную систему входит тарифная сетка, тарифная ставка, районные коэффициенты, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники и надбавки к окладам и тарифным ставкам.

Тарифная ставка определяет размер заработной платы за единицу рабочего времени. Зависит тарифная ставка от условий труда, от сложности и формы оплаты труда и выражается в денежном эквиваленте.

Тарифная сетка – это система тарифных разрядов и коэффициентов. Тарифная сетка устанавливает соотношение при оплате труда, в зависимости от квалификации. Организациям, которые состоят на бюджетном финансировании, необходимо обязательное применение тарифной ставки.

Тарифный коэффициент показывает во сколько раз тарифная ставка определенного разряда меньше или больше тарифной ставки первого разряда. Со второго разряда тарифный коэффициент начинает возрастать.

Районный коэффициент показывает, что относительное увеличение заработной платы необходимо для того, чтобы установить компенсации, в связи с неблагоприятными условиями труда.

Тарифно-квалификационные справочники - это список профессий, специальностей, квалификаций для выполнения разных работ. Тарифно-квалификационный справочник предназначен для того, чтобы присвоить рабочим разряд [40, 192].

Бестарифная система оплаты труда – осуществляется из вложений сотрудника в деятельность организации. В данной системе оплаты труда зависит заработная плата работника от итоговых результатов деятельности организации. Каждому сотруднику присваивается квалификационный уровень, дальше, исходя из этого уровня, наемные сотрудники делятся по квалификационным группам.

Таким образом, заработная плата бывает сдельная и премиальная, а они делятся на системы оплаты труда. В организациях каждый работодатель применяет такую систему оплаты труда, которая больше всего ему подходит.

1.3. Нормативно-правовое регулирование учёта и организации оплаты труда

Трудовой кодекс Российской Федерации является основным нормативно-правовым документом, который регулирует оплату труда [1, 96].

Трудовой договор является основанием для образования трудовых отношений.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении, которое устанавливается по форме трудового договора, коллективного договора или соглашения между работодателем и работником об исполнении его трудовых функций за плату и соблюдении им правил внутреннего распорядка организации.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязан предоставить наемному работнику работу на конкретный срок или бессрочно, а также благоприятные условия для труда, ссылаясь на законодательство [6, 582].

Работодатель своевременно должен платить заработную плату в полном размере, а работник обязуется в свою очередь выполнять свою работу по договору, а также соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у работодателя.

Согласно статьи 130 ТК РФ государство предоставляет гарантии по оплате труда. Основные государственные гарантии по оплате труда могут быть включены:

- Размер минимальной заработной платы;
- В натуральной форме ограничение оплаты труда;
- Сроки и очередность выплаты заработной платы;
- Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- В случае прекращения деятельности работодателя и его невозможности

платить в соответствии с законами Российской Федерации обеспечить получение работником заработной платы;

– Ответственность работодателей за нарушение требований, которые установлены трудовым законодательством или другими нормативными актами, которые содержат нормы трудового права соглашениями, коллективными договорами;

– За соблюдением трудового законодательства Российской Федерации Государственный надзор, который содержит нормы трудового права, включающие в себя проведение проверок своевременности и полноты выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.

Согласно статьи 131 ТК РФ, заработная плата должна выплачиваться работникам в денежной форме, а именно в рублях [1, 97].

Может производиться оплата труда работнику и в других формах по законодательству Российской Федерации. Все это должен содержать коллективный и трудовой договор по письменному заявлению работника.

Минимальный размер оплаты труда не может быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения Российской Федерации и устанавливается на территории федеральным законом.

МРОТ, устанавливаемый федеральным законом, выплачивается:

– Организациями, которые финансируются из федерального бюджета;

– Организациями, которые финансируются из местных бюджетов, а также средств, которые получены от предпринимательской деятельности и любой другой;

– Организациями, которые финансируются за счёт средств бюджетов субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности, приносящей дополнительный доход;

– Другими работодателями за счёт собственных средств.

Заработная плата в Российской Федерации может определяться в субъекте региональными соглашениями о минимальной оплате труда [1, 97].

Коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты и другие нормативные правовые акты, которые содержат нормы трудового права устанавливают системы оплаты труда, доплаты и надбавки, системы премирования, тарифные ставки, системы премирования.

Условия оплаты труда, не могут быть хуже по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно – правовыми актами, которые могут содержать нормы трудового права.

Прежде чем выплатить заработную плату работнику, работодателю нужно сообщить в письменной форме о следующем:

- О составных частях заработной платы, выплачиваемой работнику за конкретный период;
- Об общей сумме, которая подлежит уплате;
- О размерах других сумм, которые были начислены работнику
- О размерах произведённых удержаний и их обоснованности.

Для работника письменное уведомление о заработной плате печатается на расчётном листке. Работодателем форма этого листка должна быть утверждена.

Заработная плата, как правило, выплачивается работнику на указанный работником в банке счёт, на условиях, определяющихся коллективным или трудовым договорами или месте его работы.

Если же работник выплачивает заработную плату наемному работнику в не денежной форме, то сроки и место должны быть оговорены в трудовом или коллективном договоре [1, 25].

Если день получения заработной платы выпал на праздничный или выходной день, то она выплачивается накануне этого дня.

Оплата отпусков производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Из заработной платы работника работодатель обязан производить удержания.

Для погашения работником задолженности перед работодателем

удержания могут производиться:

- Для возмещения неотработанного аванса или для выданного в счёт заработной платы;

- Для погашения своевременно не возвращённого аванса или неизрасходованного, выданного для служебной командировки или для других случаев;

- Для возврата сумм, излишне выплаченных, вследствие не правильного расчёта.

Из заработной платы общий размер всех удержаний не должен быть выше 20%, а в некоторых случаях 50% заработной платы наемного работника.

Если удержания работника из заработной платы производится по нескольким исполнительным листам, то, во всяком случае, 50% заработной платы должно быть выплачено работнику.

Имеются ограничения установленные статьей Трудового кодекса Российской Федерации:

- Возмещение вреда;
- Удержания заработной платы при отбывании исполнительных работ;
- Возмещение ущерба, причинённого преступлением;
- Взыскание алиментов за несовершеннолетних детей.

Удержания из заработной платы в этих случаях не может быть больше 70%.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при расторжении трудового договора между работником и работодателем, заработная плата, которая принадлежит работнику, выплачивается в день увольнения работника.

Если же работник в день увольнения не находился на своём рабочем месте, то заработная плата выплачивается не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

Таким образом, рассмотрев первую главу, можно сделать вывод о том, что заработная плата - это доход в денежной форме, который получает наёмный работник, за выполнение каких - либо трудовых услуг. Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат сотрудникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами. Основным нормативно-правовыми документами, которые регулируют отношения между работодателем и работником в Российской Федерации, является Трудовой кодекс. Трудовой кодекс Российской Федерации, защищает трудовые права работников, устанавливает рабочее время и минимальный размер оплаты труда. Условия оплаты труда, которые определены локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, не могут быть хуже по сравнению с теми которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно – правовыми актами, которые могут содержать нормы трудового права.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ»

2.1. Характеристика предприятия ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Выпускная квалификационная работа выполнена по организации ОАО «Белгородский хладокомбинат», расположенной по адресу : г. Белгород, ул. Дзгоева, 1.

АО «Белгородский Хладокомбинат» действует с 19 апреля 1994 г., ОГРН присвоен 18 сентября 2002 г. Организации присвоены ИНН 3125008530, ОГРН 1023101644390, ОКПО 01444041. Основным видом деятельности является «Производство мороженого», зарегистрировано 12 дополнительных видов деятельности.

ОАО «Белгородский хладокомбинат» — активно развивающаяся компания, входящая в десятку ведущих предприятий-изготовителей мороженого в России. Качество продукции, производимой на ОАО «Белгородский хладокомбинат» является одним из слагаемых успеха предприятия. Уже несколько лет компания не теряет своих позиций на рынке мороженого России и входит в десятку ведущих производителей. Торговая марка ОАО «Белгородский хладокомбинат» - ТМ «Бодрая корова».

Целью Общества является получение максимальной прибыли в ходе осуществления финансово-хозяйственной деятельности при поддержании высокой степени контроля акционеров над бизнесом. Приоритетным направлением деятельности, для выполнения главной цели общества, является производство и реализация мороженого с учетом влияния сезонности в ассортиментной политике.

Источником дополнительных доходов Общества является предоставление

в аренду свободных активов и оказание сопутствующих услуг.

Положение Общества в отрасли характеризуется как стабильное. Реализация продукции Общества производится в 40 субъектах РФ. Общество занимает 8 место среди производителей мороженого в РФ.

Характеристика основных видов деятельности предприятия ОАО «Белгородский хладокомбинат» является предприятием с достаточно большим объемом выпускаемой продукции, и с огромным потенциалом развития, как на местном, так и на региональном рынках.

География сбыта мороженого хладокомбината широка: Ростов на Дону, Липецк, Тамбов, Воронеж, Смоленск, Н. Новгород, С - Петербург, Москва, Саратов, Сочи, Мурманск, Нальчик.

Местных покупателей обеспечивают, прежде всего, пастеризованной продукцией, имеющей короткий срок хранения (до 10 дней).

Региональные покупатели в силу географической удалённости обеспечиваются стерилизованной продукцией, имеющей большой срок хранения (3-6 месяцев). Наиболее важными стерилизованными продуктами в стратегическом отношении является мороженое.

На региональных рынках очень высокая конкуренция, так как помимо местных заводов и комбинатов, предлагающих на местных рынках аналоги (прежде всего, мороженого), предлагается достаточно большой ассортимент мороженого рядом других крупных заводов - конкурентов, имеющих дистрибьюторов и представителей в регионах. Основными конкурентами ОАО «Белгородский хладокомбинат» являются: ОАО «Лианозовский хладокомбинат», ОАО «Царицынский хладокомбинат», ОАО «Тимошевский хладокомбинат» и другие.

Поставщики «Белгородского хладокомбината» снабжают предприятие качественными товарами. Товары проходят ряд технологических циклов: транспортировка товара, хранение и дальнейшее использование сырья для производства. Все производственные процессы соблюдены с требованиями СанПиН.

Основными поставщиками ОАО «Белгородский хладокомбинат» являются: ОАО Шебекинский маслодельный завод; ОАО «Белгородский молочный комбинат»; ЗАО «Красно-Яружский сахарный завод»; ООО Арома; ОАО «Атика Импакс» и др.

Основными источниками сбыта продукции Белгородского хладокомбината являются: сеть фирменных киосков (20%); предприятия розничной торговли (15%); частные лица, имеющие разрешение на торговлю (5%); ряд иногородних покупателей (60%)

Продажи на местном рынке осуществляются методом прямых продаж через торговых представителей, в задачи которых входит поиск новых клиентов, сбор заявок, решение оперативных вопросов с клиентами и другие. При этом доля молочной продукции ОАО «Белгородский хладокомбинат» на местном рынке примерно составляет 45%.

На региональных рынках существует система дистрибьюторов. В каждом городе, куда поставляется продукция, имеется оптовое предприятие - региональный дистрибьютор, которому предоставляется определённый объём льгот - скидки, отсрочки платежа, рекламная поддержка и т.п.

Региональные продажи координируются инспекторами по региональным продажам и старшим инспектором по региональным продажам, за каждым из которых закреплены зоны, определённые по географическому принципу (Север, Юг, Центр). ОАО «Белгородский хладокомбинат» также ведёт сотрудничество и с рядом зарубежных стран.

Проведем оценку основных показателей деятельности ОАО «Белгородский Хладокомбинат» за 2015-2017 г.г., результаты расчетов представим в таблице 2.2.

Как видно из расчетов выручка организации в целом за 2015-2017 г.г. увеличилась с 1071505 тыс. руб. до 1099052 тыс. руб., то есть на 27547 тыс. руб. или 2,571%. При этом динамика выручки была неоднозначной, так рост имел место только в 2016 году на 145772 тыс. руб. или 13,604% с 1071505 тыс. руб. до 1217277 тыс. руб. в 2016 году, а вот в 2017 году имеет место снижение на

Таблица 2.2

Основные технико-экономические показатели деятельности ОАО «Белгородский Хладокомбинат» за 2015-2017 г.г.

Показатель	2015 г	2016 г	2017	Отклонение (+,-)			Темп роста, %		
				2016 к 2015	2017 к 2016	2017 к 2015	2016 к 2015	2017 к 2016	2017 к 2015
Выручка, тыс.руб.	1071505	1217277	1099052	145772	-118225	27547	113,604	90,288	102,571
Себестоимость продаж (полная), тыс.руб.	860816	1023388	908215	162572	-115173	47399	118,885	88,745	105,506
Прибыль от продаж, тыс.руб.	124879	89041	101774	-35838	12733	-23105	71,302	114,300	81,498
Чистая прибыль, тыс. руб.	68143	25406	11178	-42737	-14228	-56965	37,283	43,997	16,404
Затраты на 1 руб. реализованной продукции, коп./руб.	0,883	0,927	0,907	0,043	-0,019	0,024	104,912	97,901	102,710
Среднесписочная численность работников, чел.	546	548	548	2	0	2	100,366	100,000	100,366
Среднегодовая стоимость ОФ, тыс.руб.	335013	345828	344333,5	10815	-1494,5	9320,5	103,228	99,568	102,782
Среднегодовая стоимость остатков оборотных средств, тыс.руб.	410402	423581	440414,5	13179	16833,5	30012,5	103,211	103,974	107,313
Фондоотдача на 1 руб. ОФ, коп./руб.	3,198	3,520	3,192	0,321	-0,328	-0,007	110,052	90,680	99,794
Фондовооруженность, руб./чел	613,577	631,073	628,346	17,496	-2,727	14,769	102,851	99,568	102,407
Производительность труда, тыс.руб./чел.	1962,463	2221,308	2005,569	258,845	-215,739	43,106	113,190	90,288	102,197
Прибыль от продаж на 1 работника, тыс. руб./чел.	228,716	162,484	185,719	-66,233	23,235	-42,997	71,042	114,300	81,201
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	192209	212033	203662	19824	-8371	11453	110,314	96,052	105,959
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	352,031	386,922	371,646	34,890	-15,276	19,615	109,911	96,052	105,572
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов, раз	2,611	2,874	2,495	0,263	-0,378	-0,115	110,070	86,837	95,581
Рентабельность производственной деятельности, %	13,192	7,892	10,205	-5,300	2,313	-2,987	-	-	-
Рентабельность продаж, %	11,655	7,315	9,260	-4,340	1,945	-2,394	-	-	-

118225 тыс. руб. или почти 10%. В целом рост выручки заслуживает позитивной оценки и указывает на увеличение объемов деятельности организации, при этом ее снижение в 2017 году оценивается негативно и указывает на снижение объемов продаж продукции в 2017 году.

Аналогичная ситуация наблюдается и по себестоимости, которая в 2015 году составляла 860816 тыс. руб., в 2016 году увеличивается на 162572 тыс. руб. или 19,185% до 11283236 тыс. руб., а вот в 2017 году наблюдается снижение на 115173 тыс. руб. до 908215 тыс. руб., то есть в целом за 2015-2017 г.г. имеет место рост себестоимости на 47399 тыс. руб. или 5,351%. Рост себестоимости в целом за период и ее снижение в 2017 году подтверждает сделанные ранее выводы.

Крайне негативной оценки заслуживает снижение прибыли от продаж с 124879 тыс. руб. в 2015 году до 101774 тыс. руб. в 2017 году, то есть на 23105 тыс. руб. или 18,5%. При этом снижение прибыли от продаж имеет место только в 2016 году в результате опережающего темпа роста себестоимости по сравнению с темпом роста выручки (119,185% и 113,604% соответственно), что привело к снижению прибыли от продаж на 101774 тыс. руб. или 28,7%. В 2017 году ситуация стабилизируется и в результате опережающего темпа снижения себестоимости по сравнению с темпом снижения выручки (88,393% и 90,288% соответственно) в организации прибыль от продаж увеличивается на 12733 тыс. руб. В целом снижение прибыли от продаж указывает на снижение эффективности деятельности организации, однако ее рост в 2017 году заслуживает позитивной оценки и указывает на повышение затратоотдачи.

Чистая прибыль организации снижается на протяжении всего периода исследования с 68143 тыс. руб. в 2015 году до 11178 тыс. руб. в 2017 году, то есть на 56965 тыс. руб. или более чем в шесть раз, из которых на 42737 тыс. руб. или почти в три раза в 2016 году и еще на 14228 тыс. руб. или более чем в два раза в 2017 году. Стабильное снижение чистой прибыли оценивается крайне негативно и указывает на снижение эффективности

финансово-хозяйственной деятельности организации.

Затраты на рубль реализованной продукции в организации в целом за 2015-2017 г.г. повышаются на 0,024 руб. или 2,71% и составляют в 2017 году 0,907 руб. против 0,883 руб. имевших место в 2015 году. При этом динамика затратноёмкости была таковой, что рост имелся только в 2016 году на 0,043 руб. или 4,912%, что являлось результатом опережающего темпа увеличения себестоимости по сравнению с темпом увеличения выручки, и подтверждает сделанные ранее выводы. В 2017 году ситуация стабилизируется и затратноёмкость снижается на 0,019 руб. или 2,1%, что оценивается позитивно.

Среднесписочная численность работников организации увеличилась на 2 чел. и составила в 2017 году 548 чел. против 546 чел. в 2015 году, при этом рост имел место только в 2016 году на 2 чел., а в 2017 году численность осталась на уровне 2016 года. В целом рост численности оценивается позитивно и указывает на стремление руководства к наращиванию объемов деятельности.

Среднегодовая стоимость основных фондов в 2015 году составляла 335013 тыс. руб., в 2016 году наблюдается увеличение на 10815 тыс. руб. или 3,228% с последующим снижением на 1494,5 тыс. руб. или 0,5% в 2017 году до 344333,5 тыс. руб. То есть в целом за 2015-2017 г.г. среднегодовая стоимость основных фондов организации возросла на 9320,5 тыс. руб. или 2,782%, что оценивается позитивно указывает на активную политику обновления основных средств и рост производственной мощности организации.

Среднегодовая стоимость оборотных активов организации стабильно увеличивается на протяжении всего периода исследования с 410402 тыс. руб. в 2015 году до 440414,5 тыс. руб. в 2017 году, то есть на 30012,5 тыс. руб. или 7,313%, из которых на 13179 тыс. руб. или 3,211% в 2016 году и еще на 16833,5 тыс. руб. или 3,974% в 2017 году. В целом стабильный рост оборотных активов оценивается положительно и позволяет сделать вывод о

повышении экономического потенциала организации.

В результате роста среднегодовой стоимости основных средств опережающими темпами относительно выручки в организации наблюдается снижение фондоотдачи с 3,198 руб./руб. в 2015 году до 3,192 руб./руб. в 2017 году, то есть на 0,007 руб./руб., что заслуживает негативной оценки и указывает на снижение эффективности использования основных средств в организации. При этом необходимо отметить, что в целом увеличение среднегодовой стоимости основных средств обеспечит прирост объемов деятельности в перспективе.

В результате роста среднегодовой стоимости основных средств опережающими темпами относительно роста среднегодовой численности персонала в организации наблюдается рост фондовооруженности труда с 613,577 тыс. руб./чел. в 2015 году до 628,346 тыс. руб./чел. в 2017 году, то есть на 14,769 тыс. руб./чел. или 2,407%. Повышение фондовооруженности труда заслуживает позитивной оценки и указывает на рост автоматизации и механизации труда.

В результате роста выручки опережающими темпами в целом за 2015-2017 г.г. относительно темпа роста среднесписочной численности в организации наблюдается повышение производительности труда с 1962,463 тыс. руб./чел. в 2015 году до 2005,569 тыс. руб./чел. в 2017 году, то есть на 43,106тыс. руб./чел. или 2,197%. В целом рост производительности труда оценивается позитивно и позволяет сделать вывод о повышении эффективности использования трудового потенциала организации.

В тоже время прибыль от продаж на одного работника организации в целом за 2015-2017 г.г. снижается на 42,997 тыс. руб./чел. или 18,8% и составляет в 2017 году 185,719тыс. руб./чел. против 228,716 тыс. руб./чел. в 2015 году, что является результатом снижения прибыли от продаж на фоне роста среднесписочной численности и оценивается негативно, поскольку указывает на снижение эффективности использования труда рабочих.

Фонд оплаты труда в организации в целом за 2015-2017 г.г.

увеличивается на 11453 тыс. руб./чел. или 5,959% с 192209 тыс. руб./чел. в 2015 году до 203662 тыс. руб./чел. в 2017 году, при этом фактически рост имел место только в 2016 году на 19824 тыс. руб./чел. или 10,314%, а вот в 2017 году имеет место снижение на 8371 тыс. руб./чел. или почти 4%. Как видно из расчетов, представленных в таблице в 2016 году темп роста производительности труда опережает темп роста фонда заработной платы, что позволяет сделать вывод о эффективном использовании его средства, а вот в 2017 году ситуация ухудшается и темп снижения производительности опережает темп снижения фонда оплаты труда, что указывает на необходимость разработки мероприятий направленных на оптимизацию оплаты труда работников организации.

Среднегодовая заработная плата одного работника в целом за период исследования увеличивается на 19,615 тыс. руб./чел. или 5,572% и составляет в 2017 году 371,646 тыс. руб./чел. против 352,031 тыс. руб./чел. в 2015 году, что оценивается положительно и указывает на стремление руководства к сохранению трудового коллектива.

В результате опережающего темпа роста среднегодовой стоимости оборотных активов по сравнению с темпом роста выручки в организации наблюдается замедление оборачиваемости оборотного капитала на 0,115 оборотов с 2,611 оборотов в 2015 году до 2,495 оборотов в 2017 году, что заслуживает негативной оценки и указывает на снижение эффективности использования оборотного капитала организации. При этом рост оборотного капитала в целом обеспечит увеличение объемов деятельности в перспективе.

Как указывалось ранее, организация характеризуется снижением эффективности деятельности, что подтверждается и динамикой коэффициентов рентабельности. Так рентабельность деятельности в целом за 2015-2017 г.г. снизилась на 2,987% и составила в 2017 году 10,205% против 13,192% в 2015 году, что является результатом снижения прибыли от продаж на фоне роста себестоимости продаж и подтверждает сделанные ранее

выводы о снижении затратоотдачи деятельности организации. Рентабельность продаж за анализируемый период также снижается и составляет в 2017 году 9,26% ,что на 2,39% меньше чем в 2015 году, когда она составляла 11,65%, что является результатом снижения прибыли от продаж на фоне роста выручки и подтверждает сделанные ранее выводы о снижении эффективности деятельности организации.

2.2. Анализ показателей деятельности предприятия

В настоящее время важное значение приобретает реализация продукции по договорам – поставкам как важнейшему экономическому показателю работы, определяющему эффективность, целесообразность хозяйственной деятельности предприятия.

Проведем оценку показателей ликвидности и платежеспособности ОАО «Белгородский хладокомбинат» (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Анализ коэффициентов ликвидности и платежеспособности ОАО «Белгородский хладокомбинат» за 2015-2017 г.г.

Показатель	2015 г	2016 г	2017 г	Отклонение(+,-)		
				2016 к 2015	2017 к 2016	2017 к 2015
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,37	0,18	0,36	-0,18	0,17	-0,01
Коэффициент быстрой ликвидности	3,06	1,79	2,67	-1,26	0,87	-0,39
Коэффициент текущей ликвидности	3,82	2,30	3,01	-1,51	0,70	-0,81
Общий показатель платежеспособности	1,67	1,49	2,26	-0,17	0,774	0,59

Как видно из расчетов, представленных в таблице, коэффициент абсолютной ликвидности, являющийся наиболее жестким критерием

платежеспособности в целом за 2015-2017 г.г. снижается с 0,37 пункта до 0,36 пунктов, то есть на 0,01 пунктов. Важно отметить, что в 2015 и 2017 годах фактическое значение коэффициента абсолютной ликвидности было выше рекомендуемого, которое составляет 0,2 пункта. То есть в 2017 году за счет суммы ликвидных активов организации могла погасить порядка 36,4% краткосрочных обязательств, что характеризует текущую платежеспособность организации как нормальную.

Негативную динамику демонстрирует и коэффициент быстрой ликвидности, который в 2015 году составлял 3,06 пункта, в 2016 году снижается на 1,265 пунктов до 1,795 пунктов с последующим ростом в 2017 году на 0,874 пункта до 2,67 пунктов. То есть в 2017 году за счет суммы абсолютно ликвидных и быстро реализуемых активов организация была в состоянии погасить всю свою краткосрочную задолженность и у нее осталось бы достаточно средств для продолжения своей деятельности, что оценивается позитивно. Более того, необходимо отметить, что на протяжении всего периода исследования организация характеризуется значительным превышением фактического значения коэффициента быстрой ликвидности по сравнению с нормативом, который составляет 0,6-0,8 пунктов, что указывает на очень высокую перспективную платежеспособность организации.

Коэффициент текущей ликвидности в 2017 году составил 3,011 пунктов, что на 0,702 пункта больше чем в 2016 году, когда он составлял 2,309 пунктов, но на 0,81 пункт меньше чем в 2015 году, когда он составлял 3,821 пункт. Таким образом, можно сделать вывод, что на протяжении всего периода исследования текущие активы существенно превышают текущие пассивы, при нормативе данного коэффициента в 2 пункта, фактически в 2017 году он составляет 3,011, то есть текущие активы больше текущих пассивов более чем в три раза. Столь высокое значение коэффициента текущей ликвидности позволяет сделать вывод об отличном финансовом

состоянии организации.

Общий показатель платежеспособности организации на протяжении всего периода исследования имеет значение, значительно превышающее критериальное, составляющее 1 пункт, что подтверждает сделанные ранее выводы об отличной платежеспособности организации.

Показатели рентабельности отражают как финансовое положение организации, так и эффективность управления хозяйственной деятельностью, активами и собственным капиталом.

Оценка показателей рентабельности производственной деятельности ОАО «Белгородский хладокомбинат» приведена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Оценка показателей рентабельности ОАО «Белгородский хладокомбинат» за 2016-2017гг.

№ п/п	Наименование показателя	Значения, %			Отклонение, (+;-)	
		2015г.	2016г.	2017г.	2016г. от 2015г.	2017г. от 2015г.
1.	Рентабельность затрат	28,93	28,46	44,58	-1,50	6,15
2.	Рентабельность продаж	13,88	5,16	11,95	-8,79	6,80
3.	Рентабельность имущества	6,85	0,99	7,47	5,69	6,56
4.	Рентабельность основных фондов	25,85	2,96	21,14	-22,94	18,23

На основании вышеприведенных расчетов можно сделать вывод об положительном изменении показателей рентабельности предприятия в 2017 г. Затраты предприятия окупаются на 44.58%, что на 6.15% больше, чем в 2015 г. За счет уменьшения чистой прибыли на фоне роста выручки от

реализации, наблюдается увеличение рентабельности продаж на 6.80% в 2017 г., что составляет 11.95%. Аналогичная ситуация и по рентабельности продаж чистой прибыли, где наблюдается увеличение показателя рентабельности на 6.56% в 2017 г., что составляет 7.47%, по сравнению с предыдущим годом. Рентабельность основных фондов в 2017г. относительно 2013г. увеличилась на 18.23%, что является положительным показателем за данный период.

Таблица 2.5

Анализ результативного денежного потока

Показатель	2017	2016	Изменение	Темп роста,%	Темп прироста, %
1.Чистый денежный поток от текущей деятельности	195	487,5	192	274,3	3
2.Чистый денежный поток от инвестиционной деятельности	-115	-287,5	-212	-302,9	97
3. Чистый денежный поток от финансовой деятельности	-40	-100,0	90	128,6	-130
4.Результативный чистый денежный поток	40	100	70	100	30

Результаты расчетов показывают, что в отчетном году по сравнению с прошлым годом результативный чистый денежный поток уменьшился на 30 тыс. руб., или на 75%, что является, безусловно, негативным явлением. Указанное изменение абсолютной величины результативного чистого денежного потока обусловлено уменьшением чистого денежного потока от финансовой деятельности на 130 тыс. руб. при повышении чистых денежных потоков от текущей деятельности на 3 тыс. руб. и от инвестиционной деятельности на 97 тыс. руб.

При этом повысился удельный вес чистого денежного потока от текущей деятельности в результативном чистом денежном потоке на 213,2%, что свидетельствует об улучшении качества результативного чистого денежного потока и является следствием опережающего темпа роста результативного

чистого денежного потока, составившего 175,0%, по отношению к темпу роста чистого денежного потока от текущей деятельности, составившему лишь 98,5%.

Кроме того, если в прошлом году положительный чистый денежный поток от текущей деятельности (192 тыс. руб.) полностью не покрывал отрицательный чистый денежный поток от инвестиционной деятельности (-212 тыс. руб.), то в отчетном году ситуация изменилась в лучшую сторону, поскольку положительный чистый денежный поток от текущей деятельности (195 тыс. руб.) покрывал отрицательный чистый денежный поток от инвестиционной деятельности.

2.3. Порядок ведения бухгалтерского учета на предприятии

Бухгалтерия создана для организации бухгалтерского учета, контроля за правильным и эффективным использованием материальных ценностей, денежных средств.

По вопросам организации ведения бухгалтерского (финансового) учета бухгалтерия в административном отношении, подчиняется генеральному директору, а по вопросам составления отчетности и осуществления контроля – финансовому директору организации

В целом подводя итог всему вышеизложенному, можно сделать вывод, что организация стремится к наращению объемов деятельности, к повышению имущественного потенциала и эффективности деятельности, однако пока не все планы реализованы. В целом не смотря на достаточно тяжелую экономическую ситуацию в стране, можно сделать вывод о стабильном осуществлении ОАО «Белгородский хладокомбинат» своей деятельности, что подтверждается стабильным получением прибыли.

Бухгалтерия создана для организации бухгалтерского учета, контроля за правильным и эффективным использованием материальных ценностей, денежных средств.

По вопросам организации ведения бухгалтерского (финансового) учета бухгалтерия в административном отношении, подчиняется генеральному директору, а по вопросам составления отчетности и осуществления контроля – финансовому директору организации.

Главный бухгалтер в ОАО «Белгородский хладокомбинат» является организатором и руководителем всего учётно-финансового отдела, обеспечивающего бухгалтерский учёт и отчётность во всех отраслях, подчиняется руководителю организации. Главный бухгалтер обеспечивает правильный и своевременный учёт затрат труда, денежных средств, поступления и расходования товаров, бланков строгой отчётности и т.д. В его обязанности входит также своевременное составление месячных, квартальных и годовых отчётов; начисления и перечисления налогов, отчисление других платежей и другое.

Бухгалтер отдела продаж занимается учётом торговой деятельности ОАО «Белгородский хладокомбинат». На его возложена обработка всех первичных, учётных документов, хозяйственных операций, месячных отчётов по движению товаров, а также проведение плановых и внезапных инвентаризаций, их своевременное оформление. Кассир является в ОАО «Белгородский хладокомбинат» исполнителем всех кассовых операций по приёму, выдаче, учёту и хранению наличных денег.

Бухгалтер ОТ ведет работы по бухгалтерскому учету, по учёту труда и его оплаты, и отчётности по взаиморасчётам с организациями и физическими лицами. В его обязанности входит: контроль за своевременным получением табелей, учётных и путевых листов, своевременное и правильное начисление оплаты труда, а также контроль за своевременным взысканием дебиторской и погашением кредиторской задолженности.

Все бухгалтеры в своей практической работе руководствуются

методическими указаниями, инструкциями и положением по ведению бухгалтерского учёта и отчётности в РФ.

Бухгалтерский учет в ОАО «Белгородский хладокомбинат» ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2013 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и другими нормативными документами с учетом последующих изменений и дополнений в них и в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету: «Учетная политика предприятия» ПБУ 1/2008 от 06.10.2008 г. Предприятие находится на общем режиме налогообложения.

В целях своевременности подготовки отчетности о финансово-хозяйственной деятельности предприятия утвержден график документооборота по службам и подразделениям предприятия.

Все хозяйственные операции оформляются первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Первичные документы, полученные с применением компьютерной программы, принимаются к бухгалтерскому учету, если они оформлены на бумажном носителе и содержат обязательный для них набор реквизитов. Если не заполнены некоторые реквизиты, то прочеркиваются свободные места. В денежном документе суммы указывают прописью и цифрами.

Первичные документы, поступающие в бухгалтерию, подлежат обязательной проверке, которая осуществляется:

- по форме (полнота, правильность оформления, заполнения реквизитов);
- содержанию (законность документированных операций).

Таким образом, бухгалтерский и налоговый учет на предприятии осуществляется в соответствии с законодательством и нормативными актами Российской Федерации, рабочим планом счетов, а также согласно распоряжениям главного бухгалтера предприятия, касающихся вопросов учета и отчетности и носящие методологический характер.

3. УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ ОАО «БЕЛГОРОДСКИЙ ХЛАДОКОМБИНАТ»

3.1. Порядок начисления заработной платы организации

В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете», № 402-ФЗ ст. 9 каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичными учетными документами.

Для учета личного состава в группе компаний используют следующие формы первичной документации:

Приказ (распоряжение) о приеме на работу – применяется для оформления и учета сотрудников, принимаемых на работу по трудовому договору (приложение 3). В момент его оформления необходимо указать наименование структурного подразделения, должность работника, испытательные срок, характер выполняемой работы и условия трудоустройства. Когда приказ подписан руководителем, он объявляется принятому работнику. Работник должен своей подписью заверить, что он ознакомлен с приказом.

Приказ о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-6) применяются для оформления и учета отпусков (приложение 4). Приказ об отпуске—это основание для внесения соответствующей отметки в личную карточку работника, а так же для проведения расчета отпускных выплат. В верхней части формы Т-6 записывается название фирмы, и проставляется код постановки ее на статистический учет ОКПО. Приказ должен иметь номер по порядку и дату его оформления. Ниже заполняются данные о табельном номере, Ф.И.О., должности и структурном подразделении, в котором работает отправляющийся в отпуск сотрудник. Затем необходимо указать

период, за который человеку предоставляется отпуск. Если используется все время отдыха, он должен быть равен году. Эти сведения кадровик может посмотреть в личной карточке или ознакомиться с аналогичными приказами по предыдущему отпуску. Ниже записывается его вид, и продолжительность с обязательным указанием даты начала и конца времени отдыха. В следующей строке заполняется информация о дополнительном отпуске или других его видах, а также здесь определяется его продолжительность, начало и окончание времени отдыха. Далее записывается общая продолжительность всех отпусков, а также точные даты данного периода. После этого приказ подписывается руководителем компании с расшифровкой его должности и личных данных. Работник должен быть ознакомлен с данным документом под роспись. Обязательно проставляется дата визирования приказа.

Приказ о прекращении действия трудового договора с работником применяется для оформления и учета увольнения работников (приложение 5). При прекращении действия трудового договора между работником и работодателем, а также при его расторжении с оставляется приказ на увольнение. Типовая форма приказа — Т-8 для одного сотрудника и Т-8, а для группы сотрудников. При увольнении работник пишет соответствующее заявление, на основании этого заявления кадровая служба составляет приказ на увольнение. Приказ должен быть оформлен в последний день работы сотрудника. При этом в трудовую книжку работника делается соответствующая запись, а бухгалтерия производит необходимые расчеты по заработной плате и компенсации не отгулянного отпуска. Из личной карточки работника берутся данные: ФИО работника, его табельный номер, должность и подразделение, в котором он работал. В строке «основание для прекращения» пишется статья Трудового кодекса, которая используется в основе увольнения. В строке «основание документ» указывается документ, послуживший причиной составления приказа на увольнение. Чаще всего это оказывается заявление сотрудника.

Для начисления заработной платы используется табель учета рабочего

времени (приложение 6). Используя первичные документы, бухгалтер приступает к начислению заработной платы. Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания. Данные расчеты переносятся в расчетно-платежную ведомость. Расчетно-платежная ведомость отражает все начисления и удержания для каждого работника. Бухгалтерия осуществляет не только расчет сумм, причитающейся работникам заработной платы, премий, пособий, но и организует учет этих сумм в бухгалтерском учете.

Таким образом, все документы, поступающие в бухгалтерию организации, проверяются по форме (полнота и правильность их оформления) и по содержанию (законность документированных операций, логическая увязка отдельных показателей). Следующим этапом учета является регистрация сведений, содержащихся в первичных учетных документах, в применяемых регистрах бухгалтерского учета на соответствующих счетах. Синтетический учет расчетов по оплате труда в организации ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Рассмотрим особенности начисления заработной платы в отдельных случаях. Бухгалтеру материальной группы ОАО «Белгородский хладокомбинат» установлен оклад в размере 42000 рублей. Согласно производственного календаря, в апреле 2017 года 20 рабочих дней, которые бухгалтер отработал полностью, ее заработная плата за апрель составит: $42\ 000 / 20 * 20 = 42\ 000$ рублей.

В учете это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.6

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы в ОАО
«Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата главному бухгалтеру	42000	26	70

Согласно ч.1ст.99 ТК РФ сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» согласно требованиям ст.152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. Согласно трудовым договорам, заключенным ОАО «Белгородский хладокомбинат» со своими сотрудниками по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Фасовщику ОАО «Белгородский хладокомбинат» установлен должностной оклад 20000руб. Расчет оплаты сверхурочной работы в ОАО «Белгородский хладокомбинат» осуществляется исходя из нормального количества рабочих часов в месяце (приложение 7): Количество рабочих часов по производственному календарю пятидневной 40-часовой рабочей недели – 143 часов.

Часовая ставка работника составила: $20000 / 143 = 139,86$ руб.

Оплата сверхурочной работы за 11.02.2017 г. $139,86 * 1,5 * 2 + 139,86 * 2 * 1 = 699,30$ рублей

Оплата сверхурочной работы за 18.02.2017 г. $125,79 * 1,5 * 2 = 419,58$ рублей

Итого $699,30 + 419,58 = 1118,88$ рублей

В учете это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.7

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы в ОАО

«Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата сотруднику	20000	20	70
Начислена заработная плата за сверхурочную работу	1118,88	20	70

Работникам на окладе работа в выходной (праздничный) день оплачивается дополнительно к установленному месячному окладу (приложение 8). Заявление о том, будет ли работник брать отгул, надо получить от него до конца месяца, в котором он трудился в выходной (праздничный) день.

Таблица 3.8

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы в ОАО
«Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработанная плата сотруднику	20000	20	70
Начислена заработная плата за сверхурочную работу	1118,88	20	70

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» согласно рекомендациям Роструда размер доплаты за работу в выходной (праздничный) день в том же порядке рассчитывается, что и доплата за сверхурочную работу. Сотрудники П.В. Новин, С.Н. Сизов, К.В. Нуров и Т.П. Килин в апреле 2017 г. привлекались к работе в выходной день на 8 часов. За этот день П.В. Новин взял отгул в апреле, а С.Н. Сизов - в мае 2017 г. К.В. Нуров и Т.П. Килин отгулы не брали. Однако Т.П. Килин в апреле 1 день был в отпуске за свой счет. Оклад работников - 20 000 руб. Годовая норма рабочих часов для этих работников в 2017 г. составляет 1973 часа. Среднемесячное количество рабочих часов в 2017 г. $1973 / 12 = 164,42$ часов. Доплата за отработанный в апреле 2017 г. выходной составит:

Таблица 3.9

Доплата за отработанный в апреле 2017 г. выходной

Работник	Отгул	Работа в выходной день выполнялась	Доплата за отработанный в апреле 2017 г. выходной
П.В. Новин	в апреле	В пределах нормы рабочего времени	973,13 руб. (20 000 руб. / 164,42 ч x 8 ч)
С.Н. Сизов	в мае	Сверх нормы рабочего времени	973,13 руб. (20 000 руб. / 164,42 ч x 8 ч)
К.В. Нуров	не брал	Сверх нормы рабочего времени	1946,27 руб. (20 000 руб. / 164,42 ч x 8 ч x 2)
Т.П. Килин	не брал	В пределах нормы рабочего времени	973,13 руб. (20 000 руб. / 164,42 ч x 8 ч)

Согласно ст. 114 ТК РФ всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По общему правилу продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Менеджеру по кадрам ОАО «Белгородский хладокомбинат» с 1 декабря 2017 г. предоставлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период (с 1 декабря 2016 г. по 30 ноября 2017 г.) отработан работницей полностью. Сумма заработной платы, начисленной работнице за расчетный период, составила 285391 рубль.

$$\text{Средний заработок составит: } \frac{285391}{\frac{12}{29,3}} = 811,69 \text{ рубля.}$$

Сумма отпускных составит: $811,69 * 28 = 22727,38$ рублей .

Кроме того сотрудница в декабре 2016 отработает 1 день – 29 декабря 2017г. За этот период ей будет начислена заработная плата. Оклад работницы установлен в 23 000 рублей. Заработная плата за 29 декабря 2017г. составит: $23000 / 21 * 1 = 1095,24$ рубля. В учете это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.10

**Бухгалтерские записи по начислению заработной платы в ОАО
«Белгородский хладокомбинат»**

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислены отпускные менеджеру по кадрам	2727,38	44	70
Начислена заработная плата менеджеру по кадрам	1095,24	26	70

Работнику вспомогательного ОАО «Белгородский хладокомбинат» с 9 ноября 2017 г. предоставлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В расчетном периоде с 6 по 13 июля 2017 г. работник болел.

Сумма заработной платы, начисленной работнику за расчетный период, составила 202 867 руб.

Рассчитаем количество календарных дней в неполном календарном месяце (июль 2017 г.): $\frac{29,3}{31} * 23 = 21,74$ дня.

Среднедневной заработок работника составит: $\frac{202867}{29,3*11+21,74} = 589,66$

рублей .

Сумма отпускных составит 589,66 руб. * 28 дней = 16 510,48 руб.

В учете это будет отражено следующим образом (таблица 3.11).

Таблица 3.11

Бухгалтерские записи по начислению отпускных в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата за период с 01.11 по 09.11	4508,16	23	70
Начислены отпускные	16510,48	23	70

Возможность замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией предусмотрена ст. 126 ТК РФ. Выплата денежной компенсации взамен неиспользованного отпуска может быть осуществлена в двух случаях: при замене части отпуска денежной компенсацией и при увольнении работника (приложение 9).

Рабочий год начальника смены ОАО «Белгородский хладокомбинат» - с 1 июня по 31 мая. Ему положен отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Начальник смены Чистяков К.И. увольняется 1 марта.

Он имеет право получить компенсацию за 9 месяцев работы. Количество дней, за которые следует выплатить компенсацию: $\frac{28}{12} * 9 = 21$

календарный день.

Среднедневная заработная плата составляет 866,89 рублей.

Сумма компенсации составит: 21 * 866,89 = 18204,78 рублей.

В учете это будет отражено следующим образом (таблица 3.12).

Таблица 3.12

Бухгалтерские записи по начислению компенсации за неиспользованный отпуск в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена компенсация за неиспользованный отпуск	18204,77	96	70
Начислены страховые взносы на сумму компенсации за неиспользованный отпуск	5570,66	69	70
Удержан НДФЛ с суммы компенсации за неиспользованный отпуск	2367	70	68
Перечислена на карточку работнику компенсация за неиспользованный отпуск (за вычетом НДФЛ)	15838,15	70	51

Менеджер продаж принят на работу 26 января 2017 г., увольняется 31 августа 2017 г. На момент увольнения отработано 7 месяцев и 6 дней. Так как в не полностью отработанном месяце отработанные дни составляют менее половины месяца, то этот месяц не участвует в расчете. Поэтому компенсация положена за 7 месяцев: $7 \text{ мес.} * 2,33 = 16,31$ календ. дн.

В Трудовом кодексе сказано, что работодатель обязан выплатить работнику в случае его временной нетрудоспособности соответствующее пособие (ст. 183).

Сотрудник ОАО «Белгородский хладокомбинат» с 23 ноября 2017 г. по 1 декабря 2017 г. (9 календарных дней) болел.

За расчетный период (с 1 января 2015 г. по 31 декабря 2016 г.) сотруднику был начислена заработная плата в сумме 1 210 000 руб., из них:

в 2015 г. - 573 000 руб.;

в 2016 г. - 637 000 руб.

Как следует из действующего законодательства, средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, не может превышать в 2015 г. - 670 000 руб., в 2016 г. - 718 000 руб.

Следовательно, для расчета пособия необходимо учитывать заработок в размере 1 210 000 руб.

На момент наступления нетрудоспособности его страховой стаж составлял 9 лет, следовательно, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из 100% среднего заработка.

Рассчитаем сумму пособия по временной нетрудоспособности.

Средний дневной заработок сотрудника составит: $\frac{1210000}{730} = 1632,88$

рублей .

Размер дневного пособия сотрудника составит: $1632,88 * 100\% = 1632,88$ рублей.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности составит $1632,88 * 9 = 14695,92$ рублей. Из которых: за первые три дня за счет средств работодателя: $1632,88 * 3 = 4898,64$ рубля; за шесть дней за счет средств ФСС: $1632,88 * 6 = 9797,28$ рубля.

В бухгалтерском учете начисление пособия по временной нетрудоспособности сотруднику ОАО «Белгородский хладокомбинат» будет отражено как представлено в таблице 3.13.

Таблица 3.13

Бухгалтерские записи по начислению пособия по временной нетрудоспособности в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя	4898,64	25	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств ФСС	9797,28	69	70

В 2017 году главный бухгалтер ОАО «Белгородский хладокомбинат» находилась на больничном в связи с уходом за больным ребенком в возрасте восьми лет при его амбулаторном лечении.

Согласно представленному 01.06.2017 листку нетрудоспособности продолжительность заболевания ребенка составила 14 календарных дней (с 18.05.2017 по 31.05.2017).

Должностной оклад главного бухгалтера составляет: в 2015 г. - 60 000

руб., в 2016 г. - 65 000 руб. В расчетном периоде главный бухгалтер была нетрудоспособна в феврале 2015 г., при этом заработная плата за февраль составила 54 000 руб.; находилась в отпусках в июле 2015 г. и в августе 2016 г., при этом общая сумма заработной платы и отпускных составила: за июль 2015 г. - 58 200 руб., за август 2016 г. - 63 800 руб. Страховой стаж главного бухгалтера, учитываемый при назначении пособия по временной нетрудоспособности, составляет более восьми лет. Главный бухгалтер работает в организации более трех лет. Данный случай ухода за больным ребенком является для главного бухгалтера первым в 2017 г. Других детей у работницы нет. Сумма пособия перечислена на банковский счет работницы в июне (одновременно с заработной платой за май). Суммы выплат, произведенных в пользу главного бухгалтера за расчетный период, принимаемых для расчета среднего заработка, составляют:

за 2015 год: $60\,000 * 10 + 54\,000 + 58\,200 = 712\,200$ рублей;

за 2016 год: $65\,000 * 11 + 63\,800 = 778\,800$ рублей;

Поскольку фактический заработок главного бухгалтера за 2015 и 2016 гг. (712 200 руб. и 778 800 руб. соответственно) превышает указанные предельные величины, для целей исчисления среднего заработка за расчетный период принимаются следующие суммы: за 2014 г. - 670 000 руб., за 2015 г. - 718 000 руб.

Средний дневной заработок составит: $\frac{670\,000 + 718\,000}{730} = 1901,37$ рублей.

Размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого работнице, составляет: $1901,37 * 10 * 100\% + 1772,6 * 4 * 50\% = 22816,44$ рубля.

В учете это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.15

Бухгалтерские записи по начислению пособия по временной нетрудоспособности в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
--------------------------------------	-------------	-------	--------

Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ	22816,44	69/1	70
---	----------	------	----

Продолжение таблицы 3.15

Удержан НДФЛ с суммы выплачиваемого пособия ((22816,44 - 1400) x 13%)	2784	70	68
Выплачено пособие по временной нетрудоспособности (за вычетом удержанного НДФЛ)	18632,3	70	51
Перечислен в бюджет удержанный НДФЛ	2784	68	51

ОАО «Белгородский хладокомбинат» в конце года стараются поощрить своих работников, а кроме того подарки получают дети сотрудников. Со стоимости подарков, превышающей 4000 руб., НДФЛ исчисляется по ставке 13%, так как все сотрудники ОАО «Белгородский хладокомбинат» являются резидентами РФ.

В связи с вручением подарков в неденежной форме в учете бухгалтеру необходимо сделать следующие проводки:

- Дебет 73 Кредит 41 (10, 43) - вручены сотрудникам подарки в виде товаров, материалов или готовой продукции;

- Дебет 91, субсчет «Прочие расходы», Кредит 73 - стоимость подарков отнесена на прочие расходы;

- Дебет 91 Кредит 68 - начислен НДС на стоимость неденежного подарка (без НДС);

- Дебет 70 Кредит 68 - удержан из зарплаты работника НДФЛ со стоимости неденежного подарка (с НДС), превышающей 4000 руб.

Если в качестве подарка вручены деньги, производятся следующие бухгалтерские записи:

- Дебет 73 Кредит 50 - выданы деньги из кассы в качестве подарка;

- Дебет 91 Кредит 73 - подарок в форме денежных средств списан в расходы;

- Дебет 70 Кредит 68 - удержан из зарплаты работника НДФЛ со стоимости денежного подарка, превышающей 4000 руб.

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» дарят новогодние подарки детям сотрудников: сладкие подарки, игрушки, билеты на новогодние представления. Данная традиция сохранилась с тех пор, когда такие подарки

финансировались за счет средств ФСС. В настоящее время ФСС не принимает к возмещению расходы на детские новогодние подарки.

Вручение подарков детям сотрудников в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» отражается аналогично вручению подарков самим сотрудникам.

Материальная помощь не связана с выполнением работником должностных обязанностей, не зависит от качества или количества выполняемой им работы. В ОАО «Белгородский хладокомбинат» издан локальный нормативный акт в котором указаны условия и порядок выплаты материальной помощи.

30 октября 2017 г. у юриста Д.О. Альгина родился сын. 6 ноября работник написал заявление об оказании ему материальной помощи в связи с рождением ребенка. В случае рождения ребенка документ предусматривает выплату работнику материальной помощи в размере 70 000 руб. Супруга работника нигде не работает. На выплату материальной помощи в связи с рождением ребенка ОАО «Белгородский хладокомбинат» направляет нераспределенную прибыль текущего года.

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.16

Бухгалтерские записи по начислению материальной помощи в ОАО
«Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена материальная помощь Альгину Д.О. в связи с рождением ребенка	70000	91/2	73

Таким образом, подводя итог всему вышеизложенному можно сделать вывод, что порядок начисления и учет основной и дополнительной заработной платы в ОАО «Белгородский хладокомбинат» организован на высоком уровне. Все факты хозяйственной жизни оформляются необходимыми первичными учетными документами и своевременно

отражаются на счетах бухгалтерского учета.

3.2. Учет расчетов с персоналом по прочим операциям и удержания из заработной платы персонала организации

ОАО «Белгородский хладокомбинат» производит удержания из заработной платы работника как по требованию закона, так и по своей инициативе.

Основным видом удержаний производимых со всех работников ОАО «Белгородский хладокомбинат» является НДФЛ. В общем случае в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» удержание и перечисление НДФЛ отражается следующим образом:

Таблица 3.19

Бухгалтерские записи по начислению и перечислению НДФЛ в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Удержан НДФЛ с заработной платы работника	7800	70	68
Перечислен в бюджет НДФЛ, удержанный с заработной платы работника	7800	68	51

На попечении менеджера по продажам находится один ребенок - инвалид II группы 16 лет, для которого она является единственным попечителем.

Должностной оклад менеджера по продажам составляет 28500 рублей. Иных доходов не выплачивается. Выплата заработной платы производится на банковский счет сотрудницы.

В рассматриваемой ситуации на обеспечении работника находится один ребенок - инвалид II группы 16 лет, для которого работник является единственным попечителем. Следовательно, ОАО «Белгородский хладокомбинат» предоставляет вычет работнику в сумме: $(1400 + 6000) * 2 =$

14 800 рублей

Совокупный доход работницы не превысит 350 000 руб, в связи с чем налоговый вычет в сумме 14 800 руб. будет ей предоставляться в течении всего года. В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.20

Бухгалтерские записи по начислению и перечислению НДФЛ в ОАО
«Белгородский хладокомбинат» (ежемесячно)

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работнику	28500	44	70
Удержан НДФЛ из заработной платы	1781	70	68
Перечислен НДФЛ	1781	68	51
Перечислена заработная плата	26719	70	51

На обеспечении сотрудника ОАО «Белгородский хладокомбинат» находятся трое несовершеннолетних детей. Должностной оклад составляет 25200 рублей.

Сумма налоговых вычетов составит: $1400 + 1400 + 3000 = 5800$ рублей

Сумма НДФЛ составит: $(25200 - 5800) * 13\% = 2522$ рубля

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено аналогично таблице 2.14.

Как указывалось ранее в 2017 году юристу организации была выплачена материальная помощь в связи с рождением ребенка в сумме 70 000 рублей. Рассмотрим порядок начисления и удержания НДФЛ.

За ноябрь Г.О. Альгину начислена зарплата в сумме 30 000 руб. По состоянию на 1 октября 2017 г. совокупный доход Д.О. Альгина равен 300 000 руб.

В ноябре 2017 г. Г.О. Альгин написал заявление о предоставлении ему стандартного вычета по НДФЛ на сына. Это его первый ребенок. Ноябрь сотрудник отработал полностью. Работник является налоговым резидентом РФ. В ноябре у работника, кроме зарплаты и материальной помощи, других доходов не было. С октября 2017 г. Г.О. Альгин имеет право на получение

стандартного налогового вычета на первого ребенка в размере 1400 руб. (абз. 8 пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). Вычет на ребенка может быть предоставлен работнику до момента, пока сумма его доходов не превысит 350 000 руб. (абз. 17 пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). В октябре совокупная сумма выплат еще не превысит 350 000 руб., поэтому компания может предоставить работнику налоговый вычет на ребенка в сумме 1400 рублей.

В ноябре совокупная сумма выплат уже превысит 350 000 руб., поэтому компания не может предоставить работнику налоговый вычет на ребенка в сумме 1400 рублей.

Облагаемая база для расчета НДФЛ будет равна: $30\,000 + (70\,000 - 50\,000) = 50\,000$ рублей

Сумма НДФЛ: $50\,000 * 13\% = 6\,500$ рублей

Кроме удержания НДФЛ организация осуществляет удержание по исполнительным документам. Суммы взысканий по исполнительным листам удерживают из зарплаты и иных доходов работника (п. 1 ст. 98 Закона №229-ФЗ). Размер всех удержаний, относящихся к первой очереди (таблица 2.15), не может превышать 70% доходов работника-должника. Для удержаний, относящихся ко второй, третьей или четвертой очереди, максимальный размер удержаний - меньше 50% доходов (ч. 1 - 3 ст. 138 ТК РФ).

Таблица 3.21

Очередность удовлетворения требований взыскателей

Очередность взыскания	Вид взыскания	Максимальный размер удержания
Первая очередь	Алименты. Возмещение вреда, причиненного здоровью. Возмещение вреда в связи со смертью кормильца. Возмещение ущерба, причиненного преступлением	Не более 70% (ч. 3 ст. 138 ТК РФ)
Вторая очередь	Выходные пособия. Оплата труда лиц, работающих (работавших) по трудовому договору. Выплата вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности	Не более 50% (ч. 2 ст. 138 ТК РФ)
Третья очередь	Обязательные платежи в бюджет. Обязательные платежи во внебюджетные фонды	
Четвертая очередь	Остальные требования (например, долг по кредиту, административный штраф, судебные издержки и т.д.)	

Максимальный размер удержаний нужно рассчитывать из суммы дохода сотрудника, оставшейся после вычета НДФЛ (ч. 1 ст. 99 Закона №229-ФЗ). Бывает так, что требования, содержащиеся в исполнительных документах, относятся к одной очереди. А зарплаты работника-должника недостаточно для их удовлетворения в полном объеме. В этом случае сумму удержаний нужно считать пропорционально сумме, причитающейся каждому взыскателю (ч. 3 ст. 111 Закона №229-ФЗ).

На первом этапе рассмотрим порядок удержания алиментов.

Заработная плата работника ОАО «Белгородский хладокомбинат» составила 22 500 руб. (в том числе за первую половину месяца работнику начислено и выплачивается 11 250 руб.). Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Кроме единственного несовершеннолетнего ребенка других детей у работника нет. Родители несовершеннолетнего ребенка соглашения об уплате алиментов между собой не заключали. Взыскание алиментов с работника осуществляется на основании решения суда и судебного приказа о взыскании алиментов в размере 25% дохода плательщика алиментов. Алименты перечисляются в равных долях на банковский счет взыскателя и на банковский счет ребенка.

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.22

Бухгалтерские записи по удержанию алиментов в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работнику за первую половину месяца	11250	26	70
Произведена выплата заработной платы за первую половину месяца	11250	70	51
Начислена заработная плата работнику за вторую половину месяца	11250	26	70

Продолжение таблицы 3.22

Удержан НДФЛ из суммы заработной платы, начисленной за месяц $(22500 - 1400) * 13\%$	2743	70	68
Удержаны алименты из заработной платы, начисленной за месяц $(22500 - 2743) * 25\%$	4939,25	70	76
Произведена выплата заработной платы, начисленной за вторую половину месяца	3567,75	70	51
Перечислены денежные средства взыскателю алиментов	2469,63	76	51
Перечислены денежные средства на банковский счет несовершеннолетнего ребенка	2469,63	76	51

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» поступило нотариально удостоверенное соглашение об уплате работником алиментов на содержание несовершеннолетнего ребенка в размере 37% зарплаты и иных доходов. За январь работнику начислена зарплата в размере 26 000 руб. За первую половину месяца (аванс) выплачено 9 000 руб.

С учетом права работника на получение стандартного вычета на содержание ребенка в размере 1400 руб. НДФЛ составил $(26\ 000 - 1400) * 13\% = 3198$ рублей.

Алименты составили $(26000 - 3198) * 37\% = 8436,74$ рубля.

По итогам января работнику выплачено $26000 - 9000 - 3198 - 8436,74 = 5365,26$ рублей.

Два исполнительных листа одной очереди. Не из всех доходов работника можно произвести удержания по исполнительным листам

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» поступило два исполнительных листа по взысканию задолженности по страховым взносам в ПФР на сотрудницу Э.Р. Вьюшкину. Она находится в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Это первый ребенок сотрудницы.

Из первого исполнительного листа следует, что задолженность работницы составляет 16 000 руб., из второго - 4500 руб. По обоим листам размер удержания - 50% заработка.

В октябре 2017 г. работнице начислены:

- пособие по уходу за ребенком в размере 10 200 руб. (40% среднего заработка);

- пособие по уходу за ребенком по коллективному договору в размере 5000 руб.;

- ежемесячная компенсационная выплата в размере 50 руб. согласно Указу Президента РФ от 30.05.1994 №1110.

В октябре Э.Р. Вьюшкиной начислено 15 250 руб. (10 200 руб. + 5000 руб. + 50 руб.).

Пособие по уходу за ребенком по коллективному договору не относится к государственным пособиям и поэтому облагается НДФЛ (п. 1 ст. 217 НК РФ).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком и компенсационная выплата в размере 50 руб. не облагаются НДФЛ (п. 1 ст. 217 НК РФ).

Компания предоставляет работнице стандартный налоговый вычет на ребенка в размере 1400 руб. В 2017 г. ее доходы не превысили 350 000 руб. (абз. 17 пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Выплаты Э.Р. Вьюшкиной за октябрь, с которых можно произвести удержания по исполнительным листам, за минусом НДФЛ составили

$$5000 - (5000 - 1400) * 13\% + 50 = 4582 \text{ рубля}$$

Общая сумма задолженности сотрудницы составляет $16\ 000 + 4500 = 20\ 500$ рублей

Общий размер удержаний по двум исполнительным листам не может превышать $4582 * 50\% = 2291$ рубля

Сумма удержаний по каждому исполнительному листу составит:

- по первому - 1788,1 руб. ($2291 \text{ руб.} * 16\ 000 \text{ руб.} / 20\ 500 \text{ руб.}$);

- второму - 502,9 руб. ($2291 \text{ руб.} * 4500 \text{ руб.} / 20\ 500 \text{ руб.}$).

Рассмотрим более подробно различные виды расчетов с персоналом по прочим операциям имеющие место в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

При выдаче займа сотруднику ОАО «Белгородский хладокомбинат» заключает с ним договор в письменной форме.

ОАО «Белгородский хладокомбинат» 1 августа 2017 выдало заем в размере 100 000 руб. на 10 месяцев сотруднику организации В.В. Сидорову

путем выдачи наличными денежными средствами из кассы . Срок погашения долга - 31 мая 2018 года. Заем был выдан под 5 процентов годовых. Согласно условиям договора заем возвращается равными частями ежемесячно, а проценты погашаются на дату возврата долга. По заявлению сотрудника долг и проценты удерживают из его заработной платы.

На весь период действия договора займа ставка рефинансирования Центрального банка РФ оставалась неизменной и составляла 9,75%.

Так как проценты работник обязан уплатить один раз при возврате последней части займа, налоговая база по материальной выгоде будет определяться на дату уплаты процентов - 31 мая.

Сумма процентов, рассчитанная исходя из условий договора, составит:

$$\frac{100\,000 \cdot 5\% \cdot 183}{365} = 2506,85 \text{ рублей.}$$

Сумма процентов, рассчитанная исходя из 2/3 ставки рефинансирования, составит:

$$\frac{100\,000 \cdot 9,75\% \cdot 2/3 \cdot 183}{365} = 3258,90 \text{ рублей .}$$

Налоговая база составит:

$$3258,90 - 2506,85 = 752,05 \text{ рублей}$$

НДФЛ составит: $752,05 \cdot 35\% = 263,22$ рубля

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено в таблице 3.23.

Таблица 3.23

Схема бухгалтерских записей по отражению в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» выдачи и возврата процентного займа сотруднику

Дата	Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
01.08.2017	Выдан заем сотруднику организации	73/1	50	100000
31.08.2017	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
30.09.2017	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000

Продолжение таблицы 3.23

31.10.2017	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
30.11.2017	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
31.12.2017	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
31.01.2018	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
28.02.2018	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
31.03.2018	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
30.04.2018	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
31.05.2018	Удержана из заработной платы сотрудника часть займа	70	73/1	10000
31.05.2018	Начислены проценты по договору займа	73/1	91/1	2506,85
31.05.2018	Удержаны из заработной платы проценты	70	73/1	2506,85
31.05.2018	Удержан НДФЛ с материальной выгоды	70	68	263
31.05.2018	Перечислен НДФЛ в бюджет	68	51	263

ОАО «Белгородский хладокомбинат» выплачивает работникам материальную помощь при наступлении определенных событий (рождение ребенка, юбилейная дата, болезнь и др.), то есть ее выплата не связана с выполнением этими работниками трудовых функций.

Менеджеру по продаже Мининой на основании заявления выплачена материальная помощь в размере 7500 рублей в связи с кражей кошелька. Материальная помощь выплачена на основании резолюции руководителя на заявлении работницы из кассы, на что оформлен расходный кассовый ордер.

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом.

Таблица 3.24

Схема бухгалтерских записей по отражению в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» выдачи материальной помощи работнице в связи с кражей кошелька

Дата	Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
02.03.2017	Начислена менеджеру по продажам Мининой материальная помощь	91/2	73/3	7500
02.03.2017	Удержан НДФЛ с суммы доходы менеджера по продажам Мининой	73/3	68	455
02.03.2017	Выплачена работнице материальная помощь	73/3	50	7045
02.03.2017	Начислены страховые взносы	44	69	2250
02.03.2017	Отражено постоянное налоговое обязательства	99	68	1500

В ОАО «Белгородский хладокомбинат» была проведена инвентаризация материалов, находящихся на хранении у материально ответственного лица Туз Светланы Ивановны. В результате инвентаризации была выявлена их недостача в сумме 9500 руб. В результате проведенного разбирательства работник был признан виновным в недостаче товаров. Работник согласился с результатами разбирательства и принял решение о возмещении ущерба добровольно.

С согласия работодателя работником были приобретены и переданы в счет возмещения ущерба материалы на сумму 9000 рублей. Остаток задолженности был погашен работником (виновным лицом) внесением денежных средств в кассу организации.

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом.

Таблица 3.25

Схема бухгалтерских записей по отражению в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» выдачи материальной помощи работнице в связи с кражей кошелька

Дата	Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
17.06.2017	сумма недостачи товаров списана на виновное лицо	73/2	94	9500
22.06.2017	отражена покупная стоимость материал, приобретенного работницей организации в счет возмещения материального ущерба	10	73/2	9000
22.06.2017	погашен в кассу работником организации остаток задолженности по возмещению материального ущерба	50	73/2	500

Работник ОАО «Белгородский хладокомбинат» Чичевский В.А. признан судом виновным в недостаче товарно-материальных ценностей на сумму 35 000 руб. Заработная плата работника составляла в мае 2017 года 20 000 руб. в месяц. С работника ежемесячно удерживаются:

- налог на доходы физических лиц в сумме $20\,000 * 13\% = 2600$ рублей
- алименты в размере $1/3$ его заработной платы. Сумма удержанных алиментов составила: $(20\,000 - 2600) * 1/3 = 5800$ рублей

Поскольку работник не предоставил в организацию заявление на предоставление ему вычета, стандартный налоговый вычет на ребенка ему не предоставляется. На основании ст. 138 ТК РФ размер удержаний с работника не должен превышать $(20000 - 2600) * 50\% = 8700$ рублей.

Сумма удержаний по возмещению материального ущерба организации составит: $8700 - 5800 = 2900$ рублей. На сумму ежемесячных удержаний в счет погашения материального ущерба производится следующая бухгалтерская запись:

Таблица 3.26

Бухгалтерские записи по удержанию в счет погашения материального
ущерба в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Ежемесячно в течение 12 месяцев			
удержана из заработной платы работника организации (виновного лица) частично сумма возмещения материального ущерба	70	73/2	2900
в последнем 13-том месяце			
удержана из заработной платы работника организации (виновного лица) частично сумма возмещения материального ущерба	70	73/2	200

Инвентаризационной комиссией ОАО «Белгородский хладокомбинат» была проведена инвентаризация наличных денежных средств, разных ценностей и документов, находящихся в кассе организации.

По результатам инвентаризации фактического наличия денежных средств, разных ценностей и документов (наличных денег, марок, чеков (чековых книжек) и др.), находящихся в кассе организации, была выявлена недостача наличных денежных средств в сумме 10 руб. Недостача в кассе образовалась из-за неправильного расчета с покупателями за проданные им товары. Недостача кассы была взыскана с виновного лица - бухгалтера-кассира ОАО «Белгородский хладокомбинат».

В бухгалтерском учете производятся следующие записи:

Таблица 3.27

Бухгалтерские записи по удержанию возмещения материального вреда в
ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Списана недостача наличных денежных средств в кассе организации, выявленная в результате инвентаризации	94	50/1	10
Недостача денежных средств в кассе организации отнесена на виновное лицо	73/2	94	10
Внесена в кассу полностью сумма возмещения недостачи	50/1	73/2	10

Сотрудник ОАО «Белгородский хладокомбинат» в июне 2017 г. разбил

ЖК-монитор. Материальный ущерб был оценен в размере 18 500 руб. Расчетный период для определения среднего заработка в данном случае - июнь 2016 г. - май 2017 г. За этот период работнику была начислена зарплата в сумме 214 406 руб., а отработал он 232 дня. Зарплата за июнь – 27 078 руб., вычеты НДФЛ работнику не полагаются. Договор о полной материальной ответственности с ним не заключен.

Средний заработок сотрудника за месяц, в котором им был причинен материальный ущерб, составит $214406 / 232 * 21 = 19407$ рублей

Так как средний месячный заработок больше суммы ущерба, на основании распоряжения руководителя организации с работника удерживают 18 500 руб. При этом к удержанию из каждой его зарплаты причитается не более 20%.

За июнь работнику начислено 27078 руб., сумма НДФЛ - 3520 руб.

Доход сотрудника после удержания НДФЛ составит 23557,89 руб.

Максимальный размер удержаний с дохода сотрудника за месяц в соответствии со ст. 138 ТК РФ – 4 711,57 руб. ($23 557,89 \text{ руб.} * 20\%$).

Размер ущерба, причиненного сотрудником, больше этой суммы. В таком случае в июне из его зарплаты будет удержано 4711,57 руб., а оставшаяся сумма будет удерживаться до полного погашения задолженности работника.

В учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» это будет отражено следующим образом:

Таблица 3.28

Бухгалтерские записи по удержанию алиментов в ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Содержание факта хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Июнь 2017 г.			
Определен размер ущерба	94	10	18 500
Отражено обязательство виновного работника по возмещению ущерба в пределах среднего заработка	73/2	94	18 500
Удержана часть долга по возмещению материального ущерба	70	73/2	4711,57

Продолжение таблицы 3.28

Июль 2017 г.			
Удержана часть долга по возмещению материального ущерба	70	73/2	4711,57
Август 2017 г.			
Удержан часть долга по возмещению материального ущерба	70	73/2	4711,57
Сентябрь 2017 г.			
Удержан остаток долга по возмещению материального ущерба	70	73/2	4368,28

Иных удержаний в учете ОАО «Белгородский хладокомбинат» не производилось.

В целом подводя итог проведенного исследования можно сделать вывод, что учет удержаний из заработной платы в ОАО «Белгородский хладокомбинат» организован на высоком уровне. Все факты хозяйственной жизни связанные с удержаниями из заработной платы своевременно отражаются в учете организации на основании первичных учетных документов в полном объеме.

3.3. Система предложений по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям

По результатам проведенного исследования установлено, что в целом учет расчетов с персоналом по оплате труда организован в соответствии с требованиями законодательства, все факты хозяйственной жизни подтверждаются первичными учетными документами, на основании которых отражаются в учете. При этом выявлен и ряд недостатков, рассмотрим их более подробно.

По результатам исследования установлено, что перед составлением годовой бухгалтерской финансовой отчетности не была проведена инвентаризация расчетов с персоналом.

Исходя из того, что обязательная инвентаризация проведена не была, первым направлением совершенствования учета расчетов с персоналом будет разработка методики инвентаризации расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям в организации.

Как было установлено по результатам исследования, организация применяет унифицированные формы первичной учетной документации. Результаты исследования учетной политики позволили выявить, что формы первичных учетных документов, которые используются организацией для учета труда и заработной платы в учетной политике не указаны. Руководитель ОАО «Белгородский хладокомбинат» должен утвердить формы первичных учетных документов, которые будут составляться для отражения фактов хозяйственной жизни (сделок, событий, операций). Разрабатывает такие формы должностное лицо, на которое возложено ведение бухучета, - главный бухгалтер, что регламентировано п. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2012 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Далее рассмотрим формы документов, которые необходимо разработать самостоятельно:

1. Ведомость выдачи натуральной оплаты труда

В основном заработная плата в организации выплачивается в денежной форме, но не исключены и случаи выплат в натуральной форм. Законодательно закреплено ограничение на выплату заработной платы в натуральной форме не более 20%, о чем указано в части 2 статьи 131 ТК РФ. Для расчета любой заработной платы в организации используется расчетно-платежная ведомость, а выдача продукции осуществляется на основании записки расчета, в то время как наиболее целесообразно осуществлять ее на основании ведомости. Унифицированной формы такой ведомости не существует поэтому организации целесообразно ее разработать самостоятельно, за основе можно взять форму №415-АПК. В соответствии со статьей 136 при выплате заработной платы работодатель в письменной форме обязан известить каждого сотрудника о составных частях

заработной платы за соответствующий период; размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате; сумме денежной компенсации за нарушение срока выплаты зарплаты, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

На сегодняшний день унифицированной формы для расчетного листка не существует, предлагается следующая форма такого листка (приложение 2).

В соответствии с требованиями действующего законодательства работодатель имеет право выплачивать заработную плату в течении 5 дней, включая день в который получены денежные средств в банке.

Если заработная плата, по каким- то причина не выдана в срок она депонируется, при этом бухгалтер делает запись «депонировано» в расчетно-платежной ведомости напротив фамилий тех работников, заработная плата которыми не получена. Сумма депонированной заработной платы подлежит сдаче в банк. Депонированная сумма заработной платы должна отражаться в реестре депонированных сумм, унифицированной формы которого так же не существует, что и предопределяет необходимость ее самостоятельной разработки. За основу при разработке реестра депонированных сумм можно использовать форму реестра, утвержденного Приказом Минфина России от 15.12.2010 №173н (приложение 3).

Кроме того организации рекомендуется разработать форму журнала регистрации исполнительных документов (приложение 4).

Достаточно часто в практике деятельности организации практикуется выдача подарков работникам, что оформляется приказом руководства о поощрении работника. Выдача подарков должна быть документально оформлена. В организации это делается на основе справки бухгалтера, в то время как целесообразнее разработать ведомость на выдачу подарков. Главному бухгалтеру ОАО «Белгородский хладокомбинат» рекомендуется разработать такую ведомость (приложение 11).

Если подарки вручаются детям сотрудников ОАО «Белгородский хладокомбинат» можно рекомендовать следующую форму ведомости (приложение 6).

Оценка состояния расчетов по оплате труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат» позволила определить, что в организации не формируется резерв на оплату отпусков. Отпуска предоставляются работникам неравномерно, что приводит к существенным изменениям уровня расходов в разные отчетные периоды.

Все организации должны рассчитывать в бухгалтерском учете оценочные обязательства. К оценочным обязательствам относятся обязательства организации в связи с возникновением у ее работников права на оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ. В отношении обязанностей, возникающих из трудовых договоров, к которым, безусловно, относится предоставление и оплата отпуска, оценочное обязательство признается вне зависимости от выполнения своих обязательств какой-либо стороной (пп. «а» п. 2 ПБУ 8/2010). Резервирование сумм отражается по кредиту счета 96 «Резервы предстоящих расходов» в корреспонденции с дебетом счетов затрат 20 «Основное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу» и т.п. Фактические расходы, на которые ранее был образован резерв, относятся на дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов» в корреспонденции со счетами 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Размер оценочного обязательства должен отражать наиболее достоверную денежную оценку расходов, необходимую для расчетов по этому обязательству. Наиболее достоверная оценка расходов представляет собой величину, необходимую непосредственно для исполнения (погашения) обязательства по состоянию на отчетную дату. То есть размер резерва на оплату отпусков должен быть равен той сумме, которую должна была бы выплатить компания в случае, если все сотрудники, имеющие

неиспользованные дни, пошли бы в отпуск одновременно. Методику расчета резерва, отвечающего требованию ПБУ 8/2010, каждая организация определяет самостоятельно и закрепляет механизм этого расчета в учетной политике. Также в учетной политике указывается и периодичность оценки – ежемесячно или ежеквартально. Итак, организация приняла решение о создании резерва. Для этого ей нужно выполнить целый ряд действий.

Этап первый - расчет предельной суммы отчисления в резерв. Данный показатель определяется исходя из предполагаемой годовой суммы расходов на оплату отпусков. Для его расчета следует использовать формулу:

$$\text{PCO} = \text{CO} + \text{CB} \quad (4)$$

где PCO – предельная сумма отчислений в резерв;

CO – сумма отпускных, предполагаемая к выплате работникам в предстоящем году;

CB – сумма страховых взносов во внебюджетные фонды, соответствующих предполагаемой сумме отпускных, в том числе взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Иными словами, предельная сумма отчислений в резерв представляет собой не что иное, как общую сумму расходов работодателя на оплату труда, которую он предполагает выплатить своим сотрудникам за год. При расчете такой суммы учитываются расходы на оплату как основных, так и дополнительных отпусков.

Этап второй - расчет ежемесячного процента отчислений в резерв. Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕПО} = \text{PCO} / \text{РОТ} \times 100\% \quad (5)$$

где ЕПО - ежемесячный процент отчислений в резерв;

PCO - предельная сумма отчислений в резерв;

РОТ - предполагаемая сумма расходов на оплату труда.

Определим предполагаемую сумму расходов на оплату труда. Делается это следующим образом:

$$\text{РОТ} = \text{BP} + \text{CB} \quad (6)$$

где РОТ - предполагаемая сумма расходов на оплату труда;

ВР - все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, участвующие в расчете среднего заработка (ст.139 ТК), которые были перечислены работнику за год; СВ – сумма страховых взносов во внебюджетные фонды, соответствующая указанным выплатам.

Порядок расчета резерва на оплату отпусков по категориям работников целесообразно оформлять в таблице:

Таблица 3.29

Расчет резерва на оплату отпусков по категориям работников на 2016 год

Подразделение	Численность, чел.	Сумма заработной платы за месяц, руб.	Среднедневная заработная плата, руб.	Кол-во дней отпуска	Сумма резерва на оплату отпусков	Сумма резерва на страховые взносы
ИТОГО	548	16971822,5	577272,88	15344	16163640,64	4881419,47

Этап третий - определение суммы ежемесячных отчислений в резерв. Расчет этого показателя осуществляется по формуле:

$$EOP = (POTM + CB) \times EPO \quad (7)$$

где EOP - сумма ежемесячных отчислений и резерв;

РОТМ - фактические расходы на оплату труда за соответствующий месяц;

СВ – сумма страховых взносов во внебюджетные фонды, начисленная на указанные выше выплаты;

ЕПО – ежемесячный процент отчислений в резерв.

Оптимальным вариантом расчета резерва на отпуск будет являться расчет по каждому работнику, так как он является наиболее точным. Таким образом, внедрение указанных предложений позволит ОАО «Белгородский хладокомбинат» существенно повысить эффективность организации учета.

Далее целесообразно рассчитать резерв на оплату отпусков по каждому работнику, как представлено в таблице 3.30.

Таблица 3.30

Расчет резерва на оплату отпусков по каждому работнику на 2018 год

ФИО	Сумма заработной платы за месяц, руб.	Среднедневная заработная плата, руб.	Кол-во дней отпуска, дней	Сумма резерва на оплату отпусков, руб.	Сумма резерва на страховые взносы, руб.
Меркулов Станислав Николаевич	36000	1417,286	2,33	3994,29	1198,28

В целом все рассмотренные предложенные ОАО «Белгородский хладокомбинат» совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям, позволят с одной стороны повысить эффективность организации бухгалтерского учета, а с другой стороны повысить заинтересованность сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата является сложным экономическим явлением, и ни общество в целом, ни организация в отдельности не смогут нормально функционировать, если не организуют определенным образом оплату труда работников. Организовать оплату труда работников - это значит, разработать, задействовать и постоянно поддерживать в работоспособном состоянии инструментарий, обеспечивающий денежную оценку выполненной работы работником, начисление и выплату заработной платы в соответствии с этой оценкой.

Заработная плата в ОАО «Белгородский хладокомбинат» начисляется исходя из: системы оплаты труда, применяемой на предприятии; сведений об установленных тарифах, окладах, сдельных расценках; сведений о фактически отработанном времени сотрудниками или об объеме произведенной продукции.

Согласно трудовому законодательству начисление и выплата заработной платы в ОАО «Белгородский хладокомбинат» производится не реже чем каждые полмесяца. Начисленные суммы фиксируются в Расчетной ведомости.

Начисление заработной платы в ОАО «Белгородский хладокомбинат» отражается по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами для учета затрат в зависимости от характера работы того или иного сотрудника.

К основным удержаниям из заработной платы сотрудников ОАО «Белгородский хладокомбинат» относятся: НДФЛ; суммы алиментов по исполнительным листам; удержание невозвращенных во время подотчетных сумм; возмещение причиненного материального ущерба; удержания по суммам предоставленных сотруднику займов и процентов; удержание аванса,

начисленного за первую половину месяца; прочие удержания по заявлению сотрудника (в пользу профсоюзов, страховых компаний)

Все виды удержаний из заработной платы сотрудников ОАО «Белгородский хладокомбинат» отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания.

Заработная плата может быть выплачена сотруднику ОАО «Белгородский хладокомбинат»: наличными деньгами; перечислена безналичным переводом на расчетный счет сотрудника в банке.

Подведем итог проведенного исследования. По результатам исследования особенностей деятельности организации установлено, что основным видом деятельности является оказание услуг.

Исследования организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда показало, что ОАО «Белгородский хладокомбинат» осуществляется достаточно широкий спектр операций по начислению и удержаний из заработной платы и так же по ее выплате, что указывает на важность данного объекта учета в деятельности исследуемой организации.

Оценка системы учета в ОАО «Белгородский хладокомбинат» позволила установить что в организации разработана учетная политика как для целей бухгалтерского учета, так и для целей налогообложения. Проверка учетной политики позволяет сделать вывод что все критерии отраженные в учетной политике соответствуют критериям которые установлены законодательно, кроме того учетная политика применяется в организации последовательно. Все операции отражаются в учете в полном объеме и правильно, с учетом влияния на финансовый результат и налогооблагаемую базу (в соответствии с действующими нормативными положениями и учетной политикой и соблюдением методологии учета). ОАО «Белгородский хладокомбинат» соблюдает сроки подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности.

Результаты исследования организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и соблюдения трудового законодательства установлено что в организации оформляются индивидуальные трудовые договоры в которых отражены формы и методы оплаты труда. Все необходимые документы, установленные трудовым законодательством в организации оформляются. В частности к ним относятся трудовой договор, приказ о приеме на работу и т.п. Для сотрудников организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда и оклады. Выдача заработной платы в организации осуществляйся в два этапа в виде аванса 15 числа и окончательный расчет, который осуществляется 30 (31) числа каждого месяца, при этом всегда соблюдаются сроки выдачи заработной платы. Заработная плата, которая не выдана в срок депонируется.

В целом по результатам проведенного исследования можно сделать вывод о достаточно высоком уровне организации учета и контроля обязательств по оплате труда в ОАО «Белгородский хладокомбинат».

Однако в процессе исследования выявлено, что в организации не была проведена инвентаризация расчетов с персоналом по оплате труда перед составлением отчетности, не формируется резерв на оплату отпусков, и допущены ошибки в налогообложении подарков.

Внедрение разработанных рекомендации расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям:

- проведение инвентаризации по представленной схеме;
- формирование резерва на оплату отпусков;
- разработка форм первичной учетной документации;
- оптимизация НДФЛ.

Как видно из расчетов, представленных в таблице, коэффициент абсолютной ликвидности, являющийся наиболее жестким критерием платежеспособности в целом за 2015-2017 г.г. снижается с 0,37 пункта до 0,36 пунктов, то есть на 0,01 пунктов. Важно отметить, что в 2015 и 2017 годах фактическое значение коэффициента абсолютной ликвидности было

выше рекомендуемого, которое составляет 0,2 пункта. То есть в 2017 году за счет суммы ликвидных активов организации могла погасить порядка 36,4% краткосрочных обязательств, что характеризует текущую платежеспособность организации как нормальную.

Негативную динамику демонстрирует и коэффициент быстрой ликвидности, который в 2015 году составлял 3,06 пункта, в 2016 году снижается на 1,265 пунктов до 1,795 пунктов с последующим ростом в 2017 году на 0,874 пункта до 2,67 пунктов. То есть в 2017 году за счет суммы абсолютно ликвидных и быстро реализуемых активов организация была в состоянии погасить всю свою краткосрочную задолженность и у нее осталось бы достаточно средств для продолжения своей деятельности, что оценивается позитивно. Более того, необходимо отметить, что на протяжении всего периода исследования организация характеризуется значительным превышением фактического значения коэффициента быстрой ликвидности по сравнению с нормативом, который составляет 0,6-0,8 пунктов, что указывает на очень высокую перспективную платежеспособность организации.

Коэффициент текущей ликвидности в 2017 году составил 3,011 пунктов, что на 0,702 пункта больше чем в 2016 году, когда он составлял 2,309 пунктов, но на 0,81 пункт меньше чем в 2015 году, когда он составлял 3,821 пункт. Таким образом, можно сделать вывод, что на протяжении всего периода исследования текущие активы существенно превышают текущие пассивы, при нормативе данного коэффициента в 2 пункта, фактически в 2017 году он составляет 3,011, то есть текущие активы больше текущих пассивов более чем в три раза. Столь высокое значение коэффициента текущей ликвидности позволяет сделать вывод об отличном финансовом состоянии организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации(принята всенародным голосованием 12.12.1993)(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ)
2. Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ(ред. от 06.07.2016)
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 №146-ФЗ(ред. от 03.07.2016)
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117-ФЗ(ред. от 03.07.2016)(с изм. и доп., вступ. в силу с 03.08.2016)
6. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ(ред. от 30.12.2015)
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ(ред. от 23.05.2016)
8. Федеральный закон от 14.12.2015 №376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»
9. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ(ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
10. Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ(ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете»
11. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «О минимальном размере оплаты труда»

12. Федеральный закон от 02.10.2007 №229-ФЗ(ред. от 03.07.2016) «Об исполнительном производстве»
13. Федеральный закон от 24.07.2009 №212-ФЗ(ред. от 03.07.2016) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»
14. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н(ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»
15. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 №49(ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»
16. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 №34н(ред. от 24.12.2010) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»
17. Приказ Минфина РФ от 28.12.2001 №119н(ред. от 24.12.2010) «Об утверждении Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов»
18. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной(бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
19. Постановление Госкомстата РФ от 18.08.1998 №88(ред. от 03.05.2000) «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету кассовых операций, по учету результатов инвентаризации»

20. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
21. Бабицкая О.В. Два варианта расчета пособия по уходу за больным ребенком // Зарплата. 2015. № 11. С. 34 - 40.
22. Белецкая Ю.А. «Зарплатные» резервы в налоговом учете // Бухгалтер Крыма. 2016. № 1. С. 22 - 31.
23. Будакова Н.И. Выплаты в пользу работника и НДФЛ // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 5. С. 26 - 34.
24. Будакова Н.И. Начинаем применять профстандарты с 1 июля 2016 года // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 6. С. 69 - 78.
25. Бусыгина Ю. Главные правила при удержаниях из заработной платы работника // Арсенал предпринимателя. 2015. № 9. С. 41 - 47.
26. Бухгалтерский учет и анализ. Основы теории для бакалавров экономики: Учебник / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров; Финансовый Универ. при Правительстве РФ. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 302
27. Бухгалтерский учет и анализ. Практикум: Уч. пос./ Ю.И. Сигидов и др.; Под ред. Ю.И. Сигидова, Е.А. Оксанич. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 156 с.
28. Бухгалтерский учет и анализ: Уч. пос./ Ю.И. Сигидов и др.; Под ред. Ю.И. Сигидова, М.С. Рыбьянцевой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С.336
29. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / А.В. Зонова, Л.А. Адамайтис. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 576
30. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / Кувшинов М.С. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с.
31. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / О.И. Васильчук, Д.Л. Савенков; Под ред. Л.И. Ерохиной - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 496

32. Бухгалтерский учет и контроль дебиторской и кредиторской задолженности: учеб. – практическое пособие / под ред. Ю. А. Бабаева. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. С. 239
33. Бухгалтерский учет как сумма фактов хозяйственной жизни: Учебное пособие / Я.В. Соколов. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 224
34. Бухгалтерский учет финансовых резервов и оценочных обязательств: Монография / Л.А. Мельникова, А.М. Петров. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 96
35. Бухгалтерский учет: Практикум: Учебное пособие / Ю.Н. Самохвалова. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 232
36. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.А. Лытнева, Л.И. Малявкина, Т.В. Федорова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 512
37. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.П. Кондраков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 681
38. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров / В. Э. Керимов. — 6-е изд., изм. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. С. 584
39. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов / Под ред. проф. Ю.А. Бабаева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. С. 476
40. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Л.М. Бурмистрова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 320
41. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Н.П. Кондраков. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 841
42. Давыдова Е.В. Задержали работникам зарплату? Придется отвечать... // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 5. С. 13 - 22.
43. Демидов Г.И. Заменяем отпуск компенсацией // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 7. С. 10 - 17.

44. Демидов Г.И. Минфин о признании расходов на оплату труда // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 2. С. 17 - 22.
45. Депонирование заработной платы // Практическая бухгалтерия. 2016. № 4. С. 53 - 56.
46. Джабазян Е.Л. Важные изменения в сфере трудового законодательства // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 5. С. 56 - 62.
47. Дубовик И.И. Натуральная оплата труда // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 5. С. 46 - 51.
48. Дунаев П. Ошибки работодателя при взыскании ущерба с материально ответственного лица // Кадровик.ру: электрон. журн. 2015. № 5; № 6. URL: <http://www.kadrovik.ru> (дата обращения: 10.05.2015)
49. Егоров В. Работа стоит - зарплата идет // ЭЖ-Юрист. 2016. № 11. С. 11.
50. Заренбина В.В. Исчисление и удержание алиментов // Бухгалтерский учет. 2015. № 3. С. 133 - 139.
51. Кемаева С.А., Семенчикова Т.А. Учет удержаний суммы материального ущерба из заработной платы работников // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 13. С. 22 - 30.
52. Колосова И.Ю. Подарки сотрудникам и их детям: нюансы учета и налогообложения // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. № 12. С. 19 - 28.
53. Комиссарова Т.Ю. Как быть с работниками в кризис? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 3. С. 43 - 54.
54. Комплексный экономический анализ в управлении предприятием: Учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с
55. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.П. Кондраков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С. 681

56. Коське М.С., Воюцкая И.В. Внутренний контроль как обязанность экономического субъекта и объект оценки аудитора // Аудитор. 2015. № 1. С. 40 - 47.

57. Кредиторская задолженность: бухгалтерский учет и вопросы налогообложения (И.В. Березкин, «Консультант бухгалтера», №10, октябрь 2003 г.)// СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]: еженед. пополнение / ЗАО «КонсультантПлюс», НПО «ВМИ». - Загл. с экрана

58. Ланина И. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск. На что может рассчитывать работник при увольнении // Финансовая газета. 2016. № 27. С. 9 - 11.

59. Ланина И. Оптимизация расходов на персонал. Отпуск без сохранения заработной платы в период кризиса // Финансовая газета. 2016. № 25. С. 14.

60. Негребецкая О.В. Как провести инвентаризацию расчетов с работниками и исправить ошибки // Зарплата. 2015. № 12. С. 48 - 60.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Ведомость № 1 выдачи натуральной оплаты
2. Расчетный листок
3. Реестр депонированных сумм
4. Журнал регистрации исполнительных документов на уплату алиментов
5. Ведомость № 8 выдачи подарков к Новому году
6. Ведомость №3 выдачи новогодних подарков детям сотрудников
7. Результаты инвентаризации расчетов с работниками
8. Выдержка из акта инвентаризации ОАО «Белгородский хладокомбинат»
9. Выдержка из справки к акту инвентаризации ОАО «Белгородский хладокомбинат» на 31.12.2017 года
10. Бухгалтерский баланс за 2015год
11. Бухгалтерский баланс за 2016 год
12. Бухгалтерский баланс за 2017 год

Приложение 1

**ВЕДОМОСТЬ №1
ВЫДАЧИ НАТУРАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ**

Дата (число, месяц, год)

Организация ОАО «Белгородский хладокомбинат по ОКПО _____

Структурное подразделение _____

Наименование продукции ____ по ОКПО _____

Единица измерения _____ по [ОКЕИ](#) _____

Цена за ед., руб. _____

Коды		
31	10	17

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Получено		Подпись в получении
			количество	сумма	
1	Самойлов В.Е.	00145	1	328	

Ведомость составил _____

_____ _____ _____

должность подпись расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____

подпись расшифровка подписи

Утверждаю:

_____ _____ _____
должность подпись расшифровка подписи

«__» _____ 20__ г.

Приложение 2

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Табельный номер	744	Месяц/год	Сентябрь/2017			Фамилия	Кульгина	
Код подразделения	232-01	Оклад	30 000,00			Имя	Юлия	
Должность/профессия	Бухгалтер				Отчество	Владимировна		
Вид начисления	Период	Дни	Часы	Ставка	Сумма	Вид удержания	Период	Сумма
По табелю	01.09-30.09	26	174		30000	НДФЛ	Сентябрь 2017	3900
Премия						Алименты		
Доплата за работу в ночные часы						Проценты по кредиту		
Отпускные						Аванс за сентябрь 2017	01.09 - 15.09	10000,00
Пособие по...						Всего удержано	x	3900,00
Материальная помощь						Выплачено	Дата	Сумма
Долг за предприятием на начало месяца					528,00	Зарплата за сентябрь 2017	30.09.17	30000,00
Всего начислено	x	x	x	x	30000,00	Всего выплачено	x	13900,00
Долг за организацией на конец месяца					16638,00			

Приложение 3

Реестр депонированных сумм

от «__» _____ 20__ г.

Дата _____

Организация _____ по ОКПО _____

Структурное подразделение _____

Единица измерения: руб. по ОКЕИ 383

Дебет счета Кредит счета

Структурное подразделение	Номер платежной ведомости	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Сумма
1	2	3	4	5
Итого				

Главный бухгалтер _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Кассир _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 4

Журнал регистрации исполнительных документов на уплату алиментов

№ п/п	Дата поступления	Номера исполнительного листа, когда и кем выдан	Ф.И.О. и адрес заявителя	Ф.И.О. и адрес должника	Размер ежемесячных удержаний	Наличие задолженности		Куда и когда направлено исполнительное постановление	Ф.И.О. работника, отославшего исполнительный лист судебному исполнителю
						при поступлении	при выбытии		
5	03.11.2015	17/01/36106/10/2015	Грачева Н.А.	Синилин А.К.	25%	Нет	Нет	Отдел судебных приставов по	Матвеева С.А.

Приложение 5

Ведомость № 8 выдачи подарков к Новому году

Ф.И.О.работника	Наименованиеподарка	Стоимостьподарка, руб.(в том числе НДС)	Дата выдачиподарка	Подпись работника
Чигасова Е.Н.	Часы настенные	1780	24.12.2017	

Приложение 6

Ведомость №3 выдачи новогодних подарков детям сотрудников

№п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Количество детей	Дата рождения ребенка	Выдано подарков		
					Количество	Дата	Подпись
1	Краснов С.Н.	Торговый представитель	2	16.05.2008 28.08.2012	2	28.12.2017	

Приложение 7

Результаты инвентаризации расчетов с работниками

Работник	Счет	Остаток по дебету счета		Остаток по кредиту счета	
		Сумма, руб.	Дата возникновения. Обстоятельства	Сумма, руб.	Дата возникновения. Обстоятельства
Ракович К.С.	70	11200	17.08.2016	-	-
			Отпускные выданы авансом. Уволен. Связаться невозможно		
Бахтин В.Д.	71	-	-	3250	13.10.2016
					Перерасход по авансу на командировку
Трафимов И.Л.	71	7000	27.03.2016	-	-
			Нет авансового отчета		
Ларцев С.Ю.	73	15000	5000руб.- 02.10.2016	-	-
			5000руб.- 02.11.2016		
			5000руб.- 02.12.2016		
			Непогашен в срок беспроцентный заем		
Маршенкулова Н.В.	76	-	-	14000	07.05.2015
					Остаток по депонированной зарплате. Уволена. Связаться невозможно

Приложение 8

Выдержка из акта инвентаризации ОАО «Белгородский хладокомбинат»

Наименование счета бухгалтерского учета дебитора	Номер счета	Сумма по балансу, руб. коп.			
		всего	в том числе задолженность		
			подтвержденная дебиторами	неподтвержденная дебиторами	системных рисков ой давности
1	2	3	4	5	6
Счет 70, Ракович Константин Сергеевич, таб. №15	70	11200,00	-	11200,00	-
Счет 71, Трафимов Игорь Леонидович, таб. №10	71	7000,00	7000,00	-	-
Счет 73, Ларцев Сергей Юрьевич, таб. №4	73	15000,00	15000,00	-	-
Итого		33200,00	22000,00	11200,00	-

2. Покредиторской задолженности

Наименование счета бухгалтерского учета кредитора	Номер счета	Сумма по балансу, руб. коп.			
		всего	в том числе задолженность		
			подтвержденная кредиторами	неподтвержденная кредиторами	системных рисков ой давности
Счет 71, Бахтин Виталий Дмитриевич, таб. №14	71	3250,00	3250,00	-	
Счет 76, Маршенкулова Наталья Владимировна, таб. №11	76	14000,00	-	-	14000,00
Итого		17250,00	3250,00	-	14000,00

Приложение 9

Выдержка из справки к акту инвентаризации ОАО «Белгородский
хлагокомбинат» на 31.12.2017 года

№ п/п	Наименование, адрес и номер телефона дебитора, кредитора	Числится задолженно		Сумма задолженности, руб. коп.		Документ, подтверждающий задолженность		
		зачто	дата начала	дебиторская	кредиторская	наименование	номер	дата
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Константин Сергеевич Ракович, IT-специалист, таб. №15, адрес телефона неизвестны	Отпускные, выплаченные авансом	17.08.2016	11200,00	-	Расходный кассовый ордер	162	17.08.2016
2	Виталий Дмитриевич Бахтин, наладчик оборудования, таб. №14,	Перерасход по командировочному авансу	13.10.2016	-	3250,00	Авансовый отчет	32	13.10.2016
3	Игорь Леонидович Трафимов, менеджер по продажам, таб. №10,	Подотчетный аванс, по которому не представлен авансовый отчет, сумма, выданная под отчет	27.03.2016	7000,00	-	Расходный кассовый ордер	102	20.03.2016
4	Сергей Юрьевич Ларцев, маркетолог, таб. №4,	Невозвращенные в срок суммы беспроцентного займа за октябрь-декабрь 2015 г.	02.10.2016, 02.11.2016, 02.12.2016	15000,00	-	Договор займа	17	03.08.2016
5	Наталья Владимировна Маршенкулова, таб. №11, уволена, адрес телефона неизвестны	Зарплата за вступительную половину апреля 2012 г.	07.05.2016	-	14000,00	Расчетно-платежная ведомость	4-12	30.04.2015