

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

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
Кафедра «Учет, анализ и аудит»**

УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

**Выпускная квалификационная работа
(бакалаврская работа)**

**обучающегося очной формы обучения
направления подготовки 38.03.01 Экономика
профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
4 курса группы 06001305
Кудрявых Елены**

Научный руководитель
к.э.н, доцент Нефедова Е.А.

БЕЛГОРОД, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	6
1.1. Нормативное регулирование оплаты труда.....	6
1.2. Основные положения, виды, формы и системы оплаты труда.....	12
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОАО «БЕЛАЦИ».....	19
2.1. Организационная характеристика ОАО «БелАЦИ».....	19
2.2. Анализ основных экономических показателей ОАО «БелАЦИ».....	24
2.3. Характеристика организации ведения бухгалтерского учёта в ОАО «БелАЦИ».....	31
3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОАО «БЕЛАЦИ».....	34
3.1. Первичный учет.....	34
3.2. Расчет удержаний из заработной платы работников.....	39
3.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	44
3.4. Синтетический и аналитический учет отчислений на социальное страхование и обеспечение.....	52
3.5. Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в организациях является одним из важнейших разделов финансового и управленческого учета, так как расходы на оплату труда вместе с единым социальным налогом занимают значительный удельный вес в составе себестоимости, а значит, оказывают влияние на прибыль предприятия. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (её величиной, формой начисления и ее выплаты), является одной из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Организации самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования и его результатов. В настоящее время понятие «Заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время.

Работа в условиях рыночных отношений позволяет работникам получать дополнительные доходы в виде дивидендов, процентов, когда они являются акционерами или участниками хозяйственных обществ, имеющими свою долю и голос в управлении организацией.

Трудовые доходы каждого работающего определяются его личными вкладами, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается.

Вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно организацией, их регулирование обычно осуществляется в коллективном договоре или в другом равносильном законодательном акте. Таким образом, заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны коллектива, человека.

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятиях связаны решения важнейших задач учета труда и заработной

платы: своевременно производить расчеты с персоналом организации по оплате труда (начисление заработной платы и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки); своевременно и правильно относить на себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчисление органами социального страхования; собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимых расчетов.

Учет труда и заработной платы должен обеспечивать оперативный контроль за количеством и качеством труда, этому способствует применение унифицированных форм первичных документов.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение организации учета расчетов с персоналом по оплате труда и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- рассмотреть организационно – экономическую характеристику ОАО «БелАЦИ»;
- оценить порядок ведения первичного учета расчетов по оплате труда;
- провести расчет удержаний из заработной платы работников;
- изучить ведение синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучить ведение синтетического и аналитического учета отчислений на социальное страхование и обеспечение;
- наметить пути совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В качестве объекта исследования выступает открытое акционерное общество «БелАЦИ», а предметом исследования - учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретической основой работы послужили нормативные и законодательные акты, отечественная и зарубежная научная и учебная литература, периодические издания в области бухгалтерского учета. В качестве информационной базы для написания работы использовалась годовая бухгалтерская отчетность предприятия за период 2014-2016 гг.

Обработка информации и в целом выполнение работы производилось с использованием таких методов исследования, как счета и двойная запись, инвентаризация, оценка, системный подход, синтез, вертикальный и горизонтальный анализ, индексный анализ и метод сравнений и других методов.

В процессе сбора информации использовался метод опроса работников бухгалтерской, аналитической и экономической служб ОАО «БелАЦИ».

Работа изложена на 72 страницах компьютерного текста и состоит из введения, трех глав, заключения, включает 13 таблиц, 4 рисунка, библиография насчитывает 59 наименований, к работе приложено 14 документов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Нормативное регулирование оплаты труда

Нормативно-правовое регулирование оплате труда в Российской Федерации осуществляется по четырехуровневой системе.

I. К нормативным актам первого уровня относятся:

1) Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 23.05.2016) [6]. Определяет объекты бухгалтерского учета, обязанность и особенности организации ведения бухгалтерского учета, необходимость закрепления способа ведения бухгалтерского учета в учетной политике; устанавливает правила составления и хранения первичных документов и регистров бухгалтерского учета, проведения инвентаризации; регламентирует общие требования к бухгалтерской (финансовой) отчетности, ее составу и отчетному периоду; устанавливает обязанность осуществления организацией внутреннего контроля и применения федеральных и отраслевых стандартов бухгалтерского учета.

2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) [3].

Основным законодательным актом, устанавливающим государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий для труда и защищающим права и интересы работников и работодателей является Трудовой кодекс РФ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профподготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров.

3) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 03.04.2017) [4].

Устанавливает обязанность физических лиц, получающих доходы от источников в Российской Федерации, уплачивать налог на доходы физических лиц; регламентирует особенности определения видов облагаемых налогом доходов, налоговой базы, исчисления и уплаты НДФЛ налоговым агентом; устанавливает правила учета и исчисления имущественных, социальных и стандартных налоговых вычетов, а также правила исчисления и уплаты налога на прибыль организации.

4) Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 01.05.2017) [5].

Нормы семейного права устанавливают гражданские, имущественные и социальные права и обязанности членов семьи, в т.ч. в части алиментных обязательств, родительских прав и брачных отношений.

5) Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 02.06.2016) [7].

Минимальный размер оплаты труда применяется в Российской Федерации с целью регулирования размера заработной платы, определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и для других целей в области обязательного социального страхования.

6) Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (в ред. от 19.12.2016) [8].

Регулирует правовые отношения, связанные с уплатой и исчислением страхователем (работодателем) взносов по обязательному пенсионному страхованию в Пенсионный Фонд РФ, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Фонд социального страхования РФ, а также по обязательному медицинскому страхованию в Фонд обязательного медицинского страхования

РФ. Устанавливает контроль за исчислением и уплатой соответствующих взносов и ответственность за нарушение законодательства.

7) Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 03.07.2016).

Регламентирует отношения в части исчисления и уплаты взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяет функции контроля за соблюдением законодательства и ответственность за его нарушение.

8) Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. 03.07.2016) [10].

Регулирует правоотношения в сфере обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Определяет круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию, виды страхового обеспечения, условия, размеры и порядок страхового обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком. Устанавливает права и обязанности субъектов обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

9) Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 12.12.2016) [11].

Регулирует правоотношения субъектов в сфере обязательного пенсионного страхования, возникновение и осуществления прав, обязанностей и ответственности субъектов обязательного пенсионного страхования.

10) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016) [12].

Данное положение устанавливает правила расчета средней заработной платы для всех случаев ее определения. В нём рассматриваются виды выплат,

предусмотренных системой оплаты труда, которые учитываются для расчета среднего заработка. Приводится методика расчета среднего заработка для оплаты отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11) Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 №375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 10.12.2016) [13].

II. Ко второму уровню нормативно-правового регулирования трудового законодательства относятся Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

1) Положение по бухгалтерскому учету утверждено Приказом Минфина РФ от 29.07.1998 №34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (ред. от 07.07.2016).

Оно определяет особенности порядка организации и ведения бухгалтерского учета, составления и предоставления бухгалтерской (финансовой) отчетности юридическими лицами, независимо от их организационно-правовой формы (кроме кредитных организаций и государственных (муниципальных) учреждений), в соответствии с законодательством РФ.

2) Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), разрабатываемые и утверждаемые Минфином РФ, на основании Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 23.05.2016).

- ПБУ № 1/2008 «Учетная политика организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 октября 2008 г. № 106н) (в ред. от 06.04.2015 № 57н).

В учетной политике организации утверждаются: план счетов бухгалтерского учета, формы первичных учетных документов, правила признания доходов и расходов организации, правила документооборота, порядок организации внутреннего контроля и т.д.

- ПБУ № 10/99 «Расходы организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н) (в ред. от 06.04.2015 №57н) [16].

Затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности. Расходы признаются в том периоде, в котором они были совершены, независимо от времени фактической выплаты денежных средств. В учетной политике организация прописывает порядок признания затрат на оплату труда в качестве расходов, отнесенных на себестоимость продукции, управленческие или коммерческие расходы.

- ПБУ № 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организации» (утверждено Приказом Минфина России от 19 ноября 2002 г. № 114н) (в ред. от 06.04.2015 №57н) [17].

Данное Положение регламентирует правила отражения в бухгалтерском учете и отчетности информации по налогу на прибыль организации. Способ определения налога на прибыль закрепляется в учетной политике.

III. К третьему уровню нормативного регулирования относятся различные методические указания по ведению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, разработанные Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

1) План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (в ред. от 08.11.2010);

План счетов разрабатывается организацией самостоятельно на основании Плана счетов, утвержденного Минфином РФ и закрепляется в Учетной политике организации.

2) Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;

Постановление утверждает унифицированные формы документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

Со вступлением в 2014 г. в силу Федерального закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» применение унифицированных форм не является обязательным. Обязательными к применению остаются только формы первичных документов, устанавливаемые уполномоченными органами на основании (в соответствии) с другими федеральными законами.

Так обязательными к применению остаются расчетно-платежные (форма № Т-49) и платежные (форма № Т-53), утвержденные положением о порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой Банка России на территории РФ (12.10.2011 № 307-П).

3) Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности» (в ред. от 02.07.2014);

Приказ определяет порядок выдачи листков нетрудоспособности, их хранения и правильность заполнения.

4) Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (в ред. от 02.07.2014).

Необходимость проведения аттестации рабочих мест определена ст. 209 Трудового кодекса РФ. Аттестация проводится для оценки условий труда работников организации и выявления вредных (опасных) факторов производственного процесса.

5) Руководство от 29.07.2005 по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда;

Настоящее руководство применяется для оценки профессионального риска, и включает в себя критерии оценки тяжести и напряженности условий труда, а также гигиеническую классификацию по вредности и опасности труда.

IV. Четвертый уровень составляют документы, разрабатываемые самой организацией: учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Таким образом, в настоящее время система нормативного регулирования бухгалтерского учета включает в себя документы четырех уровней: I уровень системы - Федеральный закон «О бухгалтерском учете» и иные федеральные законы, указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ по вопросам бухгалтерского учета. II уровень системы - Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), устанавливающие основные нормы и принципы бухгалтерского учета. III уровень системы - методические указания по ведению учета. IV уровень системы - рабочие документы разработанные самой организацией.

1.2. Основные положения, виды, формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы.

Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности (19, с. 36-38).

Существуют две основные разновидности системы оплаты труда: повременная и сдельная, т.е. заработная плата может зависеть либо от отработанного времени, либо от полученных результатов (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Формы и системы оплаты труда

Повременной величается таковая форма платы, когда главный доход труженика начисляется по установленной тарифной ставке либо окладу за практически отработанное время, т.е. главный доход находится в зависимости от квалификационного уровня сотрудника и отработанного времени (31, с. 25-27).

Повременная плата, может быть:

- простой;
- повременно-премиальной.

При несложной повременной системе оплаты труда объем заработной платы находится в зависимости от тарифной ставки либо оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда труженик сверх получки (тарифа, оклада) за практически отработанное время в добавок получает и премию. Она связана с результативностью того либо другого

подразделения либо фирмы в целом, и еще с вкладом труженика в единые последствия труда (22, с. 105-107).

По приему начисления заработной платы эта система разделяется на 3 вида:

- почасовая;
- поденная;
- понедельная;
- помесечная.

При почасовой оплате расчет заработка выполняется как следует из часовой тарифной ставки и практически отработанных тружеником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется отталкиваясь от жестких месячных окладов (ставок), количества трудящихся дней, практически отработанных тружеников в этом месяце, а еще количества трудящихся дней, предусмотренных графиком работы на этот месяц (41, с. 74-76).

При понедельной оплате труда соблюдается лишь установленная недельная длительность рабочего времени.

При помесечной оплате заработная плата сотрудникам начисляется сообразно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и числу дней фактической явки на работу.

Эта разновидность повременной оплаты труда величается окладной системой.

Сдельная плата труда используется тем работников, итоги труда которых имеют все шансы быть реально посчитаны. В главном это сотрудники, занятые на производстве (35, с. 148-151).

При сдельной оплате труда главный доход труженика находится в зависимости от цены, установленной на единицу исполняемой работы либо сделанной продукции (штуках, килограммах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по способу начисления заработной платы может быть:

- сдельная;
- прямая;
- сдельно-премиальная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная;
- сдельно-прогрессивная.

По объекту начисления у нее есть возможность быть:

- индивидуальная;
- коллективная (54, с. 106-108).

При прямой персональной сдельной системе объем заработка рабочего ориентируется численностью произведенной им за особый отрезок времени продукции либо численностью произведенных операций. Вся выработка рабочего по данной системе оплачивается по одной неизменной сдельной расценке. Потому доход рабочего растет напрямик пропорционально его выработке.

При сдельно-премиальной системе доход находится в зависимости не лишь от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за исполнение и перевыполнение установленных количественных и высококачественных характеристик.

При косвенно-сдельной системе доход рабочего ставится в зависимость не от индивидуальной выработки, а от последствий труда обслуживаемых ими трудящихся. По данной системе может оплачиваться труд таковых категорий запасных трудящихся как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие главное создание (21, с. 204-207).

При аккордной системе объем оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заблаговременно установленный комплекс работ с определением срока его исполнения. Сумма оплаты труда за исполнение этого ансамбля работ оглашается заблаговременно, как и срок ее исполнения до начала работы.

Использование сдельно-прогрессивной системы имеет смысл исключительно в случае острой потребности увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, т.е. на так именуемых «узких местах» производства. При данном для верного исчисления процента исполнения норм выработки, а, значит, и объема современных доплат нужно будет точно принимать во внимание рабочее время. При современной сдельной системе доход рабочего увеличивается скорее, чем его выработка. Это событие исключало возможность ее группового и многократного применения.

Бестарифная система оплаты труда представляет из себя эту систему, при которой заработная плата всех сотрудников представляет из себя долю каждого работающего в фонде оплаты труда (29, с. 61-63).

Бестарифная система оплаты труда применяется в условиях рыночной экономики, главнейший показатель которой по любому предприятию считается размер реализованной продукции и услуг. Чем больше размер реализованной продукции, особенно отлично действует это предприятие, значит, и заработная плата корректируется в зависимости от размера производства. Данная система применяется для управления персонала запасных трудящихся, для тружеников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда считается контрактная система. При контрактной форме найма сотрудников начисление заработной платы осуществляется в полном согласовании с условиями договора, в каком оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, точное задание, результаты в случае преждевременного расторжения уговора. Договор подписывается управляющим фирмы и тружеником. Он считается основой для решения всех трудовых споров. Помимо тарифной заработной платы работающим законодательством учтены всевозможные доплаты за отступления от обычных критерий труда. К этим доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, weekend и торжественные дни, временное замещение

недостающего сотрудника, управление бригадой, за исполнение работ требующих более высочайшей квалификации, классность водителям и иные. Порядок расчета всевозможных доплат различен. Объемы и условия выплат ориентируются в коллективном уговоре (45, с. 112-114).

Всю начисленную на предприятии заработную плату вполне возможно подразделить на последующие виды:

- главная заработная плата;
- доборная заработная плата;
- премии, гонорары по результатам работы за год.

Главная заработная оплата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. Тогда есть, может быть, сдельная плата труда, повременная или же контрактная. Главная заработная оплата согласно действующему трудовому законодательству не обязана выплачиваться труженикам реже, чем дважды за месяц (36, с. 99-102).

Вспомогательная заработная оплата начисляется на основании документов, подтверждающее право труженика на плату за неотработанное время. К этим выплатам относятся:

- плата ключевого, добавочного либо учебного отпуска;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выплаты выходного пособия при увольнении;
- выплаты при направлении труженика на курсы увеличения квалификации; - плата времени исполнения муниципальных обязанностей;
- многие другие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты труженику доборной заработной платы изготавливаются в сроки, конкретные работающим законодательством. Все перечисленные выплаты рассчитываются на базе среднего заработка. Во всех случаях средний доход на день его выплаты не имеет возможности быть меньше установленного Федеральным законом наименьшего объема оплаты труда (55, с. 207-210).

Вознаграждение по эффектам финансово-хозяйственной работы компании выплачиваются с помощью выгоды, остающейся в управлении

компании, за минусом средств, направляемых на пользование. Объем гонорары устанавливается по нормативу, определяемому как соответствие 12-ти месячных окладов к сумме указанной выгоды за предыдущий календарный год. Периодичность выплаты гонорары ориентируется предприятием самостоятельно.

В качестве источников гонорары за труд на предприятии делаются фонды общественной поддержки и становления, фонд становления производства, резервный фонд. Данные фонды делаются для распределения заработков и дивидендов меж работающими с целью увеличения их заинтересованности.

В целях усиления материальной заинтересованности трудящихся, руководящих сотрудников, основных профессионалов, инженерно-технических сотрудников, служащих на предприятии вводится положение о премировании. Премирование трудящихся делается по эффектам работы за месяц. Рабочие осуществившие прогулы лишаются премии всецело. Начисленные премии трудящимся выплачиваются, не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в общем по подразделению. Премию любой группе трудящихся в бригаде выплачивают в одном и том же объеме в процентах к тарифным ставкам за практически отработанное время (47, с. 63-70).

Премирование руководящих сотрудников, ИТР, служащих выполняется по эффектам работы за месяц. Характеристики и условия премирования ИТР и служащих инсталлируются руководителями организаций.

Таковым образом, формы и системы заработной платы - это прием установления зависимости меж численностью и качеством труда, т.е. меж мерой труда и его оплатой. Для этого употребляются всевозможные характеристики, отражающие итоги труда и практически отработанное время. Существуют 2 главные разновидности системы оплаты труда: повременная и сдельная. Всю начисленную на предприятии заработную оплату вполне возможно подразделить на последующие виды: главная заработная плата; доборная заработная плата; премии, гонорары по результатам работы за год.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОАО «БЕЛАЦИ»

2.1. Организационная характеристика ОАО «БелАЦИ»

Открытое акционерное общество «БелАЦИ» - одно из крупнейших предприятий России, специализирующееся на выпуске хризотилцементных изделий.

Юридический адрес: Россия, 308002, г. Белгород, ул. Мичурина, 104.

Основными видами деятельности в соответствии с Уставом (приложение 1) являются:

- производство и реализация хризотилцементной продукции;
- коммерческая деятельность.

Учитывая требования строительного рынка, ОАО «БелАЦИ» производит и реализует:

- листы асбестоцементные (хризотилловые) волнистые;
- листы асбестоцементные (хризотилловые) плоские непрессованные и прессованные;
- плитка асбестоцементная (хризотилловая);
- комплектующие детали для кровли (коньковые, арочные, угловые);
- трубы и муфты асбестоцементные (хризотилловые) напорные и безнапорные;
- трубы и муфты асбестоцементные (хризотилловые) для теплопроводов;
- картон асбестовый.

Изделия ОАО «БелАЦИ» выпускаются натурального цвета и окрашенные. Цвет: коричневый, зеленый, оксидно-красный, синий.

ОАО «БелАЦИ» участвует в областных и городских программах по благоустройству города, восстановлению церквей и памятников культуры, помощи малоимущим, благотворительных марафонах и других мероприятиях, направленных на поддержку социально не защищенных слоев населения.

За время своей работы предприятие удостоено 39 правительственных наград, ордена Трудового Красного Знамени, четырех международных призов - Золотой Меркурий, Золотая Пальма, Гранпри, Хрустальная Ника, статуса «Лидер российской экономики». В 2001г., 2003г., 2005г. Белгородасбестоцемент - в списке «Лучшие российские предприятия». Продукция ОАО «Белгородасбестоцемент» награждена дипломами «100 лучших товаров России» (2004, 2005, 2006, 2007гг.).

ОАО «БелАЦИ» выдан «Сертификат соответствия требованиям государственного стандарта поставки».

История предприятия начинается в 1953 году с пуска в эксплуатацию трубного завода на 4 технологические линии общей проектной мощностью 3840 км труб в год.

За 1953-1980 гг. на трубном заводе осуществлены мероприятия по модернизации оборудования, повышению его производительности, совершенствованию технологических процессов.

Рациональное размещение оборудования позволило на существующих площадях смонтировать в 1973 году пятую технологическую линию по производству труб.

В январе 1995 года на шиферном заводе №1 была переналажена технологическая линия на выпуск плоского непрессованного листа размерами 1750x1100x8мм.

С декабря 1992 года комбинат преобразован в акционерное общество «БелАЦИ», а с 1995 года - в ОАО «БелАЦИ».

В 1996 году освоен выпуск пенобетонных блоков, в 1997 году- выпуск асбестового картона, используемого в качестве огнезащитного, теплоизоляционного материала, а так же для уплотнения соединения приборов и коммуникаций.

В 1998 году начала работать первая технологическая линия по окраске шифера. В этом же году освоен выпуск плоской асбестоцементной плитки.

ОАО «БелАЦИ» имеет линейно-функциональную структуру управления (рис. 2.1), то есть высокая степень разделения труда, развитая иерархия управления, при которой каждый руководитель кем-то контролируется; найм на работу в соответствии с квалификационными требованиями.

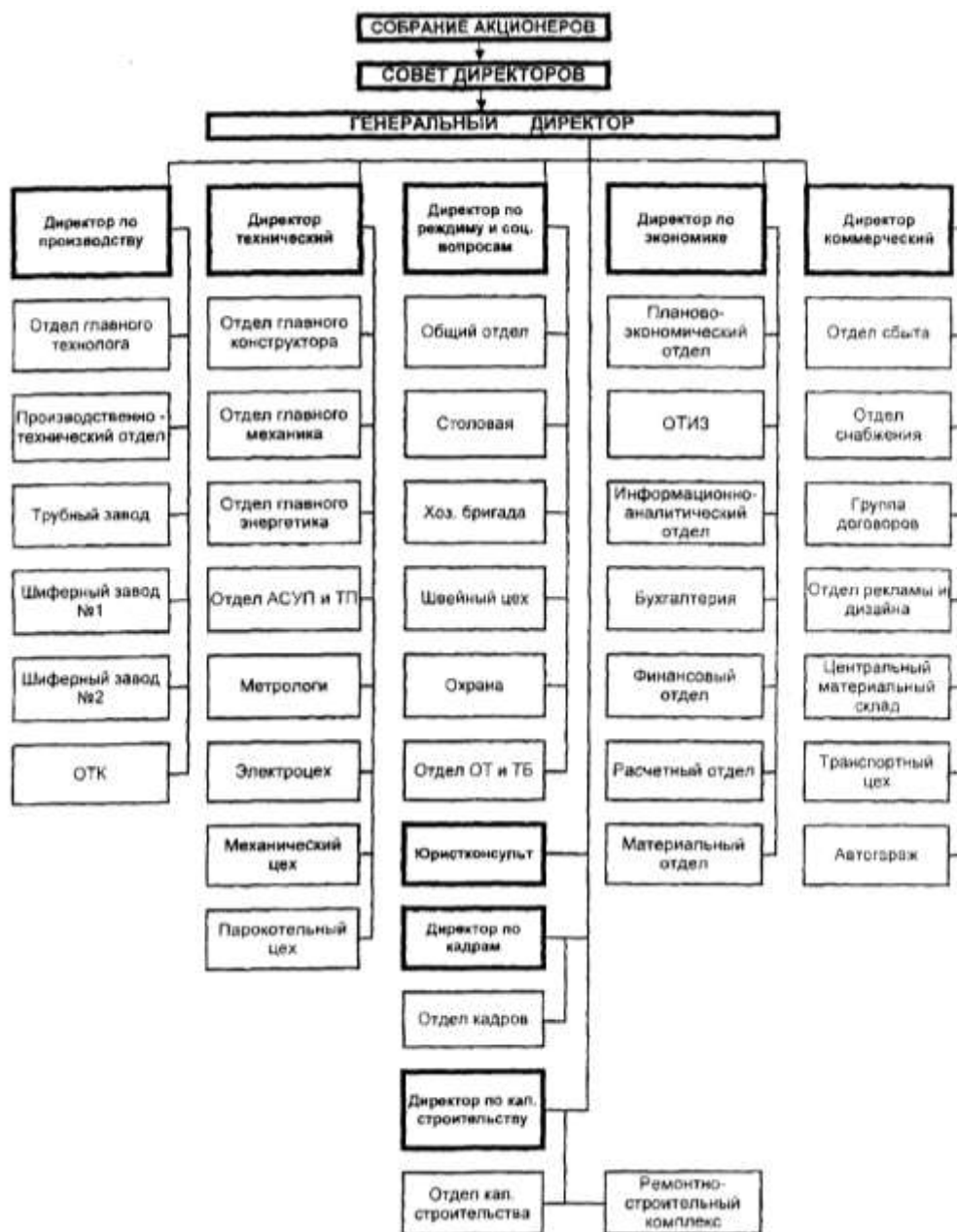


Рис. 2.1. Организационная структура управления «БелАЦИ»

Такая структура управления обладает целым рядом преимуществ:

- быстрое осуществление действий по распоряжениям и указаниям, отдающимся вышестоящими руководителями нижестоящим,
- рациональное сочетание линейных и функциональных взаимосвязей;
- стабильность полномочий и ответственности за персоналом.
- единство и четкость распорядительства и т.д.

Недостатками является:

- дублирование функций руководителя и функциональных специалистов в процессе управленческой деятельности;
- недостаточная для больших компаний, и компаний, работающем на динамичном рынке, оперативность принятия решений;
- разногласия между линейными и функциональными службами.

Миссия предприятия заключается в производстве и реализации изделий из хризотилцемента, доступных широкому кругу потребителей с различным достатком. Практически, на сегодняшний день воплощается в жизнь одна из идей ОАО «БелАЦИ» - предложить покупателю весь перечень строительных материалов для строительства коттеджей, садовых домиков, различных хозяйственных построек, вплоть до шиферных гвоздей с красивой защитной шляпкой под цвет шифера.

ОАО «БелАЦИ» имеет:

1. Основные производственные подразделения:

- завод по производству хризотилцементных листов, который оснащен двумя линиями по производству листов 7 волновых профиля 40/150 размером 1750x980x5,8 мм, одной линией по производству плоских непрессованных листов размером 1750x1200x8 мм, одной линией по производству листов 8 волновых профиля 40/150 размером 1750x1130x5,8 мм, тремя линиями по окраске хризотилцементных изделий;
- завод по производству хризотилцементных труб и листов, который оснащен двумя линиями по выпуску 4-х метровых труб диаметром 100-150 мм, безнапорные и напорные 9 атм, одной линией по выпуску 5-ти метровых труб

диаметром 200-500 мм напорностью 9-15 атм (трубы комплектуются хризотилцементными муфтами, которые производятся на этих же линиях), одной линией по выпуску листов 8 волновых профиля 40/150 размером 1750x1130x5,8 мм, одной линией по выпуску плоских прессованных и непрессованных листов разных размеров и толщины.

2. Вспомогательные производственные подразделения:

- участок деревообработки;
- участок изготовления красок;
- электроподстанции;
- водоносные станции;
- парокотельный цех;
- компрессорный цех;
- механический цех;
- электроремонтный цех;
- ремонтно-строительный цех;
- транспортный (погрузка) цех;
- автогараж;
- очистные сооружения.

Продукция ОАО «БелАЦИ» отвечает современным архитектурно-строительным требованиям и повышению разнообразия декоративной отделки зданий. Она прекрасно сочетается с другими отделочными материалами. Ее можно использовать как в малоэтажном строительстве, так и для оформления отдельных архитектурных элементов зданий.

Основным рынком сбыта продукции данного предприятия является, конечно, Белгородская область, где оно является монополистом по выпуску асбестоцементных изделий.

Таким образом, открытое акционерное общество «БелАЦИ» - одно из крупнейших предприятий России, специализирующееся на выпуске хризотилцементных изделий. Основными видами деятельности являются: производство и реализация хризотилцементной продукции, коммерческая

деятельность.

2.2. Анализ основных экономических показателей

Экономический анализ играет важную роль в повышении экономической эффективности деятельности организаций, в укреплении их финансового состояния. Он представляет собой экономическую науку, которая изучает экономику организаций, их деятельность с точки зрения оценки их работы по выполнению бизнес-планов, оценки их имущественно-финансового состояния и с целью выявления неиспользованных резервов повышения эффективности деятельности организаций (56, с. 148-151).

Задачи экономического анализа:

- повышение научно-экономической обоснованности бизнес-планов, нормативов;
- объективное и всестороннее исследование выполнения бизнес-планов и соблюдения нормативов;
- определение результативности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов;
- контроль за осуществлением требований коммерческого расчета;
- выявление внутренних резервов;
- проверка оптимальности управленческих решений.

Основные показатели финансово-хозяйственной, характеризующие деятельность предприятия за период 2014-2016 гг., рассчитанная на основе бухгалтерской отчетности (приложение 2-7) представлены в таблице 2.1.

Из таблицы 2.1. видно, что выручка предприятия за период 2014-2016 гг. имеет тенденцию к снижению, так в 2014 году ее величина составила 1259495 тыс. руб., в 2015 году – 1211654 тыс. руб., в 2016 году – 1114313 тыс. руб., что свидетельствует о снижении эффективности работы ОАО «БелАЦИ», влиянии финансово-экономического кризиса в стране на объем производства и реализации изделий из асбестоцемента.

Таблица 2.1.

Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности
ОАО «БелАЦИ» за 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г	2015 г	2016 г	Абсолютное отклонение, тыс. руб.		Темп роста (%)	
				2015 г./2014 г.	2016 г./2015г.	2015 г./2014 г.	2016 г./2015 г.
2. Себестоимость, тыс. руб.	1081361	1069069	1021320	-12292	-47749	98,86	95,53
1. Выручка, тыс. руб.	1259495	1211654	1114313	-47841	-97341	96,20	91,97
2. Себестоимость, тыс. руб.	1081361	1069069	1021320	-12292	-47749	98,86	95,53
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.	145389	106138	53915	-39251	-52223	73,00	50,80
4. Чистая прибыль, тыс. руб.	95973	40574	20131	-55399	-20443	42,28	49,62
5. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	168476	160228	153447	-8248	-6781	95,10	95,77
6. Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс. руб.	57744	47975	91578	-9769	43603	83,08	190,89
7. Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс. руб.	83474	71559	122148	-11915	50589	85,73	170,70
8. Среднесписочная численность работников, чел.	754	711	642	-43	-69	94,30	90,30
9. Производительность труда, тыс. руб.	1670,42	1704,15	1735,69	33,74	31,54	102,02	101,85
10. Рентабельность деятельности, %	8,88	3,80	1,97	-5,08	-1,82	42,76	51,94

Снижение выручки обусловило снижение себестоимости производства продукции предприятия, которая в 2015 году составила 1069069 тыс. руб., что ниже, чем в 2014 году на 12292 тыс. руб., а в 2016 году себестоимость снизилась еще на 47749 тыс. руб. (4,47%) и составила 1021320 тыс. руб.

Соответственно, прибыль от продаж и чистая прибыль организации также снизились за период 2014-2016 гг. Величина прибыли от продаж в 2014 году составила 145389 тыс. руб., в 2015 году - 106138 тыс. руб., в 2016 году – 53915

тыс. руб., а чистая прибыль составила в 2014 году - 95973 тыс. руб., в 2015 году - 40574 тыс. руб., в 2016 году – 20131 тыс. руб. Таким образом, негативные экономические условия в стране снизили конечные финансовые результаты деятельности организации за анализируемый период в 3 раза. Соответственно, рентабельность деятельности ОАО «БелАЦИ» снизилась с 8,88% (2014 год) до 1,97% (2016 год).

Снижение объема производства и продаж продукции способствовали снижению среднесписочной численности работников, которая в 2015 году относительно 2014 года снизилась на 43 чел., а в 2016 году – снизилась еще на 69 чел. Единственным положительным моментом деятельности предприятия за анализируемый период является рост производительности труда, которая в 2014 году составила 1670,42 тыс. руб., в 2015 году - 1704,15 тыс. руб., в 2016 году – 1735,69 тыс. руб.

Среднегодовая стоимость основных средств за период 2014-2016 гг. снизилась с 168476 тыс. руб. до 153447 тыс. руб., что свидетельствует о том, что основные средства на протяжении отчетного периода не обновляются.

На предприятии за период 2014-2016 гг. снизился уровень расчетноплатежной дисциплины с покупателями и поставщиками. Так дебиторская задолженность возросла за период на 33834 тыс. руб. и составила 91578 тыс. руб., а кредиторская возросла на 38674 тыс. руб. и составила 122148 тыс. руб.

Финансовое положение организации, ее ликвидность и платежеспособность непосредственно зависят от того, насколько быстро средства, вложенные в активы, превращаются в реальные деньги.

Анализ ликвидности организации – это анализ ликвидности баланса. Он заключается в сравнении средств по активу, которые сгруппированы по степени ликвидности и расположены в порядке убывания с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения в порядке возрастания сроков.

Для определения ликвидности следует сопоставить итоги приведенных групп по активу и пассиву. Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеют место следующие соотношения:

$$A1 \geq П1, A2 \geq П2, A3 \geq П3, A4 \leq П4 \quad (1)$$

Выполнение первых трех неравенств с необходимостью влечет выполнение и четвертого неравенства, поэтому практически существенным является сопоставление итогов первых трех групп по активу и пассиву. Четвертое неравенство носит «балансирующий» характер и в то же время имеет глубокий экономический смысл: его выполнение свидетельствует о соблюдении минимального условия финансовой устойчивости - наличии у организации собственных оборотных средств [16, с. 230].

Анализ ликвидности баланса проведем в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Динамика ликвидности баланса ОАО «БелАЦИ» за 2014-2016 гг.

Показатели	Года			Показатели	Года			Платежный излишек или недостаток		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016	2014	2015	2016
Наиболее ликвидные активы (A1)	24049	52753	8863	Наиболее срочные обязательства (П1)	83474	71559	122148	-59425	-18806	-113285
Быстрореализуемые активы (A2)	57744	47975	91578	Краткосроч Пассивы (П2)	15725	829	51646	42019	47146	49559
Медленно реализуемые активы (A3)	459748	431157	508396	Долгосрочн. пассивы (П3)	19667	20639	23497	440081	410518	484899
Труднореализуемые активы (A4)	204855	168721	165279	Постоянные пассивы (П4)	627530	607579	576825	-422675	-438858	-411546
Активы	746396	700606	774116	Пассивы	746396	700606	774116	-	-	-

По данным таблицы 2.2 можно сделать вывод, что баланс ОАО «БелАЦИ» в 2014-2016 гг. был не ликвиден.

Несоответствие первого неравенства в отчетном году говорит о недостатке наиболее ликвидных активов необходимых для продажи или погашения краткосрочных финансовых вложений. Сопоставление наиболее ликвидных средств и быстро реализуемых активов с наиболее срочными обязательствами и краткосрочными пассивами позволяет выяснить текущую ликвидность.

Второе и третье неравенство выполняется, что свидетельствует о платежеспособности и добросовестности дебиторов организации. Сравнение же медленно реализуемых активов с долгосрочными пассивами отражает перспективную ликвидность. Текущая ликвидность свидетельствует о платежеспособности (или неплатежеспособности) организации на ближайший к рассматриваемому моменту промежуток времени.

Выполнение четвертого неравенства свидетельствует о достатке у организации собственных оборотных средств. Перспективная ликвидность представляет собой прогноз платежеспособности на основе сравнения будущих поступлений и платежей.

Анализ платежеспособности необходим не только для организации с целью оценки и прогнозирования финансовой деятельности, но и для внешних инвесторов (банков).

Прежде чем выдавать кредит, банк должен удостовериться в кредитоспособности заемщика. То же должны сделать и организации, которые хотят вступить в экономические отношения друг с другом (32, с. 84-86).

Коэффициенты платежеспособности, представленные в таблице 4 отражают возможность организации погасить краткосрочную задолженность за счет тех или иных элементов оборотных средств.

По данной таблице 2.3 необходимо отметить: коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какую часть текущей краткосрочной задолженности организация может погасить в ближайшее время за счет денежных средств и приравненных к ним финансовых вложений.

Таблица 2.3

Динамика показателей платежеспособности ОАО «БелАЦИ» за 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Порядок расчета	Нормативное значение	Фактические значения			Изменения (+,-)	
			2014 г	2015 г	216 г	2015г. от 2014г.	2016г. от 2015г.
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\frac{A1}{П1 + П2}$	0,2÷0,5	0,24	0,73	0,05	0,49	-0,68
Коэффициент промежуточной ликвидности	$\frac{A1 + A2}{П1 + П2}$	≥ 1	0,82	1,39	0,58	0,57	-0,81
Коэффициент текущей ликвидности	$\frac{A1 + A2 + A3}{П1 + П2}$	≥ 2	5,46	7,35	3,50	1,89	-3,85

В ОАО «БелАЦИ» данный показатель за 2015 год увеличился на 0,49, а в 2016 г. снова снизился на 0,68 и на конец года составил 0,05. Данный показатель ниже нормативного значения, что говорит о не способности погашения краткосрочных финансовых вложений организации.

Коэффициент промежуточной ликвидности характеризует степень покрытия текущих обязательств в сроки, которые понадобятся для возврата или реализации краткосрочной дебиторской задолженности. Коэффициент промежуточной ликвидности показывает снижение покрытия наиболее ликвидными и быстрореализуемыми активами краткосрочных обязательств организации в 2016 году по сравнению с 2015 г. на 0,81.

Коэффициент текущей ликвидности позволяет установить, в какой кратности текущие активы покрывают краткосрочные обязательства. В ОАО «БелАЦИ» этот коэффициент составил на конец 2014 г. 5,46, в 2015 г. на 1,89 увеличился и на конец года составил 7,35, а в 2016 г. снизился на 3,85 и на конец отчетного года стал равен 3,50. Данный показатель в ОАО «БелАЦИ» выше нормативного значения, а это значит, что организация – платежеспособна.

Обобщающим показателем финансовой устойчивости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат,

который определяется в виде разницы величины источников средств и величины запасов и затрат (42, с. 75-76).

Определение типа финансовой устойчивости ОАО «БелАЦИ» представлено в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Динамика показателей финансовой устойчивости
ОАО «БелАЦИ» в 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Порядок расчета	Значение		
		2014 г.	2015 г.	2016 г.
Величина запасов, тыс. руб.	Стр. 1210 ф.1	454527	425861	493912
Собственные источники формирования запасов, тыс. руб.	СОС=СК-ВнА	422675	438858	411546
Собственные и долгосрочные источники формирования запасов, тыс. руб.	СД=СОС+ ДЗК	442342	459497	435043
Общая сумма основных источников формирования запасов, тыс. руб.	ОИ=СОС+ стр. 1510 ф.1	457342	459497	462296
Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств	$\Phi^C =$ СОС – 3	-31852	12997	-82366
Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных источников формирования запасов	$\Phi^T =$ СД – 3	-12185	33636	-58869
Излишек (+), недостаток (-) общей величины основных источников формирования запасов	$\Phi^O =$ ОИ – 3	2815	33636	-31616
Трехкомпонентный показатель типа финансовой устойчивости	S (Ф)	(0,0,1)	(1,1,1)	(0,0,0)
Тип финансовой устойчивости	X	Не устойчивое	Абсолютно устойчивое	Не устойчивое (кризисное)

Согласно данным таблицы 2.4 можно сделать вывод, что в 2016 г. за счет снижения собственных и долгосрочных источников формирования запасов ухудшилось состояние предприятия и финансовую устойчивость следует считать кризисной.

Таким образом, что основной целью ОАО «БелАЦИ» является получение прибыли, лидирующие места на рынке асбестобетонных изделий и расширение ассортимента. Основным видом деятельности ОАО «Белгородасбестоцемент» является производство изделий из асбестоцемента и волокнистого цемента. В

ОАО «БелАЦИ» применяется линейно - функциональная структура управления. Негативные экономические условия в стране снизили конечные финансовые результаты деятельности организации за анализируемый период в 3 раза. Соответственно, рентабельность деятельности ОАО «БелАЦИ» снизилась с 8,88% (2014 год) до 1,97% (2016 год). На ОАО «БелАЦИ» за 2014-2016 гг. численность персонала снизилась на 112 чел., что связано со снижением объема производства и реализации изделий из асбестоцемента, нестабильным финансово-экономическим положением в стране.

2.3. Характеристика организации ведения бухгалтерского учёта в ОАО «БелАЦИ»

Бухгалтерский учет в ОАО «БелАЦИ» осуществляется бухгалтерией, являющейся самостоятельным структурным подразделением данного предприятия и возглавляемой главным бухгалтером.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета несет руководитель предприятия. В его обязанности входит создание необходимых условий для правильного ведения бухгалтерского учета, выполнения всеми подразделениями и службами, работниками предприятия, имеющими отношение к учету, требований главного бухгалтера относительно порядка оформления и представления для учета документов и сведений.

Внешняя бухгалтерская отчетность ОАО «БелАЦИ» составляется в порядке и в сроки, предусмотренные нормативными актами по бухгалтерскому учету.

Бухгалтерская отчетность ОАО «БелАЦИ» формируется бухгалтерией аппарата управления на основании обобщенной информации об имуществе,

обязательствах и результатах деятельности с учетом информации, предоставляемой бухгалтерскими структурами подразделений.

Бухгалтерский учет в ОАО «БелАЦИ» ведется в соответствии с Законом «О бухгалтерском учете», положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, учетной политикой (приложение 8), планом счетов финансово-хозяйственной деятельности и инструкцией по его применению.

На рисунке 2.2 изображена схема бухгалтерии ОАО «БелАЦИ».

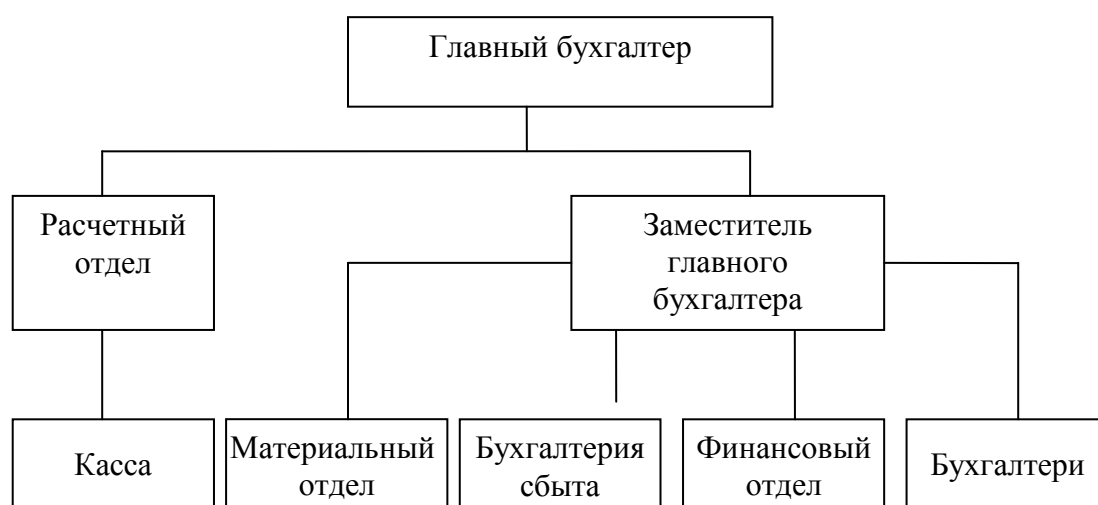


Рис. 2.2. Схема бухгалтерии ОАО «БелАЦИ»

Организация применяет журнально-ордерную форму бухгалтерского учета с использованием компьютерной программы, на основе табличного процессора Excel и MS-DOS, разработанной специалистом предприятия. Эта программа учитывает специфику производственной деятельности ОАО «БелАЦИ» и разработана с соблюдением российских методологических правил бухгалтерского учета. С помощью ее формируются первичные документы, на основе которых составляются все регистры и формы бухгалтерского учета.

В ОАО «БелАЦИ» централизация учета, т.е. все работы по текущему обобщению и систематизации информации, составлению бухгалтерских отчетов, экономическому анализу и контролю сосредотачиваются в едином

подразделении предприятия. Это обеспечивает возможность рационального разделения труда и организации действенного контроля со стороны учетного аппарата за работой производственных подразделений.

Руководствуясь централизованно установленным счетным планом, ОАО «БелАЦИ» разработало свой собственный рабочий план счетов. При этом из всей совокупности синтетических счетов выбраны те, которые действительно необходимы на данном предприятии для отражения коммерческой и финансово – хозяйственной деятельности и формирования полной и достоверной картины имущественного и финансового положения предприятия.

Построение рабочего плана счетов предполагает выделение и расположение счетов в определенной системе, что позволяет установить необходимую основу для отражения, понимания и объяснения всего многообразия наблюдаемых явлений хозяйственной жизни.

Правила документооборота в ОАО «БелАЦИ» регламентируются Положением о документах и документообороте в бухгалтерском учете. Эти правила увязаны с формами бухгалтерского и управленческого учета на предприятии.

Учетная политика разрабатывается главным бухгалтером и утверждается руководителем, один ее экземпляр представляется в налоговую инспекцию.

Учетная политика, избранная предприятием, подлежит оформлению соответствующей организационно-распорядительной документацией. Основное назначение этой документации состоит в том, чтобы зафиксировать составляющие учетной политики, обеспечить единообразную и по возможности точную реализацию их в практике предприятия всеми структурными подразделениями и каждым исполнителем.

3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОАО «БЕЛАЦИ»

3.1. Первичный учет

Документальное оформление расчетов с работниками - неотъемлемая часть учета расчетов по оплате труда, поскольку заработная плата начисляется в соответствии с документами по учету использования рабочего времени.

Прием работников в ОАО «БелАЦИ» осуществляется, как правило, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности ОАО «БелАЦИ» в соответствии с ее Уставом применяется унифицированная форма № Т-3 «Штатное расписание».

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

При приеме работника на работу оформляется трудовой договор (Приложение 9). На основании трудового договора составляется приказ (распоряжение) о приеме работника на работу по форме № Т-1 (Приложение 10). В том случае, если в организацию принимается одновременно несколько работников, то на всех может быть оформлен один приказ по форме № Т-1а. Эти формы составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию.

Подписанный руководителем ОАО «БелАЦИ» или уполномоченным на это лицом приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем указывается во всех первичных документах по учету труда и заработной платы.

На основании приказа о приеме на работу заполняются следующие документы:

- трудовая книжка работника;
- личная карточка работника (форма № Т) (Приложение 11);
- лицевой счет работника (форма № Т-54 или № Т-54а).

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на основании приказа (распоряжения) о приеме на работу (форма № Т-1 или № Т-1а), трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения.

Во время работы в ОАО «БелАЦИ» работник или работники могут быть переведены на другую работу, например, из одного структурного подразделения в другое.

Переводы работников на другую работу в ОАО «БелАЦИ» оформляются приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5) (Приложение 12), который заполняется работником отдела кадров, подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом и объявляется работнику под расписку. В данном приказе указывается оклад (тарифная ставка) по новому месту работы.

Предоставление работнику отпуска оформляется приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6) (Приложение 13). При предоставлении отпуска нескольким работникам приказ составляется по форме № Т-6а.

Эти приказы составляются работником кадровой службы ОАО «БелАЦИ» или уполномоченным лицом, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом и объявляются работнику под расписку.

На основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска делаются отметки в личной карточке (форма № Т-2), лицевом счете (формы № Т-54 или № Т-54а) и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

Отпуск работникам в ОАО «БелАЦИ» предоставляется в соответствии с составленным графиком отпусков (форма № Т-7).

При увольнении работника из ОАО «БелАЦИ» составляется приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8) (Приложение 14), который заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляется работнику под расписку.

На основании приказа делается запись в личной карточке (форма № Т-2 или № Т-2ГС), лицевом счете (форма № Т-54 или № Т-54а), трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

Для оформления и учета направления работников ОАО «БелАЦИ» в командировки применяются приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма № Т-9) или приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку (форма № Т-9а).

Эти формы заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом.

Документом, удостоверяющим время пребывания в служебной командировке, является командировочное удостоверение (форма № Т-10).

Для оформления и учета поощрений работникам за успехи в работе применяются приказ I (распоряжение) о поощрении работника (форма № Т-11) или приказ (распоряжение) о поощрении работников (форма № 7-11а).

Указанные формы составляются на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает работник, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, и объявляются работникам под расписку. На основании приказа (распоряжения) вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

На основании первичных документов о приеме на работу в бухгалтерии ОАО «БелАЦИ» на каждого работника открывается лицевой счет (форма № Т-54 или № Т-54а).

Лицевой счет заполняется в течение года. В нем справочно отражается следующая информация: год рождения работника, количество иждивенцев, паспортные данные, номер страхового пенсионного свидетельства, адрес места жительства. В лицевом счете в течение года проставляются отметки о приеме на работу и переводах с указанием отдела, должности и оклада. Кроме того, приводятся ежемесячно все виды произведенных начислений и удержаний. С учетом этой информации исчисляется средний заработок работникам ОАО «БелАЦИ», необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листам и т. д.

Кадровый работник в ОАО «БелАЦИ» ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником - табельный учет рабочего времени. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, ухода с работы, случаев неявок с указанием причин опозданий, времени простоя, сверхурочной работы и т. д.

По окончании месяца табель закрывается, т. е. в нем подсчитывается по каждому работнику: количество дней явок на работу, неявок по причинам, количество неотработанных часов (опоздании, преждевременного ухода).

Табель учета рабочего времени служит основанием для начисления заработной платы при повременной форме оплаты труда. Расчет количества отработанных часов может осуществляться два раза в месяц или общим итогом за месяц.

Расчетно-платежная ведомость (форма Т-49) в ОАО «БелАЦИ» служит для определения размера заработной платы и удержаний из этой суммы, кроме того данная форма является документом для выплаты заработной платы за месяц.

В расчетной ведомости (форма Т-51) содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам.

Платежная ведомость (форма Т-53) используется для выплаты заработной платы работникам. В ней указываются фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

Заработная плата работникам ОАО «БелАЦИ» перечисляется на пластиковую карточку или на счет в банке. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «БелАЦИ» коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Таким образом, документальное оформление расчетов с работниками - неотъемлемая часть учета расчетов по оплате труда, поскольку заработная плата начисляется в соответствии с документами по учету использования рабочего времени. Все первичные документы, применяемые в ОАО «БелАЦИ» для учета труда и заработной платы, содержат реквизиты и показатели,

необходимые для расчета оплаты труда, позволяют точно и своевременно отражать фактические затраты труда и его оплату.

3.2. Расчет удержаний из заработной платы работников

Удержания из зарплаты - это суммы, понижающие на законных основаниях (то есть прямо установленных законодательством или установленных в случае наличия судебного решения) размер выдаваемой на руки оплаты труда.

Удержание из зарплаты сотрудника всегда происходит в пользу государства или иных лиц, права которых сотрудником были некогда нарушены. Большинство из указанных удержаний можно сгруппировать в три группы (рис. 3.1.).

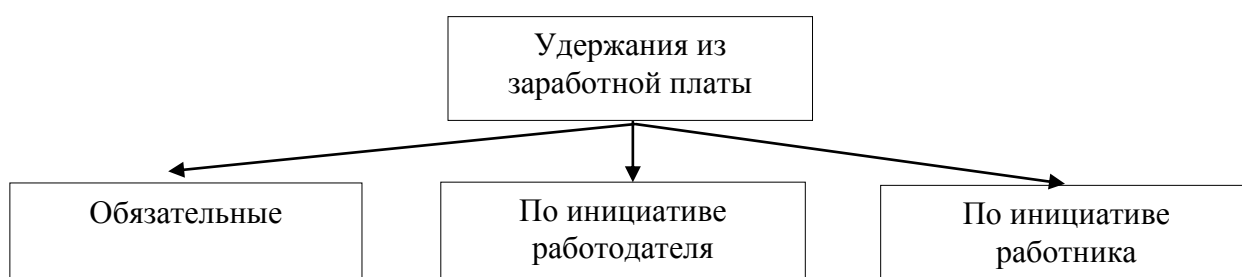


Рис. 3.1. Виды удержаний из заработной платы работников в ОАО «БелАЦИ»

Рассмотрим удержания из заработной платы работников ОАО «БелАЦИ» более подробно.

1. Удержание из заработной платы сотрудника в обязательном порядке. Обязательное удержание на то и обязательное, что не зависит от воли работника или работодателя. Оно производится либо по прямому указанию закона, либо по исполнительному листу.

К обязательным удержаниям в ОАО «БелАЦИ» относят:

а) НДФЛ - налог, который обязаны платить все (исключения прямо указаны в Налоговом кодексе РФ) граждане РФ, если они получили в отчетном периоде доход. Порядок начисления, удержания и возмещения положенных вычетов регламентирован главой 23 НК РФ. Ст. 226 указывает, работодатель может удержать денежные средства только из дохода, который работник получил у него. Максимальная сумма удержания не может превышать 50% от полной суммы выплаты (на данный момент НДФЛ в России установлен на уровне 13%).

б) Удержания в рамках исполнительного производства. К таким удержаниям ФЗ «Об исполнительном производстве», принятый 02.10.2007 в ст. 99 относит:

- алименты на детей, естественно младше 18 лет;
- средства на возмещение вреда здоровью, вреда из-за потери кормильца, вреда, причинённого преступлением;
- иные случаи.

в) Алименты, удерживаемые по решению суда. Семейный кодекс в ст. 109 устанавливает обязанность работодателя производить такие удержания (производятся после удержания налога).

г) Удержания из заработка и пенсий осуждённых, затрачиваемых на их содержания (Уголовно-исполнительный кодекс РФ, ст. 107).

Приведем пример расчета НДФЛ. У сотрудника ОАО «БелАЦИ» трое детей в возрасте 10, 15 и 25 лет. Из них право на вычет есть только по двум несовершеннолетним детям. На старшего ребенка никакие вычеты не распространяются. Доход сотрудника составляет 22500 руб.

При расчете заработной платы за март 2016 года бухгалтер ОАО «БелАЦИ» учел вычет на второго ребенка в размере 1400 руб., и 3000 руб. - на младшего. Соответственно, НДФЛ составит 2353,00 руб. ((22500 руб. – (1400 руб. + 3000 руб.)) 13%). А работник получит на руки 20147,00 руб.

2. Удержание из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя. К ним относят:

- а) возмещение неотработанного, но уже выданного аванса;
- б) возмещение неизрасходованного, но и не возвращённого аванса, в связи с командировкой, или иных случаях;
- в) возвращение излишне уплаченной зарплаты при наличии счётной ошибки или решения органа по трудовым спорам о наличии вины работника в возникшей переплате;
- г) возмещение за неотработанные отпускные дни, если ежегодный отпуск работнику был предоставлен.

ОАО «БелАЦИ» может удержать суммы, указанные выше в пунктах «а,б,в» если срок не превысил одного месяца со дня наступления событий, и нет возражений работника.

Счётная ошибка не включает неверное применение законодательства о труде, поэтому такие «излишки» целиком и полностью лягут «на плечи» организации.

По пункту «г» законодатель устанавливает ограничения, при которых такое возмещение невозможно:

- отказ сотрудника от перевода на работу, рекомендованную ему по мед. показаниям;
- ликвидация организации;
- сокращение штата работников;
- призыв сотрудника на службу;
- смерть сотрудника или признание его безвестно отсутствующим;
- восстановление работника после незаконного увольнения;
- пресловутый форс-мажор.

Рассмотрим пример удержаний из заработной платы по инициативе работодателя.

Новикову И.С. при направлении в служебную командировку на территории Российской Федерации выдали аванс в размере 25 000 руб. По возвращению из командировки Иван Сергеевич составил авансовый отчет с приложением подтверждающих расходы документов на сумму 18 000 руб.

(проезд, проживание в гостинице, суточные и пр.). Новикову И.С. установлен оклад в размере 22 000 руб., налоговых вычетов по НДФЛ он не имеет.

Директором ОАО «БелАЦИ» было принято решение об удержании из заработной платы Новикова И.С. с августа 2016 г. неиспользованных средств, взятых под отчет.

В бухгалтерском учете ОАО «БелАЦИ» оформлены следующие проводки (табл. 3.1.).

Таблица 3.1

Отражение в учете удержаний из заработной платы работника по инициативе работодателя ОАО «БелАЦИ»

Содержание хозяйственной операции	Корреспондирующие счета		Сумма, тыс. руб.
	Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата за август	44	70	22000
Удержан НДФЛ (22000*13%)	70	68	2860
Удержана часть неизрасходованного аванса (22000-2860) *20%	70	71	3828
Выдана заработная плата за август 2016 года (22000-2860-3828)	70	50	15312
Удержана часть неизрасходованного аванса (25000-18000)-3828	70	71	3172
Выдана заработная плата за август (22000-2860-3172)	70	50	15968

3. Удержания по инициативе работника

По инициативе работника в ОАО «БелАЦИ» могут производиться следующие удержания:

- взносы на добровольное личное страхование, в том числе медицинское и пенсионное;
- суммы в погашение займов, выданных работодателем, и кредитов, выданных банками, и процентов за пользование займами (кредитами);
- суммы, направляемые на благотворительность и т.п.

Размер общих удержаний из зарплаты сотрудника в ОАО «БелАЦИ» не может превышать 50 % от его дохода;

Если удержания осуществляются на оплату алиментов на детей, возмещение вреда здоровью, из-за потери кормильца, а также из-за

совершенного преступления, то работнику оставляют не менее 30 % его заработной платы.

Законом установлен перечень доходов, удержание из которых не производится. К ним относятся доходы: полученные на возмещение вреда здоровью, в связи с нанесением увечья или гибелью на службе, а также перечисленные в связи с потерей кормильца; компенсационные выплаты и дотации, производимые из бюджетов различных уровней; алименты; пенсии по потере кормильца; материнский капитал и др.

Приведем пример удержания из заработной платы по инициативе работника. Оклад работника ОАО «БелАЦИ» составляет 26800 руб., 12300 руб. из которого по письменному заявлению трудящегося ежемесячно перечисляются организации банку в оплату потребительского кредита. Бухгалтер в ОАО «БелАЦИ» делает следующие записи (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Отражение в учете добровольного удержания из заработной платы работника
ОАО «БелАЦИ»

Содержание хозяйственной операции	Корреспондирующие счета		Сумма, тыс. руб.
	Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата работнику организации	26	70	26800
Удержан НДФЛ (26800*13%)	70	68	3484
Из зарплаты работника произведено удержание по его письменному заявлению	70	76	12300
Выплачена заработная плата (26800 руб. - 12300 руб. - 3484 руб.)	70	50	11016
По заявлению работника средства перечислены банку	76	51	12300

Таким образом, удержания из зарплаты - это суммы, понижающие на законных основаниях (то есть прямо установленных законодательством или установленных в случае наличия судебного решения) размер выдаваемой на руки оплаты труда.

Удержание из зарплаты сотрудника всегда происходит в пользу государства или иных лиц, права которых сотрудником были некогда нарушены. Большинство из указанных удержаний можно сгруппировать в три

группы: обязательные (НДФЛ, алименты и др.); удержание из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя (возмещение неотработанного, но уже выданного аванса; возмещение неизрасходованного, но и не возвращённого аванса, в связи с командировкой, или иных случаях); удержания по инициативе работника (взносы на добровольное личное страхование, в том числе медицинское и пенсионное; суммы в погашение займов, выданных работодателем, и кредитов, выданных банками, и процентов за пользование займами (кредитами). Размер общих удержаний из зарплаты сотрудника в ОАО «БелАЦИ» не может превышать 50 % от его дохода. Если удержания осуществляются на оплату алиментов на детей, возмещение вреда здоровью, из-за потери кормильца, а также из-за совершённого преступления, то работнику оставляют не менее 30 % его заработной платы.

3.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Для обобщения информации о расчетах с персоналом по оплате труда, в ОАО «БелАЦИ» предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются:

- выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п.;
- выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации;
- суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

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

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением материально-производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, в ОАО «БелАЦИ» отражают по дебету счетов 07 «Оборудование к установке», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 10 «Материалы» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

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

Депонированные суммы сдаются в банк по объявлению на взнос наличными. На сданные суммы составляется один расходный кассовый ордер.

Невостребованная депонированная заработная плата хранится на расчетном счете в банке в течение трех лет. По истечении этого срока неполученные суммы относятся на финансовые результаты организации.

Остаток по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» может быть:

- пассивным, это связано с тем, что заработная плата начисляется последним днем отчетного (отработанного) месяца, а выдается работнику в последующий месяц;

- активным или активно-пассивным - остаток может быть при излишней выплате заработной платы сотруднику, превышающей ее начисления, например, при ошибочном перечислении на зарплатный счет.

Таблица 3.3

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
в ОАО «БелАЦИ» корреспондирует со счетами

По дебету	По кредиту
50 Касса	08 Вложения во внеоборотные активы
51 Расчетные счета	20 Основное производство
52 Валютные счета	23 Вспомогательные производства
55 Специальные счета в банках	25 Общепроизводственные расходы
68 Расчеты по налогам и сборам	26 Общехозяйственные расходы
69 Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	28 Брак в производстве
71 Расчеты с подотчетными лицами	29 Обслуживающие производства и хозяйства
73 Расчеты с персоналом по прочим операциям	44 Расходы на продажу
76 Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	69 Расчеты по социальному страхованию и обеспечению
79 Внутрихозяйственные расчеты	76 Расчеты с разными дебиторами и кредиторами
94 Недостачи и потери от порчи ценностей	79 Внутрихозяйственные расчеты
	84 Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)
	91 Прочие доходы и расходы
	96 Резервы предстоящих расходов
	97 Расходы будущих периодов
	99 Прибыли и убытки

Рассмотрим основные хозяйственные операции в ОАО «БелАЦИ» по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Журнал хозяйственных операций по расчетам с персоналом по оплате труда в ОАО «БелАЦИ» за 1 квартал 2016 г.

Содержание хозяйственной операции	Корреспондирующие счета		Сумма, тыс. руб.
	Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата работникам за работу, связанную с созданием ВНА	08	70	64850,00
Начислена заработная плата работникам вспомогательного и др. производств	20,23,25,26	70	54870,52
Начислена заработная плата работникам за счет резерва на оплату отпусков	96	70	56930,00
Начислена оплата труда работникам, занимавшимся сбытом продукции (работ, услуг)	44	70	42850,00
Удержан НДФЛ	70	68	8960,12
Выдана работнику депонированная заработная плата	70	76.4	15820,36
Выплачена заработная плата из кассы (расчетного счета)	50 (51)	70	22690,40
Возвращены излишние денежные средства в кассу	50	70	7520,85
Перечислена заработная плата на карточку работнику	70	51	24780,00
Удержаны алименты и заработной платы работника	70	76	5850,00

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику в ОАО «БелАЦИ».

Приведем пример расчета оплаты труда работников бухгалтерии в ОАО «БелАЦИ» за май 2016 г., в котором был 21 рабочий день.

1) Определяем оклад за отработанное время

Высочина Е.Н. $(43000 \cdot 20) / 21 = 40952$ руб.

Мостовая В.В. $(35000 \cdot 21) / 21 = 35000$ руб.

Колосова Н.П. $(27000 \cdot 21) / 21 = 27000$ руб.

Буханцова С.В. $(29000 \cdot 20) / 21 = 27619$ руб.

Гордеева И.Н. $(25000 \cdot 10) / 21 = 11905$ руб.

Данные по работникам бухгалтерии представлены в таблице 3.5.

2) Определяем положенные вычеты

Детские вычеты действуют до тех пор, пока заработная плата работника, рассчитанная с начала календарного года, не достигла величины 280 000 руб.

Высочина Е.Н. $(1400 \cdot 2) = 2800$ руб.

Мостовая В.В. $500 + 1400 = 1900$ руб.

Колосова Н.П. $3000+(1400*2)=5800$ руб.

Буханцова С.В. $(1400*2)=2800$ руб.

Гордеева И.Н. 500 руб.

Таблица 3.5

Данные по работникам отдела бухгалтерии
ОАО «БелАЦИ» за май 2016 г.

ФИО	Должность	Оклад	Вычеты	Количество отработанных дней в мае
Высочина Е.Н.	Главный бухгалтер	43000	2 детей	20
Мостовая В.В.	Зам. главного бухгалтера	35000	500 руб., 1 ребенок	21
Колосова Н.П.	Бухгалтер по заработной плате	27000	3000 руб., 2 детей	21
Буханцова С.В.	Бухгалтер по материалам	29000	2 детей	20
Гордеева И.Н.	Бухгалтер-кассир	25000	500 руб., детей нет	10

3) Рассчитываем НДФЛ

Высочина Е.Н. $(40952-2800)*13%=4959$ руб.

Мостовая В.В. $(35000-1900)*13%=4303$ руб.

Колосова Н.П. $(27000-5800)*13%=2756$ руб.

Буханцова С.В. $(27619-2800)*13%=3226$ руб.

Гордеева И.Н. $(11905-500)*13%=1483$ руб.

4) Рассчитываем зарплату, которую получит работник

Высочина Е.Н. $40952-4959=35993$ руб.

Мостовая В.В. $35000-4303=30697$ руб.

Колосова Н.П. $27000-2756=24244$ руб.

Буханцова С.В. $29619-3226=24393$ руб.

Гордеева И.Н. $11905-1483=10422$ руб.

Все расчеты по расчету и начислению зарплаты всем пяти работникам отдела бухгалтерии в ОАО «БелАЦИ» сведены в таблицу 3.6.

Таблица 3.6

Расчет заработной платы работникам бухгалтерии в
ОАО «БелАЦИ» за май 2016 г.

ФИО	Зарплата с начало года	Оклад	Отработано дней в мае	Оклад за отработанное время	Начислена зарплата	Вычеты	НДФЛ	К выплате
Высочина Е.Н.	172000	43000	20	40952	40952	2800	4959	35993
Мостовая В.В.	140000	35000	21	35000	35000	1900	4303	30697
Колосова Н.П.	108000	27000	21	27000	27000	5800	2756	24244
Буханцова С.Е.	116000	29000	20	29619	29619	2800	3226	24393
Гордеева И.Н.	100000	25000	10	11905	11905	500	1483	10422
Итого:	-	-	-	-	144476	-	16727	125749

По итогам расчетов в ОАО «БелАЦИ» считается итоговая сумма начисленной зарплаты, НДФЛ и зарплаты, предназначенной для выплаты.

Далее производится расчет страховых взносов

Взнос в ПФР = итоговая начисленная зарплата * 22% = 144476 * 22% = 31785 руб.

Взнос в ФСС = итоговая начисленная зарплата * 2,9% = 144476 * 2,9% = 4190 руб.

Взнос в ФФОМС = итоговая начисленная зарплата * 5,1% = 144476 * 5,1% = 7368 руб.

Итого сумма страховых взносов = 31785+4190+7368=43343 руб.

В бухгалтерском учете ООО «БелАЦИ» делаются следующие проводки (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Основные корреспонденции по начислению заработной платы работникам
бухгалтерии в ОАО «БелАЦИ»

Содержание хозяйственной операции	Корреспондирующие счета		Сумма, тыс. руб.
	Дебет	Кредит	
Начисленная зарплата списана на себестоимость продукции, услуг, товаров	20 (44)	70	144476
Учен НДФЛ	70	68	16727
Выплачена заработная плата работникам	70	51	125749
Начисленные страховые взносы списаны на себестоимость продукции, услуг, товаров.	20 (44)	69	43343

Расчет отпускных является важной темой для всех, кто является официальным работником и планирует в ближайшее время оформлять долгожданный отпуск. Согласно трудовому кодексу Российской Федерации (ТК РФ), расчёт отпускных выплат в 2016 году производится в сумме средней заработной платы за последний год работы.

Работник ОАО «БелАЦИ» Гимзикова И.В. уходит в отпуск на две недели (14 дней). Год с 01.09.2015 по 01.08.2016 отработан полностью. За данный период начислено 210000 руб., из которых 15000 руб. это сумма обучения, а 8000 руб. - оплата больничного. Их бухгалтер в организации вычитает из общей суммы при расчете отпускных. Оставшуюся сумму, равную 187000 руб., делят на 12 месяцев и на коэффициент 29,3. Полученное число переводят в денежный эквивалент. Таким образом, получается, что работнику необходимо выплатить отпускные из расчета суммы в 531,85 руб., умноженной на количество дней отпуска.

Определяем средний дневной заработок.

$СДЗ = (187000 / 12) / 29,3 = 531,85$ руб. (средний заработок в день).

Сумма отпускных Отп = 531,85 руб. * 14 дней = 7445,90 руб.

Резервируемые суммы в ОАО «БелАЦИ» относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом в ОАО «БелАЦИ» составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет 96 «Резервы предстоящих расходов»

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдача суммы заработной платы и пособий в ОАО «БелАЦИ» оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 50 «Касса».

Не полученная во время заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Остаток не выданной во время заработной платы в ОАО «БелАЦИ» по истечении трех дней сдается в банк на расчетный счет. При этом в организации составляются следующие бухгалтерские проводки:

Дебет 51 «Расчетные счета»

Кредит 50 «Касса».

Больничный лист - его расчет и оформление - это достаточно сложная и кропотливая задача как для бухгалтера, так и для работника по кадрам.

Приведем пример расчета больничного.

Дегтярев С.Р. был нетрудоспособен в связи с заболеванием с 13 по 26 января 2016 г. Страховой стаж работника составляет 6 лет. Расчетный период для исчисления пособия - 2014-2015 гг.

1. Необходимо определить заработную плату Дегтярева С.Р. в этих двух годах. В 2014 году заработная плата Дегтярева С.Р. составил 252 000 руб., в 2015г. - 280000 руб. Зарботная плата Дегтярева С.Р. в расчетном периоде составляет 532000 руб. (252000 + 280000).

2. Далее находим средний дневной заработок работника: 728,77 руб. = (532000 / 730).

3. Определяем средний дневной размер пособия с учетом страхового стажа Дегтярева С.Р. (80%): 583,02 руб. = ((728,77 / 100) * 80).

Исчисляем сумму пособия к выплате. Дегтярев С.Р. получит 10202,78 руб. = (728,77 x 14 (календарные дни нетрудоспособности)).

Таким образом, для обобщения информации о расчетах с персоналом по оплате труда, в ОАО «БелАЦИ» предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются: выплаченные суммы оплаты труда, премий,

пособий, пенсий и т.п.; выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации и др. По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются суммы: оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и других источников; начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм.

Остаток по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» может быть: пассивным и активным или активно-пассивным. Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику в ОАО «БелАЦИ».

3.4. Синтетический и аналитический учет отчислений на социальное страхование и обеспечение

С начислением оплаты труда в ОАО «БелАЦИ» связаны отчисления на социальное страхование и обеспечение работников предприятия. Источником средств для формирования социальных фондов являются отчисления предприятий на эти цели, включаемые в затраты производства. Размер отчислений в социальные фонды устанавливает правительство РФ.

Средства на социальное страхование поступают в распоряжение органов социального страхования. По их поручению за счет этих средств предприятия выплачивают своим рабочим пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, на санаторно-курортное обслуживание и другие цели. Средства на пенсионное обеспечение предприятия перечисляют пенсионному фонду РФ.

Все предприятия, являющиеся плательщиками отчислений на социальное страхование, проходят обязательную регистрацию в органах страхования по месту своего нахождения.

Объектом налогообложения для исчисления налога в ОАО «БелАЦИ» признаются выплаты, вознаграждения и иные доходы, начисляемые работодателями в пользу работников по всем основаниям.

Уплата страховых взносов осуществляется не позднее 31 декабря отдельно в каждый внебюджетный фонд, но можно и раньше. Закон этого не запрещает. Взносы в ПФР на накопительную и страховую части уплачиваются разными платежными поручениями – либо единовременно, либо несколькими платежами в течение года.

По всем начисленным и уплаченным за 2015 год взносам предприниматель до 1 марта 2016 года должен представить в свое Управление ПФР расчет по форме РСВ-1 ПФР, РСВ-2 ПФР, РСВ-4 ПФР.

Т.е. в случае, если зарплата работника – товароведа Петровой Н.В. составляет 9 000 рублей, ОАО «БелАЦИ» должно заплатить:

7830 - Зарплата сотруднику на руки

13% - 1170 - Налог на доходы физических лиц

22% - 1980 - Пенсионный фонд

5,1% - 459 - ФФОМС

2,9% - 261 - ФСС

Итого сумма всех страховых взносов (без учета НДФЛ) составит 3870 руб.

С сумм выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица (по трудовым или гражданско-правовым договорам (подряда, услуг)), превышающих 670000 рублей нарастающим итогом с начала расчетного периода, страховые взносы не взимаются. Таким образом, в 2015 году максимальная налоговая нагрузка по каждому сотруднику в ОАО «БелАЦИ» составит 234500 рублей ($670000 * 35\%$), для организаций применяющих пониженные тарифы страховых взносов: 147400 рублей ($670000 * 22\%$).

До 15-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом надо представить отчет по форме 4-ФСС в территориальный орган Фонда социального страхования.

Помимо этого до 1-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом надо представить отчеты в территориальный орган ПФР расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и на обязательное медицинское страхование в фонды обязательного медицинского страхования (РСВ-1).

До 2011 года плательщики страховых взносов, у которых среднесписочная численность физических лиц, и в пользу которых производились выплаты и иные вознаграждения, за предшествующий расчетный период превышало 100 человек, представляли расчеты по страховым пенсионным взносам по установленным форматам в электронной форме с электронной цифровой подписью.

С 2011 года барьер для сдачи электронной отчетности снижен до 50 человек. Документы представляются в территориальный орган ПФР страхователем (работодателем) до 1-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом. Если последний день срока приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Отчет по персонифицированному учету в 2016 году подается 4 раза: за 1,2,3,4 квартал. Отчет заполняется по кварталам не нарастающим итогом.

Таблица 3.8

Расчет стоимости страхового года в 2017 году

Фонд	Стоимость страхового года в 2017 г.
ПФР	МРОТ x 22% x 12
ФФОМС	МРОТ x 5,1% x 12
ФСС	МРОТ x 2,9% x 12

Для наглядности рассчитаем стоимость страхового года для уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в 2017 году:

$$7800 \text{ руб.} \times 22\% \times 12 = 2059200 \text{ руб.}$$

Ставки страховых взносов для разных категорий налогоплательщиков применяемых в 2016 году приведены в таблице 3.9.

Таблица 3.9

Ставки страховых взносов в 2017 г.

Категории	Пенсионный фонд			ФФОМС	ФСС	Общая сумма взносов
	Для лиц 1966 г/рожд. и старше	Для лиц 1967 г/рожд. и моложе				
	Страхов. часть	Страхов. часть	Накопит. часть			
Общий режим налогообложения						
Плательщики на УСН	22	16	6	5,1	2,9	30
Плательщики на ЕНВД						
Плательщики на УСН (свыше 711 000 руб.) ПФР						
Плательщики на ЕНВД (свыше 711 000 руб.) ПФР	10	10	0	5,1	0	15,1
ИП на ПСН: торговля, общепит, сдача имущества в аренду (свыше 711 000 руб.) ПФР						
Плательщики на УСН (свыше 670 000 руб.) ФСС						
Плательщики на ЕНВД (свыше 670 000 руб.) ФСС	22	16	6	5,1	0	27,1
ИП на ПСН: торговля, общепит, сдача имущества в аренду (свыше 670 000 руб.) ФСС						
Организации, получившие статус участников проекта «Сколково»	14	8	6	0	0	14
Организации, заключившие с органами управления ОЭЗ соглашения о ТВД или о туристско-рекреационной деятельности						
Общества (хозяйственные), созданные позднее 13 августа 2009 года бюджетными научными учреждениями (127-ФЗ)	8	2	6	4	2	14
Организации, осуществляющие разработку, а также реализацию программ для ЭВМ, БД						
Плательщики на УСН с основным видом деятельности, указанным в п. 8 ч.1 ст.58 212-ФЗ						
Аптечные организации						
НКО на УСН, осуществляющие деятельность в области социального обслуживания населения, научных разработок, здравоохранения, культуры и искусства, а также благотворительные организации	20	14	6	0	0	20
Участники свободной экономической зоны Республика Крым и Севастополь	6	0	6	0,1	1,5	7,6
Резиденты территории опережающего социально-экономического развития	6	0	6	0,1	1,5	7,6
Тарифы страховых взносов для страхователей, не производящих выплаты физическим лицам	26	20	6	5,1	0	31,1

Сумма налога исчисляется налогоплательщиком отдельно в отношении каждого фонда и определяется как соответствующая процентная доля налоговой базы.

Сумма налога, зачисляемая в составе социального налога в Фонд социального страхования Российской Федерации, подлежит уменьшению налогоплательщиками на произведенные ими самостоятельно расходы на цели государственного социального страхования, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

В сроки, установленные для уплаты налога, налогоплательщики обязаны представить в Фонд социального страхования Российской Федерации сведения о суммах: начисленного налога в Фонд социального страхования Российской Федерации; направленных ими на санаторно-курортное обслуживание работников и их детей; расходов, подлежащих зачету; уплачиваемых в Фонд социального страхования Российской Федерации.

Для учета расчетов по взносам на социальное страхование, в Пенсионный фонд и на медицинское страхование используется пассивный счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», который имеет следующие субсчета:

- 1 «Расчеты по социальному страхованию»;
- 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;
- 3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию».

Начисленные суммы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, в фонды обязательного медицинского страхования относят в дебет тех счетов, на которые отнесена начисленная оплата труда, и в кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 20 «Основное производство» Дебет других счетов производственных затрат (23, 25, 26 и др.) Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1,2, 3.

Часть сумм, начисленных в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд используется организацией для выплаты работникам соответствующих пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, пособий на детей и др.

Начисление работникам организации указанных пособий оформляют следующей бухгалтерской записью

- Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1 и 2

- Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Остальную часть сумм отчислений по социальному страхованию перечисляют в Фонд социального страхования, отчислений в Пенсионный фонд - в указанный Фонд, а отчисления в фонды медицинского страхования - в соответствующие фонды. Перечисление оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1,2, 3 Кредит счета 51 «Расчетные счета»

Следует отметить, что отчисления на социальное страхование, пенсионное обеспечение и обязательное медицинское страхование производят от сумм оплаты труда не только работников, занятых производством продукции, но и работников непромышленной сферы.

Начисленную оплату труда работников непромышленной сферы и указанные отчисления на нее относят на счета целевых источников, предусмотренных сметами на содержание соответствующих объектов.

Обычно начисленную оплату труда и отчисления на социальные нужды отражают по дебету счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (с кредита счетов 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»).

Таким образом, с начислением оплаты труда связаны отчисления на социальное страхование и обеспечение работников предприятия. Источником средств для формирования социальных фондов являются отчисления

предприятий на эти цели, включаемые в затраты производства. Размер отчислений в социальные фонды устанавливает правительство РФ. Средства на социальное страхование поступают в распоряжение органов социального страхования. По их поручению за счет этих средств предприятия выплачивают своим рабочим пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, на санаторно-курортное обслуживание и другие цели. Средства на пенсионное обеспечение предприятия перечисляют пенсионному фонду РФ. В 2015 г. НДС составил 13%, ПФР-22%, ФФОМС-5,1%, ФСС-2,9%

3.5. Совершенствование учета расчетов с персоналом по оплате труда

Вопросы учета труда и заработной платы волнуют все без исключения предприятия. Из всех участков бухгалтерской работы учет труда и расчеты по его оплате являются самыми трудоемкими. Это связано с разнообразием применяемых на предприятиях форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатым сроком выдачи заработной платы, недостаточностью средств механизации обработки этой информации.

В бухгалтерском учете труда в ОАО «БелАЦИ» есть существенные недостатки.

На первичных документах по учету оплаты труда отсутствуют некоторые реквизиты, например, дата составления или нет подписи материально-ответственного лица. А ведь дата составления в бухгалтерском учете имеет очень важную роль.

Зачастую также не проставляется номер документов. Это затрудняет ведение учета при составлении сводных и накопительных ведомостей и журналов-ордеров.

Иногда в документах не заполняются графы, в которых должна содержаться очень важная информация об окладе работника, количеству пропусков по болезни.

Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, учет выработки и начисления заработной платы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда необходимо постоянно совершенствовать.

В первую очередь, в ОАО «БелАЦИ» необходимо четко отрегулировать составление первичных документов по оплате труда. Нужно напомнить, что первичные документы должны быть составлены в момент совершения операции, а если не представляется возможным, – непосредственно по окончании операции.

Для осуществления контроля за использованием рабочего времени, внедрением прогрессивных методов труда, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и оплаты труда, за уровнем соответствующих затрат в ОАО «БелАЦИ» необходимо:

- создавать экономически обоснованную и достоверную информацию о труде и его оплате;
- производить точную и своевременную оплату труда работников организаций;
- следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой предлагающегося заработка;
- следить за устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных потерь рабочего времени;
- следить за эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда.

Применяемая в настоящее время новая система тарификации и оплаты труда работающих ненамного упростила методику расчетов по заработной плате. В ОАО «БелАЦИ» еще широко применяется ручной вариант расчетов по труду. Этот участок следовало бы совершенствовать в следующем направлении:

полностью механизировать табельный учет рабочего времени с выходом данной информации на отчетность по труду.

Коренным образом упростить систему тарифной оплаты труда, приняв за основу систему окладов как гарантированную оплату с учетом профессии работающего, его квалификации, стажа работы, дисциплины, вклада каждого в конечные результаты коллектива.

При этом значительно расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность и аккордность, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, дисциплину и добросовестность. Материальное поощрение полностью увязать с конечными результатами работы конкретного коллектива. Систему поощрения разработать по принципу бальной системы, т.е. КТУ.

В связи с этим заработок работников в ОАО «БелАЦИ» должен быть поставлен в прямую зависимость от конечных результатов работы предприятия. Им следует назначить не постоянные, а плавающие оклады, размер которых зависит от фактического выполнения плана по реализации.

Одним из путей совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «БелАЦИ» является применение персональных компьютеров - АРМ бухгалтера. При этой системе можно решать практически все задачи по этому объекту - кадровую, расчетную, отчетную.

В настоящее время значительно усложнена система расчетов по некоторым видам оплат - среднему заработку (больничным листам, отпускам и т.п.) определения налога на доходы физических лиц и др.

Значительный объем таких расчетов, их срочность, необходимость постоянных перерасчетов в связи с не устоявшимся законодательством, например, изменением размеров минимальной заработной платы, процентов отчислений на социальную защиту, других неналоговых платежей, индексаций, компенсаций, вызывают ошибки в подсчетах заработной платы.

Требует уточнения законодательство по труду и заработной плате, например, методические указания по отнесению затрат на счет конкретных источников финансирования, их правильный расчет.

На данный момент существует множество справочно-правовых систем, которые представляют собой современные технологические средства оперативного правового информирования бухгалтера и могут во многом облегчить данную задачу, к ним относятся: «Гарант», «Консультант плюс», «Эталон», и др.

Также огромную помощь в области бухгалтерского учета и налогообложения в ОАО «БелАЦИ» могут оказать такие журналы, как «Главбух», «Консультант», «Бухгалтерский учет». Разъяснения и рекомендации, опубликованные на страницах этих журналов, часто являются доказательной базой при решении спорных вопросов с налоговым инспектором, так как на его страницах печатается оперативная и достоверная информация из министерств и ведомств, разъяснения ведущих специалистов.

Правильный расчет заработной платы в ОАО «БелАЦИ» особенно важен в настоящее время, учитывая изменившееся законодательство о налогах и неналоговых отчислениях в Российской Федерации. От фактически начисленной заработной платы за учетный период производятся отчисления в Фонд занятости, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

В целях рациональной организации ведения учета в ОАО «БелАЦИ» можно на основании унифицированных форм разработать свои собственные формы, руководствуясь при этом следующими правилами:

- 1) удаление каких-либо реквизитов из унифицированных форм не допускается. То есть все реквизиты, утвержденные Госкомстатом России, должны в формах остаться;
- 2) в формы, разработанные организацией, могут быть добавлены любые дополнительные реквизиты;

3) форматы бланков, установленные Госкомстатом России, являются рекомендуемыми и могут изменяться;

4) все изменения, вносимые организацией в унифицированные формы, должны оформляться соответствующим организационно-распорядительным документом организации. Лучше всего оформить такие изменения приложением к Приказу об учетной политике организации для целей ведения бухгалтерского учета.

В настоящее время появляется все больше и больше фирм, занимающихся изготовлением и распространением программ автоматизации бухгалтерского учета. К сожалению, освоение приобретенных программ является довольно сложным процессом, а если на двух предприятиях установлены программы разных фирм, то много времени тратится на переквалификацию бухгалтера.

Очень важным в ОАО «БелАЦИ» является введение дополнительного контроля за учетом оплаты труда со стороны руководства предприятия. Это означает просмотр руководителем бухгалтерских документов, изучение им нормативных актов, действующих в этой области.

Кроме того, в ОАО «БелАЦИ» нужно ввести анализ эффективности использования производительности труда, по данным бухгалтерского учета под непосредственным контролем руководителя предприятия. При этом руководитель будет получать более полную картину состояния дел на предприятии. Также необходимо более тесное сотрудничество между руководителем предприятия и служащими, которые осуществляют финансово-расчетные и снабженческо-сбытовые операции.

В ОАО «БелАЦИ» наблюдаются задержки выплаты заработной платы, а иногда производится натуральная оплата труда, т.е. зарплата выдается продукцией, выпускаемой на предприятии. Это связывается с общими неплатежами и плохим финансовым положением предприятия.

На фонд зарплаты оказывает влияние численность работников. Здесь можно предложить, например, сократить численность административно-

управленческого персонала. Можно произвести сокращение некоторых работников аппарата управления, тем самым уменьшая фонд зарплаты административно-управленческого персонала. Такие возможности могут появиться за счет внедрения новейших технологий, компьютерных разработок и программ по бухгалтерскому учету и отчетности.

Таким образом, для осуществления контроля за использованием рабочего времени, внедрением прогрессивных методов труда в ОАО «БелАЦИ» необходимо: создавать экономически обоснованную и достоверную информацию о труде и его оплате; производить точную и своевременную оплату труда работников организаций. В целях рациональной организации ведения учета в ОАО «БелАЦИ» можно на основании унифицированных форм разработать свои собственные формы. Разработать систему поощрения разработать по принципу бальной системы, т.е. КТУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время система нормативного регулирования бухгалтерского учета включает в себя документы четырех уровней: I уровень системы - Федеральный закон «О бухгалтерском учете» и иные федеральные законы, указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ по вопросам бухгалтерского учета. II уровень системы - Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ), устанавливающие основные нормы и принципы бухгалтерского учета. III уровень системы - методические указания по ведению учета. IV уровень системы - рабочие документы разработанные самой организацией.

Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Существуют две основные разновидности системы оплаты труда: повременная и сдельная, всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды: основная заработная плата; дополнительная заработная плата; премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Открытое акционерное общество «БелАЦИ» - одно из крупнейших предприятий России, специализирующееся на выпуске хризотилцементных изделий. Основными видами деятельности являются: производство и реализация хризотилцементной продукции, коммерческая деятельность.

Основной целью ОАО «БелАЦИ» является получение прибыли, лидирующие места на рынке асбестобетонных изделий и расширение ассортимента. Основным видом деятельности ОАО «Белгородасбестоцемент» является производство изделий из асбестоцемента и волокнистого цемента. В ОАО «БелАЦИ» применяется линейно - функциональная структура управления. Негативные экономические условия в стране снизили конечные

финансовые результаты деятельности организации за анализируемый период в 3 раза. Соответственно, рентабельность деятельности ОАО «БелАЦИ» снизилась с 8,88% (2014 год) до 1,97% (2016 год). На ОАО «БелАЦИ» за 2014-2016 гг. численность персонала снизилась на 112 чел., что связано со снижением объема производства и реализации изделий из асбестоцемента, нестабильным финансово-экономическим положением в стране.

Бухгалтерский учет в ОАО «БелАЦИ» осуществляется бухгалтерией, являющейся самостоятельным структурным подразделением данного предприятия и возглавляемой главным бухгалтером. Бухгалтерская отчетность ОАО «БелАЦИ» формируется бухгалтерией аппарата управления на основании обобщенной информации об имуществе, обязательствах и результатах деятельности с учетом информации, предоставляемой бухгалтерскими структурами подразделений. Бухгалтерский учет в ОАО «БелАЦИ» ведется в соответствии с Законом «О бухгалтерском учете», положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, учетной политикой, планом счетов финансово-хозяйственной деятельности и инструкцией по его применению.

Документальное оформление расчетов с работниками - неотъемлемая часть учета расчетов по оплате труда, поскольку заработная плата начисляется в соответствии с документами по учету использования рабочего времени. Все первичные документы, применяемые в ОАО «БелАЦИ» для учета труда и заработной платы, содержат реквизиты и показатели, необходимые для расчета оплаты труда, позволяют точно и своевременно отражать фактические затраты труда и его оплату.

Удержание из зарплаты сотрудника всегда происходит в пользу государства или иных лиц, права которых сотрудником были некогда нарушены. Большинство из указанных удержаний можно сгруппировать в три группы: обязательные (НДФЛ, алименты и др.); удержание из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя (возмещение неотработанного,

но уже выданного аванса; возмещение неизрасходованного, но и не возвращённого аванса, в связи с командировкой, или иных случаях); удержания по инициативе работника (взносы на добровольное личное страхование, в том числе медицинское и пенсионное; суммы в погашение займов, выданных работодателем, и кредитов, выданных банками, и процентов за пользование займами (кредитами). Размер общих удержаний из зарплаты сотрудника в ОАО «БелАЦИ» не может превышать 50 % от его дохода. Если удержания осуществляются на оплату алиментов на детей, возмещение вреда здоровью, из-за потери кормильца, а также из-за совершённого преступления, то работнику оставляют не менее 30 % его заработной платы.

Для обобщения информации о расчетах с персоналом по оплате труда, в ОАО «БелАЦИ» предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются: выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п.; выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации и др. По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» отражаются суммы: оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и других источников; начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм.

Остаток по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в ОАО «БелАЦИ» может быть: пассивным и активным или активно-пассивным. Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику в ОАО «БелАЦИ».

С начислением оплаты труда связаны отчисления на социальное страхование и обеспечение работников предприятия. Источником средств для формирования социальных фондов являются отчисления предприятий на эти цели, включаемые в затраты производства. Размер отчислений в социальные фонды устанавливает правительство РФ. Средства на социальное страхование поступают в распоряжение органов социального страхования. По их поручению

за счет этих средств предприятия выплачивают своим рабочим пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, на санаторно-курортное обслуживание и другие цели. Средства на пенсионное обеспечение предприятия перечисляют пенсионному фонду РФ. В 2015 г. НДФЛ составил 13%, ПФР-22%, ФФОМС-5,1%, ФСС-2,9%

Для осуществления контроля за использованием рабочего времени, внедрением прогрессивных методов труда в ОАО «БелАЦИ» необходимо: создавать экономически обоснованную и достоверную информацию о труде и его оплате; производить точную и своевременную оплату труда работников организаций. В целях рациональной организации ведения учета в ОАО «БелАЦИ» можно на основании унифицированных форм разработать свои собственные формы. Разработать систему поощрения разработать по принципу бальной системы, т.е. КТУ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая, вторая, третья, четвертая: по состоянию на 1 января 2017г: офиц. текст / М.: Юрат, 2017. - 555с.

2. Российская Федерация. Государственная Дума. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая, вторая: по состоянию на 1 января 2016г: офиц. текст / М.:Омега-Л, - 2017. - 814 с. - (Кодексы Российской Федерации).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ. (с изм. от 03.07.2016г.).

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 03.04.2017)

5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 01.05.2017)

6. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 23.05.2016).

7. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 02.06.2016).

8. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (в ред. от 19.12.2016).

9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28.12.2016).

10. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. 03.07.2016).

11. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 19.12.2016).

12. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016);

13. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 №375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 10.12.2016);

14. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98г. №34н (в ред. от 08.07.2016. №АКПИ 16-443).

15. ПБУ № 1/2008 «Учетная политика организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 октября 2008 г. № 106н) (в ред. от 06.04.2015 № 57н).

16. ПБУ № 10/99 «Расходы организации» (утверждено Приказом Минфина России от 06 мая 1999 г. № 33н) (в ред. от 06.04.2015 №57н).

17. ПБУ № 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организации» (утверждено Приказом Минфина России от 19.10.2002 г. № 114н) (в ред. от 06.04.2015 №57н).

18. Алимарина Е.А. Государственное регулирование оплаты труда. // Государственное управление, - № 9. – 2014. - С. 24-30.

19. Бакина С.И. Заработная плата [Текст] / С.И. Бакина. - М.: Юстицинформ, 2015. - 258 с.

20. Васильева М.Г. Оплата труда [Текст] / М.Г. Васильева, Е.А. Капсеская, И.А. Михайлов, Ю.И. Михалычева // Экономико-правовой бюллетень. - 2013. - № 3. - С. 5-25.

21. Вещунова Н.Л. Бухгалтерский учет [Текст] / Н.Л. Вещунова, Л.Ф. Фомина: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2011. – 541 с.
22. Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов [Текст] / Е.В. Воробьева. - М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2012. - 592 с.
23. Воробьева Е.А. Оплата труда [Текст]/ Е.А. Воробьева // Бухгалтерское приложение к газете «Экономика и жизнь». - 2015. - № 16. - С.14-18.
24. Воробьева А.А. Удержания из заработной платы [Текст] / А.А. Воробьева // Финансовая газета. Региональный выпуск. - 2014. - № 36. - С.8-9
25. Головщинская А.Р. Выплата заработной платы по пластиковым картам [Текст] / А.Р. Головщинская - Журнал «Главбух», - №3. - 2017. - С. 33-37.
26. Гатауллина Е.И. Оплата труда временных работников [Текст] / Е.И. Гатауллина // Главбух. – 2012. - №14. - С. 18-27.
27. Глушков И.Е. Бухгалтерский учет на современном предприятии [Текст] / И.Е. Глушков. - Новосибирск: ЭКОР, 2014. - 520 с.
28. Грищенко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / О.В. Грищенко. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2012. - 298 с.
29. Дараева Ю.А. Теория бухгалтерского учета [Текст] / Ю.А. Дараева.- М.: ЭКСО, 2014. - 132 с.
30. Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет. Учебно - практическое пособие [Текст] / О.Н. Дудченко. - М.: Издательство «Экзамен», 2014. - 192 с.
31. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги [Текст] / Е.Б. Елгина. - М.: Издательско-консультационная компания «Статус-Кво», 2013. - 512с.
32. Ефимова Р.В. Финансовый анализ [Текст] / Р.В. Ефимова. - М.: Издательство «Бухгалтерский учет», 2016. - 347 с.
33. Ковязина Н.З. Выплаты при увольнении [Текст] / Н.З. Ковязина // Бухгалтерское приложение к газете «Экономика и жизнь». - 2014. - № 15. - С.11-15.

34. Капкова Е.А. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы [Текст] / Е.А. Капкова // Новая бухгалтерия. - 2015. - № 8. - С.13-19.
35. Карагод, В. С. Аудит. Теория и практика. Учебник [Текст] / В. С. Карагод. - М.: Юрайт, 2015. - 672 с.
36. Коваль, Л.С. Бухгалтерский учет [Текст]/ Л.С. Коваль. - М.: Гелиос АРВ, 2014. - 340 с.
37. Козлова Е.П. Бухгалтерский учет [Текст]/ Е.П. Козлова, Н.В. Патрушин, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 354с.
38. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп [Текст] / Н.П. Кондраков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 640 с.
39. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник [Текст] / Н.П. Кондраков. - М.:ИНФРА-М, 2012. - 592 с.
40. Крайнев А.Е. Зарплата и её налоги [Текст] / А.Е. Крайнев // Учет. Налоги. Право. - 2016. - № 11. С. 25-28.
41. Крашенинников М.С. Оплата труда [Текст] / М.С. Крашениникова. - М.: «Приор», 2014. - 365 с.
42. Лиференко, Г.Н. Финансовый анализ предприятия: учебное пособие [Текст]/ Г.Н. Лиференко. - М.: Издательство «Экзамен», 2012. - 160 с.
43. Луговой В.А. Оплата труда: бухгалтерский учёт и расчёты [Текст] / В.А. Луговой. - М.: Издательство «Бухгалтерский учёт», 2015. - 410 с.
44. Лытнева Н.А. Отражение в отчётности оплаты труда и связанных с ней налогов [Текст] / Н.А. Лытнева, Е.А. Кашмытова. - М.: Эскорт, 2014. - 316 с.
45. Мезиковский Е.А. Теория бухгалтерского учета [Текст] / Е.А. Мезиковский. М.: Юристъ, 2012. - 400 с.
46. Панченко Т.М. Выплата заработной платы безналичным путем [Текст] / Т.М. Панченко // Финансовая газета. Региональный выпуск. - 2015. - № 38. - С.10.

47. Попов Ю.А. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы. [Текст] / Ю.А. Попов // Человек и труд, №2, - 2014. - С. 63-70.
48. Попова О.В. Выплата заработной платы [Текст] / О.В. Попова // Финансовая газета. Региональный выпуск. - 2013. - № 7. - С.7-8
49. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях [Текст] / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. - СПб.: «Издатель. дом Герда», 2013. - 720 с.
50. Редин Н.И. Современный подход к оплате труда. [Текст] / Н.И. Редин // АиФ. - № 19, - 2016. - С. 14-21.
51. Рогоуленко Т.М. Бухгалтерский учет: Учебник [Текст] / Т.М. Рогоуленко, В.П. Харьков. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 487 с.
52. Сальян О.Е. Первичные документы по учету заработной платы [Текст] / О.Е. Сальян // Главбух. – 2014. - № 3. - С.14-16.
53. Стяжкина Т.А. Бухгалтерский учет и отчетность: Основные нормативные акты [Текст] / Т.А. Стяжкина. - М.: ЭКЗАМЕН, 2015. - 304 с.
54. Тараканова Л.А. Бухгалтерский учет [Текст] / Л.А. Тараканова. - М.: Приор, 2013. - 354 с.
55. Тумасян Р.З. Бухгалтерский учет. 5-е изд., перераб. и доп [Текст] / Р.З. Тумасян. - М.: 2014. - 794с.
56. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности [Текст] / А.Д. Шеремет. - М.: РИОР, 2012. - 620 с.
57. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации [Текст] / Р.А. Яковлев. – М.: МЦФЭР, 2014. - 512 с.
58. <http://consultant.ru>
59. <http://mvf.klerk.ru>

