

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.01 «Экономика»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
(направленность (профиль))

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда (на примере АО «Тверьэнергокабель»)»

Студент

С.Ю. Никитина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

В.В. Шнайдер

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« »

_____ 20__ г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Никитина Светлана Юрьевна

Тема работы: «Бухгалтерский учет и анализ расчетов по оплате труда (на примере АО «Тверьэнергокабель»))»

Научный руководитель: Шнайдер Виктор Викторович

Цель исследования - изучение организации бухгалтерского учета и проведение анализа расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» и разработка рекомендаций по их совершенствованию.

Объект исследования – АО «Тверьэнергокабель», основной вид деятельности предприятия – производство прочих проводов и кабелей для электронного и электрического оборудования.

Предмет исследования - бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель».

В работе использованы общие и частные методы исследования, системный анализ изучаемого объекта анализа, изучена нормативно-правовая база, монографические публикации и статьи, а также использован аналитический метод.

Научная новизна работы состоит в решении важных теоретических и организационно-методических проблем бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования доведены до конкретных рекомендаций и могут быть применены в деловой практике предприятия.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 46 источников и 3 приложения. Общий объем работы, без приложений, 70 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 23, рисунков – 6.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....	7
1.1 Сущность и значение оплаты труда. Виды, формы и системы оплаты труда	7
1.2 Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета и документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда.....	16
1.3 Значение и задачи учёта и анализа расчётов с персоналом по оплате труда	20
2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»	25
2.1 Техничко-экономическая характеристика АО «Тверьэнергокабель»	25
2.2 Документальное оформление расчетов по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»	35
2.3 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель».....	37
3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»	45
3.1 Анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов в АО «Тверьэнергокабель»	45
3.2 Анализ фонда оплаты труда и расчетов с персоналом в АО «Тверьэнергокабель»	50
3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и их экономическое обоснование	54
Заключение	61
Список используемой литературы	67
Приложения	71

Введение

Заработная плата считается самым ключевым моментом заработка трудящихся. Она ориентирована не только на поощрение сотрудников за проделанный труд, но и на мотивацию с целью свершения ожидаемой степени производительности труда. На сегодняшний день тезис «заработная плата», так же, включает все типы заработков, прибавленных в естественных и финансовых формах, в том числе и денежные средства, которые начисляются сотрудникам в соответствии с законодательством.

Данная тема является актуальной как для работников, так и для работодателей, потому что для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода, а перечисленные с заработной платы страховые взносы на обязательное пенсионное страхование являются источником пенсионных выплат гражданам.

В развитии общественного производства ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Именно трудовые ресурсы – основной элемент производства и главная производственная сила. Важнейшей отличительной чертой рабочей силы является то, что она носитель производственных отношений и ей присуще общественное и социально-экономическое содержание. Рабочая сила является товаром, а как любой товар она имеет свою цену.

Трудовые доходы каждого работника независимо от вида предприятия определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий устанавливается законодательными актами.

Говоря о трудовых ресурсах, важно понимать, что деятельность любого предприятия не обходится без их использования. Затраты на оплату труда представляют собой значительную долю затрат в структуре себестоимости продукции и являются одним из важнейших факторов производства. Именно поэтому, ключевой задачей предприятия является полное обеспечение хозяйственной де-

ятельности трудовыми ресурсами, их эффективное и рациональное использование.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов подразумевает анализ по различным направлениям, включая оценку обеспеченности предприятия кадрами, исследование динамики их движения и выявление резервов повышения эффективности использования труда работников.

Объект исследования - финансово-хозяйственная деятельность АО «Тверьэнергокабель».

Предмет исследования - бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель».

Целью работы является изучение организации бухгалтерского учета и проведение анализа расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» и разработка рекомендаций по их совершенствованию.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

- представить сущность и значение заработной платы;
- изучить виды, формы и системы оплаты труда;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда;
- привести организационно-экономическую характеристику АО «Тверьэнергокабель»;
- проанализировать документальное оформление по учету личного состава, труда и его оплаты в исследуемой организации;
- рассмотреть синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда в исследуемой компании;
- провести анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов в АО «Тверьэнергокабель»;
- провести анализ фонда оплаты труда и расчетов с персоналом в АО «Тверьэнергокабель»;
- разработать мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета

расчетов с персоналом по оплате труда и представить их экономическое обоснование.

В работе использованы общие и частные методы исследования, системный анализ изучаемого объекта анализа, изучена нормативно-правовая база, монографические публикации и статьи, а также использован аналитический метод.

Теоретическая основа бакалаврской работы - законодательные акты Российской Федерации, которые регулируют организацию и ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, труды многих ученых-экономистов, таких как: Васильева Л.С., Ряховский Д.И., Коваленко А.Ю., Петрова В.П., Савинова С.С., Скамай Л.Г., Трубочкина М.И., Савицкая Г.В., Широбоков В.Г., Костева Н.Н., Барекова Л.Н.

Источники конкретной информации - бухгалтерская финансовая отчетность АО «Тверьэнергокабель», а также первичная документация АО «Тверьэнергокабель».

Научная новизна работы состоит в решении важных теоретических и организационно-методических проблем бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии теоретических подходов к бухгалтерскому учету и анализу расчетов с персоналом по оплате труда. Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования доведены до конкретных рекомендаций и могут быть применены в деловой практике предприятия.

1 Теоретические аспекты бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

1.1 Сущность и значение оплаты труда. Виды, формы и системы оплаты труда

Оплата труда предполагает собой одно из основных условий общественно финансового существования любого государства, группы, лица. Она считается одним из ключевых возможностей прибыли для подавляющего большинства сотрудников, а это означает, что предполагает собой мощный стимул повышения результативности и производительности работы.

В финансовой литературе основано большое число концепций установления природы зарплаты, исследование которых даст возможность нам приобрести понимание об абстрактной и экспериментальной истории оплаты труда.

Созданные А.Смитом и Д. Рикардо абстрактные базы концепций, в соответствии с которыми зарплата – это стоимость работы. Под воздействием спроса и предложения формируется её размер и динамичность. Согласно взгляду А. Смита, деятельность выступает в качестве продукта и владеет природной стоимостью, в таком случае является «природной заработной платой». Соглашением среди трудящихся и капиталистов назначается объем зарплаты. Наименьшая зарплата обязана обуславливаться стоимостью средств жизни работника и его семьи. Изменения зарплаты объединены с финансовым состоянием государства. Смит полагал, что увеличение оплаты работы – это финансовое продвижение, так как увеличение зарплаты сопряжено с огромным спросом на рабочую силу.

Последующее формирование концепции минимального количества средств жизни приобрела у Д. Рикардо. Отталкиваясь от первого закона Мальтуса «о спадающей плодородии основ», Рикардо произвел заключение, о том, что цена денег нужных для жизни увеличивается с формированием общества, а, следовательно, и повышается зарплата.

Исходя из другого закона «народонаселения», он произвел заключение о том, что увеличение зарплаты активизирует рождаемость, а это приводит к повышению предложения работы и сокращению зарплаты. Конкретно также, как понижение зарплаты сопровождается уменьшением количества жителей и предложения работы на рынке, а это приводит к увеличению зарплаты. Зарплата хранит направленность к установлению определенной стабильной величины в варианте физиологического минимального количества средств, необходимых жизни под влиянием сомнений о предложениях работы.

Американский экономист Дж. Кларк и английский экономист А. Маршалл выдвинули концепцию «максимальной производительности». В соответствии с которой, «деятельность и основной капитал, участвующие в изготовлении и проявленные в средствах изготовления, подвластны закону «спадающей производительности».

Влияние этого закона выражается в том, что любая вспомогательная «надбавка» работы, значит, имеется повышение количества работников, при непрерывном размере денежных средств с этого момента предоставляет наиболее низкую эффективность, нежели предшествующая «надбавка», то имеется уменьшение размера денежных средств с увеличением количества работников, а, таким образом, опускается и эффективность работы.

Определяя зарплату как эквивалент чистейшего продукта работы, А. Маршалл продемонстрировал её взаимосвязанность с издержками воспроизводства полезных сотрудников: «зарплата обладает направленностью являться одинаковой чистому продукту работы; максимальная эффективность работы регулирует стоимость спроса на него, однако с иной стороны, заработной плате присуща направленность пребывать в тесном, хотя и в несквозном и крайне непростом балансе с издержками воспроизводства, преподавания и нахождения полезных сотрудников» [39, с. 76].

В начале XX в. Российским экономистом М.И. Туган-Барановским была выдвинута «общественная» концепция зарплаты, послужившая начальной точкой рассмотрения зарплаты у многочисленных экономистов, занимавшихся за-

дачей распределения (Й. Шумпетер, Д. Роув, Дж. Хике, М. Добб). В соответствии с данной концепцией, степень зарплаты находится в зависимости от 2-ух условий: производительности социальной работы, которая устанавливает значение социального продукта и «общественной концепции трудового класса», с которой находится в зависимости часть социального продукта, наступающая в директиве трудового. Чем плодотворнее социальная деятельность, тем больше и социальная продукция, распределяющаяся меж социальными классами.

Концепция «максимальной производительности» улеглась в базу концепции «контролируемой зарплаты», которую создал английский экономист Дж. М. Кейнс, выдвинутой им в работе «Единая концепция занятости, процента и наличных средств». Кейнс соединял размер производительности и загруженность с установленной степенью зарплаты. Одно из основных утверждений кейнсианской концепции заключается в следующем: присутствие постоянной степени техники при сведении компании и средствах производительности размер производства (а значит и занятость) располагается в противоположном взаимоотношении к настоящей зарплате [27, с. 122].

В нынешних обстоятельствах более обширное продвижение приобрела теория многофункциональных факторных доходов. Многофункциональное разделение прибыли – это разделение ее среди условий изготовления: работой, капиталом, природными ресурсами и предпринимательскими возможностями. К.Р. Макконнелл и С.Л. Брю подмечают: «Многофункциональное разделение заработка объединено с методом, которым финансовый заработок общества» разделяется на зарплату, ренту, процент, доход. Здесь общая прибыль делится в согласовании с предназначением, исполняемого получателем заработка» [30, с. 364].

Почти все современные западные экономисты считают, что зарплата в рыночной экономике есть факторный доход работы. «Зарплата, либо сумма зарплаты, – это стоимость, оплачиваемая за применение работы». Подобной точки зрения руководствуется и Калашникова Л.Н.: «Зарплата – это прибыль, приобретаемая сотрудником у работодателя за работу» [22, с. 36].

Анализ разных концепций и концепций зарплаты предоставил выработать последующие решения. Сущность заработной платы довольно сложна, по этой причине абсолютно аргументировано наличие большого количества установления предоставленной группы. Каждое из них закономерно, однако определяет только одну из её определений, но этого недостаточно. Данное обозначает, что эта группа имеет необходимость в уточнении и последующем изыскании, не взирая в таком случае на то, что она уже давно считается предметом интереса экономической науки.

В Трудовом Кодексе РФ предоставлено следующее определение заработной платы. Оплата работы сотрудника - это «вознаграждение за работу в соответствии с квалификацией сотрудника, сложности, численности, качества и обстоятельств исполняемой деятельности, а также компенсирующие выплаты (доплаты и надбавки компенсирующего характера, в том числе и за службу в условиях, отклоняющихся от обычных, службу в особых погодных условиях и в зонах, подвергшихся радиоактивному засорению, и другие выплаты компенсирующего характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие льготные выплаты)» (статья 129) [5].

В основе оплаты труда находится большое число принципов, которые находятся в зависимости от доминирующей комплексией собственности в социальном производстве, политические деятели государства в обеспечении минимальной заработной платы, степени формирования государственной экономики, национального имущества государства и др.

Основными принципами оплаты труда считаются:

1. Принцип увеличения настоящей зарплаты согласно границе подъема производительности изготовления. Это правило дает возможность приобретать за собственный труд зарплату, в связи с производительностью работы и итогов производственно-хозяйственной деятельности компании. Несоблюдение такого рода взаимосвязи способно послужить причиной к стагнации экономики и уменьшению настоящей зарплаты.

2. Принцип передовых темпов увеличения производительности работы

над темпами увеличения средней зарплаты. Это правило обозначает максимизацию трудовых прибылей в основе увеличения и формирования производительности изготовления. Нарушение данного принципа приводит к стагнации экономики и, следовательно, отрицательным явлениям в экономике.

3. Принцип дифференциации зарплаты предусматривает взаимозависимость рабочего вклада любого сотрудника на итоги работы компании, от обстоятельств и организации работы.

4. Принцип одинаковой оплаты за равнозначную деятельность. Это правило воспрещает дискриминацию в оплате работы согласно полу, году, а кроме того не объективное разделение денег согласно трудовому вкладу любого сотрудника. Характеристики, применяемые с целью учета расходов работы нанятых сотрудников, предоставляли вероятность производить оценку их качества и числа – это главное условие к организации оплаты работы.

5. Принцип учета воздействия рынка труда. В базе данного принципа нужно принимать во внимание требование на рынке труда, обширный спектр заработной платы, загруженность населения, а в следствии наличие спроса и предложения на рабочую силу.

6. Принцип простоты и доступности состоит в предоставлении данными трудящихся и возможных сотрудников о конфигурациях, концепциях и объемах зарплаты. Подсчет зарплаты обязан являться легким и абсолютно доступным для понимания всеми трудящимися [16, с. 123].

Все перечисленные выше принципы должны находиться в плотной взаимосвязи и взаимообусловлены, так как считаются орудием увеличения материального благополучия трудящихся, а кроме того стимулируют увеличение производства работы, усиливают трудовую выдержку, стимулируют научно-технический прогресс, повышают эффективность и доход производства.

Понятие оплаты труда следует рассматривать вместе с минимальным размером заработной платы и прожиточным минимумом. Если МРОТ выражается в нижнем пороге заработной платы россиян, то прожиточный минимум характеризует стоимость минимального набора товаров и услуг первой необхо-

димости.

На сегодняшний день МРОТ и контроль за выплатой заработной платы регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также различными нормативными актами. Что касается самих организаций, то предприятия сами контролируют уровень заработной платы, который не должен опускаться ниже законодательно установленной отметки МРОТ. Но если обратиться к экономической ситуации в России, то размер минимальной оплаты труда до недавнего времени был ниже прожиточного минимума. В мае 2018 года МРОТ подтянули до прожиточного минимума. Но даже с учётом этого изменения минимальный уровень заработной платы, который варьируется в зависимости от субъектов РФ, вряд ли способен удовлетворить первичные потребности россиян.

Для эффективной организации заработной платы необходимо адекватно оценить труд работника. Необходимой частью организации оплаты труда являются формы и системы заработной платы. Выбор целесообразных форм и систем оплаты труда сотрудников имеет основное социально-экономическое значение для каждой компании. Они определяют последовательность начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества, а также результатов труда. Формы и системы оплаты труда формируют на всех ступенях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, правильного использования рабочей силы и эффективного управления персоналом.

Формы и системы оплаты труда - это элемент, связывающий результаты труда с его оплатой. Российскими компаниями используются тарифная и бестарифная системы оплаты труда сотрудников. Тарифная система предполагает дифференциацию вознаграждения за труд в зависимости от сложности выполняемой работы. Она регулируется законодательно статьёй 143 ТК РФ и базируется на использовании определённых тарифов и окладов за выполнение трудовых обязанностей. Эта система достаточно просто внедряется, она понятна для сотрудника и удобна для работодателя, поскольку, если известны оклад или

установленная расценка, а также количество отработанного времени либо объём выпущенных продуктов, расчёт зарплаты становится несложной операцией [31, 43].

Для определения размера заработной платы сотрудника в тарифной системе используется несколько тесно связанных элементов (табл. 1).

Таблица 1 - Элементы тарифной системы оплаты труда

Элементы тарифной системы	Характеристика
Тарифно-квалификационные справочники (ТКС)	Нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего.
Тарифные ставки (ТС)	Установленный размер оплаты за единицу времени (час/день/месяц) при выполнении нормы труда определённой степени сложности.
Тарифные сетки	Система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работы работников.
Тарифные коэффициенты (ТК)	Показатель соотношения ставок и разрядов. Он определяет, во сколько раз уровень оплаты присвоенного разряда выше размера 1-го разряда.

Применение тарифной системы в организации имеет несколько преимуществ. Во-первых, в рамках данной системы достаточно легко устанавливать зарплаты сотрудникам. Это объясняется тем, что тарифная система использует единые прозрачные критерии оценки сложности работы и устанавливает их взаимосвязь с уровнем заработка. Во-вторых, тарифная система отражает зависимость между вознаграждением за труд работника и уровнем его квалификации.

Бестарифная система определяет зарплату каждого сотрудника как долю в фонде оплаты труда целой компании. Существует несколько методов начисления заработка по бестарифной системе. Наиболее применяемым является метод расчёта зарплаты, при котором величина заработка сотрудника зависит от его квалификации, коэффициента трудового участия и реально отработанного времени. Метод предполагает разработку конкретных коэффициентов, что весьма трудоёмко, зато предусматривает непосредственную увязку трудового вклада с ростом оплаты труда и продвижением по служебной лестнице.

Выбор формы оплаты труда - важный шаг для организации труда на любом предприятии. Установленная форма должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой. Формы оплаты труда представляют собой взаимосвязь между нормами труда и его материальной оценки в соответствии с фактическими результатами.

Различают сдельную и повременную формы оплаты труда, которые отличаются в способах выражения результатов труда. Если при сдельной форме вознаграждение производится соизмеримо объёму готовой продукции, то в повременной форме оценивается величина отработанного времени. В свою очередь эти две формы имеют следующее деление: сдельная оплата труда включает прямую, премиальную, прогрессивную, аккордную и косвенно-сдельную; повременная форма подразделяется на простую и премиальную формы [40, с. 83].

Каждая из форм оплаты труда имеет свои специфические особенности, преимущества и недостатки, от которых зависит эффективность применения каждой из них на конкретном предприятии (табл. 2).

Таблица 2 - Характеристика форм оплаты труда

Характеристика	Преимущества	Недостатки
Повременная простая форма оплаты труда		
Предполагает, что работнику платят за определённое количество времени, которое он потратил на рабочий процесс, независимо от того, сколько и каких продуктов труда было произведено	Простота расчёта заработной платы.	Нет зависимости между качеством работы и заработной платой, которая является эффективным механизмом стимулирования

Продолжение таблицы 1

Характеристика	Преимущества	Недостатки
Повременно-премиальная форма оплаты труда		

Помимо выплат по факту отработанного времени предусмотрены премиальные вознаграждения за высокое качество работы.	Учитывается качество выполненной работы.	Вероятность субъективной оценки при премировании
Прямая-сдельная форма оплаты труда		
Предусматривает прямую зависимость выполненных объемов и суммы заработка. Расценки (ставка) фиксированные, зависит по большей части от специфики труда, его условий и квалификации сотрудника.	Сумма заработной платы зависит от количества произведенной продукции отдельным работником	Не учитывается качество произведенной продукции
Сдельно-премиальная форма оплаты труда		
Предполагает наличие поощрительных выплат за работу сверх плана или высокое качество произведенного продукта.	Премирование за качество выполняемой работы	Вероятность субъективной оценки при премировании
Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда		
Оплату нормы выработки производится по стандартным расценкам, а после превышения плана расценки возрастают.	Существует материальная заинтересованность работников в повышении уровня квалификации	Способ выплат достаточно затратный для работодателя
Аккордная форма оплаты труда		
Расценки устанавливаются на весь объем работ. Применяется преимущественно в тех областях, где сложно нормировать труд иным образом.	Стимулирует производительность труда, сокращение сроков и повышение качества работ	Вклад каждого участника при производстве работы сложно оценить.
Косвенно-сдельная форма оплаты труда		
Помогает рассчитывать зарплату для обслуживающего персонала, занимающегося уходом за оборудованием или местом труда. Размер заработной платы зависит от результатов работы вспомогательных рабочих.	Так как от работы обслуживающего персонала зависит работа основного производства, то размер заработной платы будет повышаться у работников обоих производств.	Достаточно сложно определить объем и качество произведенной работы.

В настоящее время существует тенденция постоянного совершенствования организации заработной платы и премирования. Постепенно уменьшается практическое значение сдельной формы, тогда как повременная оплата труда используется почти во всех сферах экономики. Это объясняется автоматизацией производства, при которой сдельная форма экономически нецелесообразна. Кроме того происходит расширение системы премирования, осуществляемое различными способами и методами поощрения.

Как показывает практика, более успешной считается эта модель оплаты

труда, которая способствует росту выработки, улучшению свойства продуктов, уменьшению их себестоимости и получению добавочного дохода то, что гарантирует более полное сочетание интересов сотрудников с интересами групп компании и работодателя.

К базовой части заработной платы могут быть обнаружены надбавки и доплаты, которые считаются составной частью разработки условий оплаты труда. При их использовании нужно принимать во внимание дополнительные трудозатраты сотрудников, носящие достаточно постоянный характер и связанные с особенностью отдельных типов труда и сфер его приложения, и в связи с этим обращено на формирование интересов сотрудников в увеличении повышении дополнительных трудовых затрат и компенсацию этих расходов работодателем. На текущий период в экономике государства применяется более пятидесяти наименований надбавок и доплат. Надбавки и доплаты разделяются на гарантированные трудовым законодательством (обязательные к применению) и факультативные, которые определяются местными нормативными актами (положением об оплате труда, коллективным договором, положением о персонале).

Таким образом, грамотная организация оплаты труда на предприятия является важным условием для справедливой оценки работы сотрудников и её вознаграждения. В отечественной практике оплата труда имеет сложную структуру с различными видами, системами, формами и элементами. Каждое предприятие в зависимости от специфических особенностей его деятельности самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда. И от того насколько подходящим окажется этот выбор зависит эффективность труда сотрудников, а следовательно и высокие показатели прибыльности компании.

1.2 Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета и документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда

Действующая система нормативных правовых актов, регламентирующих

бухгалтерский учет, имеет многоуровневый характер. В литературе по бухгалтерскому учету нормативные правовые акты в зависимости от назначения и статуса в основном разделены на следующие четыре уровня:

- первый уровень составляют федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, регламентирующие прямо или косвенно организацию и ведение бухгалтерского учета в организации;

- ко второму уровню относятся положения по бухгалтерскому учету;

- третий уровень представляют методические рекомендации (указания), инструкции, комментарии, письма Минфина России и других министерств и ведомств, на то уполномоченных;

- на четвертом уровне находятся рабочие документы самой организации [24, с. 56].

В таблице 3 представлены нормативные документы и рассматриваемые в них вопросы по части оплаты труда.

Первый (законодательный) уровень представлен федеральными законами Российской Федерации, постановлениями Правительства, указами Президента. В России Конституция является самым главным источником трудового права. Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. Законы и иные правовые акты, принимаемые в РФ, не должны противоречить Конституции РФ (ч. 1 ст. 15 Конституции РФ).

Согласно ч. 1 ст. 76 Конституции РФ по предметам ведения РФ принимаются федеральные конституционные законы и федеральные законы, имеющие прямое действие на всей территории РФ.

Основной нормативный документ по вопросам организации и оплаты труда - это Трудовой кодекс Российской Федерации.

Таблица 3 - Нормативные документы, используемые в регулировании оплаты труда

Уровень	Документы	Содержание
I уровень (законодательный)	Конституция Российской Федерации [1]	Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ни-

		же установленного федеральным законом минимального месячного размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы.
	Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) [2], [3], [4]	Правовое положение участников гражданского оборота. Договорные и иные обязательства.
	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ) [5]	Регулирование трудовых отношений.
	Налоговый кодекс Российской Федерации [6]	Используются при удержании налога на доходы физических лиц
	Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 № 402-ФЗ [7]	Правила документооборота и технология обработки учетной информации, организация бухгалтерской службы, принципы и требования ведения бухгалтерского учета, методы оценки обязательств.
	Федеральный закон от 17 декабря 2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» [8]	Определяют условия назначения пенсии, ее размер, назначение и порядок исчисления.
	Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.07.2000 №82-ФЗ [9]	Нижняя граница оплаты труда.
II уровень (нормативный)	Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденное приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н [10]	Требования к ведению бухгалтерского учета; Правила документооборота и технология обработки учетной информации; Документирование хозяйственных операций.
III уровень (методический)	Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [11]	Правила исчисления среднего заработка и применение организациями в необходимых случаях.
	Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 №33н) [12]	Регламентирует порядок отнесения расходов на оплату труда на себестоимость.

Продолжение таблицы 3

Уровень	Документы	Содержание
	План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия и инструкция по его применению (утвержденная приказом Минфина РФ от 1.10.2000 № 94н) [13]	Необходим для утверждения организацией своего рабочего плана счетов.
IV уровень. Локальные нормативные акты	Положение о функциональном подразделении (службе) организации, и ее филиалах и хозяйствах	Регламентация отдела (службы), внутренняя организация, внутреннее штатное расписание.
	Должностные инструкции организации	Функции, должностные обязанности, права и ответственность сотрудника.
	Правила внутреннего распорядка	Внутренний распорядок предприятия и правила поведения.
	Штатное расписание	Перечень должностей и окладов по ним

Соблюдение правил, изложенных в статьях Кодекса является обязательным для всех работников и работодателей. Их нарушение влечет за собой предусмотренное законом административное или уголовное наказание. В дополнение к Трудовому Кодексу имеется перечень других нормативных документов. По своей природе они делятся на правовые и экономические. Среди правовых - Гражданский кодекс и Налоговый Кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете» устанавливает общие положения по организации и ведению бухгалтерского учета, в том числе и затрагивающие расчеты с персоналом по оплате труда.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» относится ко второму уровню нормативного регулирования. Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

К документам третьего уровня относится План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению. План счетов устанавливает порядок

применения счетов 70 «Расчеты с персоналом по плате труда», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» и субсчетов к ним, которые используются при отражении операций по оплате труда и другим операциям с персоналом.

Четвертый уровень нормативного регулирования составляют локальные нормативные акты, разработанные организацией, для регулирования взаимоотношения между работниками и работодателем. Важными из них являются: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о системе оплаты труда, положение о премировании, штатное расписание, должностные инструкции и другие. Локальные акты не должны противоречить вышестоящим.

1.3 Значение и задачи учёта и анализа расчётов с персоналом по оплате труда

В современных условиях развития экономики трудовые ресурсы являются важным фактором любого производства. Трудовые ресурсы характеризуют собой человеческий капитал, который на возмездной основе использует предприятие для выполнения поставленных целей и производственных задач в результате осуществления своей деятельности. От их рационального формирования и эффективного использования во многом зависят конечные результаты финансово-хозяйственной деятельности.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия определяется как по количественному их формированию в разрезе определенных групп работников (рабочие, специалисты, служащие, руководители), так по качественным показателям (производительность труда, трудоемкость продукции, фондовооруженность труда). Трудовой потенциал работника определяется его возможностями и эффективностью участия в экономической деятельности организации. Экономический анализ позволяет руководству принимать своевременные решения по повышению эффективности использования, как по совокупным трудовым ресурсам предприятия, так и по каждому работнику в отдельности [16, с. 263].

Цель анализа трудовых ресурсов и фонда заработной платы заключается в комплексной оценке состояния, развития и эффективности использования трудовых ресурсов организации, а также в исследовании тенденций изменения расходов на оплату труда для выбора оптимальных управленческих решений. Задачи анализа трудовых ресурсов приведены на рисунке 1.

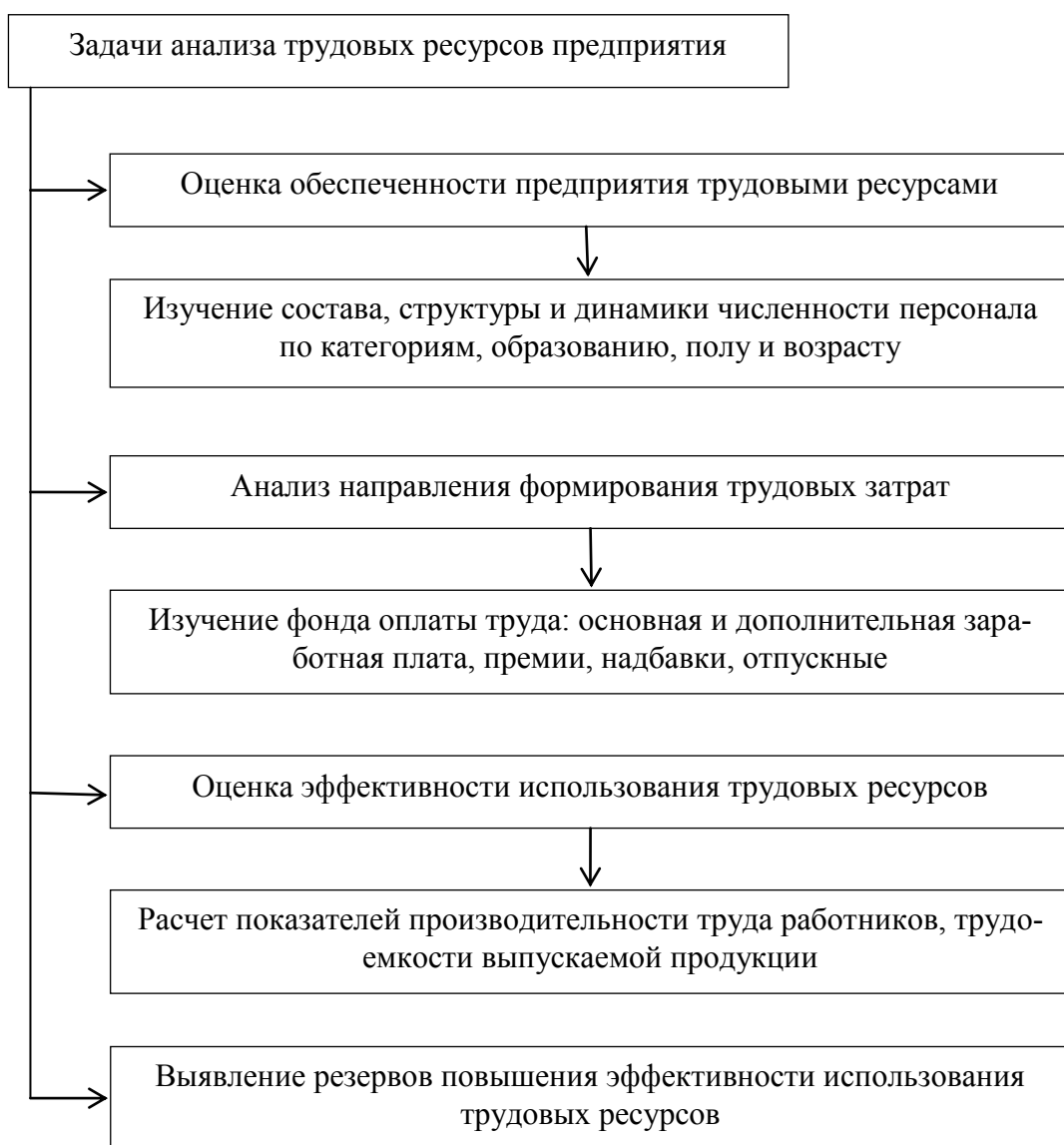


Рисунок 1 - Основные задачи экономического анализа трудовых ресурсов

Перечисленные задачи анализа во многом свидетельствуют о его важной роли в процессе управления производственными ресурсами предприятия.

Методология анализа эффективности использования персонала предполагает использование различных методов. Анализ трудовых ресурсов является

элементом системы комплексного экономического анализа и, соответственно, подчиняется общим методам и приемам экономического анализа, но с учетом специфики исследуемой категории. Так, под методом понимается способ исследования объектов и фактов хозяйственной жизни, включающий совокупность приемов и средств экономического анализа, обладающий специфическими признаками. К числу признаков, по мнению И.Н. Томшинской, относятся:

- использование системы определенных показателей финансово- хозяйственной деятельности предприятия;
- исследование факторов, под влиянием которых происходит изменение результатов деятельности;
- изучение взаимосвязи показателей внутри системы и их количественное измерение;
- определение взаимосвязей между факторами и результатам, как одного из условий эффективного функционирования предприятия [37, с. 23].

На основе вышеизложенного, метод анализа трудовых ресурсов можно определить как способ исследования трудовых ресурсов предприятия с помощью различных приемов и способов анализа с целью определения влияния различных факторов на эффективность использования труда работников и выявления неиспользованных резервов.

Рассмотрим алгоритм проведения работ по анализу трудовых ресурсов.

Анализ эффективности использования персонала, согласно методике Савицкой Г.В., содержит в следующие направления:

- обеспеченность трудовыми ресурсами,
- использование фонда рабочего времени,
- производительность труда,
- рентабельность персонала,
- использование фонда заработной платы [34, с. 204].

Согласно методике Григашкиной С.И., основными аспектами анализа являются:

- состав, структура персонала;

- производительность труда,
- выявление экстенсивных и интенсивных факторов труда, которые влияют на объем производства и продаж [20, с. 62].

Таким образом, анализ эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы характеризуются различными показателями, которые используются для выявления проблемных мест в кадровом составе.

Вначале производится оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Аналитик должен изучить в динамике состав, структуру и численность персонала предприятия по основным категориям работников, их образовательному и квалификационному уровню, поло-возрастным критериям и другим. Такой анализ позволяет определить количественный состав трудовых ресурсов и полноту обеспеченности ими производственных потребностей.

Затем аналитик изучает основные направления формирования трудовых затрат предприятия. При этом анализируется в динамике основная и дополнительная заработная плата работников по их категориям, производственные премии, различные виды надбавок и установленных компенсаций, отпускные.

Анализ проводится по совокупным трудовым затратам, а также в отдельности по прямым трудовым затратам на заработную плату основных производственных рабочих и затратам на оплату труда управленческого персонала, то есть косвенным расходам. В результате такого анализа определяются причины отклонений от норм расходов прямых трудовых затрат и утвержденных смет косвенных расходов.

Следующий этап анализа характеризует собой расчет показателей эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии за отчетный период. При этом аналитиком рассчитывается общая производительность труда работников предприятия, индивидуальная выработка отдельного работника, трудоемкость выпускаемой продукции, фондовооруженность труда. При этом динамика перечисленных показателей будет непосредственно указывать на рациональность использования трудовых ресурсов за отчетный период. например, рост производительности труда при одновременном снижении трудоемкости

выпускаемой продукции прямо укажут на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Также на этом этапе важное значение имеет проведение факторного анализа, который позволит установить положительное или отрицательное влияние факторов на изменение показателей эффективности использования трудовых ресурсов.

Заключительный этап анализа предполагает выявление и обобщение внутрихозяйственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии. Основным резервом состоит в повышении производительности труда работников за счет интенсификации производства, повышения их квалификационного уровня, что приведет к снижению трудоемкости выпускаемой продукции, уменьшению трудовых затрат на единицу времени и росту доходности производственной деятельности.

Таким образом, в результате экономического анализа изучается обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, проводится анализ трудовых затрат, дается оценка эффективности использования трудовых ресурсов и выявляются резервы повышения эффективности их использования.

2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»

2.1 Технико-экономическая характеристика АО «Тверьэнергокабель»

Акционерное общество «Тверьэнергокабель» создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 26.12.1995 №208-ФЗ «Об акционерных обществах», другими федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

Полное фирменное наименование общества: Акционерное общество «Тверьэнергокабель». Сокращённое наименование – АО «Тверьэнергокабель». Юридический адрес общества – 170017, Тверская область, город Тверь, улица Сердюковская, 15. Организация зарегистрирована 10 сентября 2002 года и состоит на учете в Межрайонной Инспекции Федеральной налоговой службы № 10 по Тверской области. Организации присвоены ОГРН 1026900522406, ИНН 6903030991, КПП 695001001, ОКПО 47026389.

Основной целью деятельности АО «Тверьэнергокабель» является производство прочих проводов и кабелей для электронного и электрического оборудования (ОКВЭД 27.32)

АО «Тверьэнергокабель» - это современное предприятие, созданное для производства кабельно-проводниковой продукции энергетического назначения, расположенное в городе Твери.

Предприятие производит кабели силовые на напряжение до 20 кВ, в том числе пожаробезопасные и бронированные, самонесущие изолированные провода для воздушных линий электропередачи, неизолированные провода, провода установочные, кабели контрольные. В ассортименте АО «Тверьэнергокабель» более 5 000 маркоразмеров продукции.

Основные потребители продукции – ведущие электросетевые, атомные, нефтегазовые компании, Московский и Санкт-Петербургский метрополитены и крупные строительные холдинги России. Продукция предприятия поставлялась

на строительство олимпийских объектов в городе Сочи, строительство транспортного перехода через Керченский пролив, Ленинградской АЭС и другие стратегические объекты России.

Система качества предприятия сертифицирована на соответствие стандарту ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 9001:2008). Вся выпускаемая продукция проверена в независимых аккредитованных лабораториях и подтверждена сертификатами соответствия и декларациями, которые получены в уполномоченных органах по сертификации.

Самонесущие изолированные провода (СИП) соответствуют техническим требованиям и рекомендуются для применения на объектах ДЗО ПАО «Россети». АО «Тверьэнергокабель» имеет лицензию Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору на право производства продукции для атомных станций.

Обеспечение конкурентоспособности АО «Тверьэнергокабель» реализуется за счет поставок высококачественной продукции точно в срок, получения клиентами актуальной информации о ходе исполнения заказов и 100 % выполнения договорных обязательств.

На предприятии установлена функциональная структура управления. Структура управления организацией является лишь временной статистической характеристикой системы. Все элементы системы работают или функционируют ради единой цели, т.е. являются совокупностью функционально взаимосвязанных элементов, представляющих собой целостное образование.

Анализ экономических показателей деятельности АО «Тверьэнергокабель» начнем с оценки имущественного состояния предприятия. Источник информации – Бухгалтерский баланс за 2018 год (Приложение А) и Отчет о финансовых результатах за 2018 год (Приложение Б) и за 2017 год (Приложение В).

В таблице 4 представлен анализ структуры и динамики имущества АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 4 - Анализ структуры и динамики имущества АО «Тверьэнергокабель»

Виды имуще- ства	2016 г.		2017 г.		2018 г.		Отклонение	
	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	2017/2016	2018/2017
I. Внеоборот- ные активы, из них:	1594633	88,03	1476695	83,05	1434929	71,90	-117938	-41766
Нематериаль- ные активы	204	0,01	154	0,01	104	0,01	-50	-50
Основные средства	714106	39,42	574835	32,33	481264	24,11	-139271	-93571
Долгосрочные финансовые вложения	70480	3,89	67167	3,78	69767	3,50	-3313	2600
Отложенные налоговые ак- тивы	809843	44,71	834539	46,93	883794	44,28	24696	49255
II. Оборотные активы, из них:	216849	11,97	301389	16,95	560834	28,10	84540	259445
Запасы	157989	8,72	206862	11,63	307951	15,43	48873	101089
НДС	0	0,00	343	0,02	81	0,00	343	-262
Дебиторская задолженность	54290	3,00	73482	4,13	211143	10,58	19192	137661
Краткосроч- ные финансо- вые вложения	0	0,00	0	0,00	38009	1,90	0	38009
Денежные средства	2871	0,16	20702	1,17	3603	0,19	17831	-17099
Прочие обо- ротные активы	1699	0,09	0	0,00	47	0,00	-1699	47
Всего стои- мость имуще- ства	1811482	100	1778084	100,0	1995763	100,0	-33398	217679

По данным таблицы валюта баланса АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году по сравнению с 2016 годом валюта баланса увеличивается на 184281 тыс. руб. Внеоборотные активы в 2017г. уменьшились по сравнению с 2016г. на 17938 тыс.руб. и в 2018г. еще на 41766 тыс.руб., а вот оборотные активы увеличиваются в 2017г. на 84540 тыс.руб. и в 2018г. ещё на 259445 тыс. руб.

На рисунке 2 представлена структура актива баланса АО «Тверьэнергокабель».

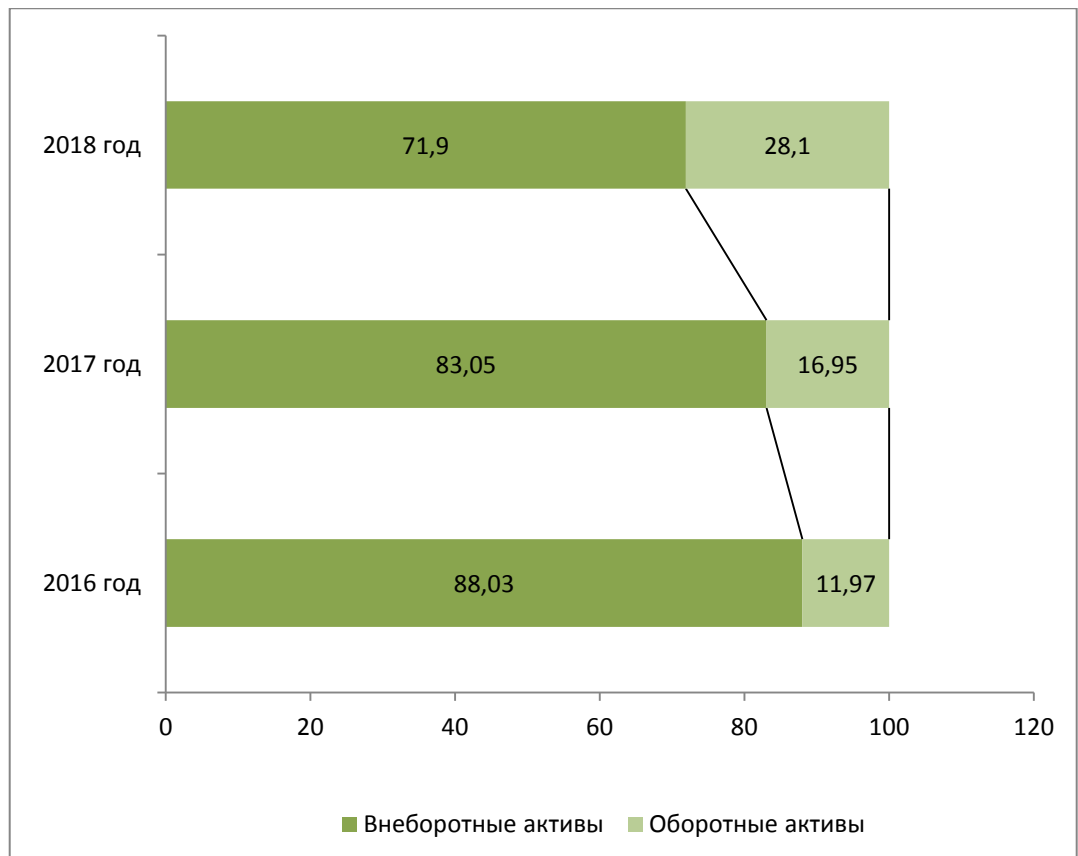


Рисунок 2 - Структура актива баланса АО «Тверьэнергокабель»

В структуре актива баланса в течение всего анализируемого периода наибольший удельный вес занимают внеоборотные активы. Однако, их удельный вес постепенно уменьшается: с 88,03% в 2016 году до 71,90% в 2018 году. Соответственно, удельный вес оборотных активов увеличивается: с 11,97% в 2016 году до 28,10 % в 2018 году.

Среди внеоборотных активов наибольший удельный вес имеют основные средства и отложенные налоговые активы. Удельные веса остальных статей внеоборотных активов незначительны.

Среди оборотных активов значителен удельный вес запасов, причем их удельный вес растет: с 8,72% в 2016 году до 15,43 % в 2018 году. Удельный вес дебиторской задолженности и денежных средств незначителен.

В таблице 5 представлен анализ источников формирования имущества АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 5 - Анализ источников формирования имущества АО «Тверьэнергокабель»

Виды источников формирования имущества	2016 г.		2017 г.		2018 г.		Отклонение	
	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	2017/2016	2018/2017
III. Капитал и резервы	-3597609	-198,60	-3629624	-204,13	-4735701	-237,29	-32015	-1106077
Уставный капитал	33908	1,87	33908	1,91	33908	1,70	0	0
Переоценка внеоборотных активов	64	0,00	64	0,00	64	0,00	0	0
Резервный капитал	1306	0,08	1306	0,08	1306	0,07	0	0
Нераспределенная прибыль	-3632887	-200,55	-3664902	-206,12	-4770979	-239,06	-32015	-1106077
IV. Долгосрочные обязательства	3283707	181,27	4911936	276,25	5900943	295,67	1628229	989007
Заемные средства	3274093	180,74	4902158	275,70	5890787	295,16	1628065	988629
Отложенные налоговые обязательства	9614	0,53	9778	0,55	10156	0,51	164	378
V. Краткосрочные обязательства	2125384	117,33	495772	27,88	830521	41,62	-1629612	334749
Заемные средства	2072751	114,42	418258	23,52	467211	23,41	-1654493	48953
Кредиторская задолженность	49863	2,75	74937	4,21	361740	18,13	25074	286803
Доходы будущих периодов	1	0,00	1	0,00	1	0,00	0	0
Оценочные обязательства	2 769	0,16	2 576	0,15	1 569	0,08	-193	-1007
Всего источников формирования имущества	1811482	100,00	1778084	100,00	1995763	100,00	-33398	217679

По данным таблицы валюта баланса АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году

по сравнению с 2016 годом увеличивается на 184281 тыс. руб. Рост источников формирования имущества в большей степени связан с ростом долгосрочных обязательств на 2617236 тыс. руб. А вот краткосрочные обязательства и собственный капитал уменьшаются на 1294863 и 1138092 тыс. руб. соответственно. Собственный капитал сформирован за счет уставного капитала, переоценки основных средств резервного капитала и нераспределенного убытка, который наблюдается у предприятия в течение всех трех лет, и к концу 2018 году увеличивается с 3632887 тыс. руб. до 4770979 тыс. руб. В связи с такими огромными убытками собственный капитал предприятия отрицателен. Поэтому предприятием привлекаются долгосрочные и краткосрочные заемные средства для того чтобы покрывать свои убытки. Таким образом, все имущество предприятия сформировано за счет заемных средств, что отрицательно скажется на показателях финансовой устойчивости.

Анализ платежеспособности АО «Тверьэнергокабель» необходимо начать с анализа ликвидности баланса. Анализ ликвидности баланса АО «Тверьэнергокабель» представлен в таблице 6.

Таблица 6 - Группировка активов и пассивов баланса АО «Тверьэнергокабель»

Активы				Пассивы			
Группа	2016 г.	2017 г.	2018г.	Группа	2016 г.	2017 г.	2018г.
A1	2 871	20702	41 612	П1	49 863	74 937	361 740
A2	157 989	207 205	308 032	П2	2 072 751	418 258	467 211
A3	55 989	73 482	211 190	П3	3 286 477	4 914 513	5 902 513
A4	1 594 633	1 476 695	1 434 929	П4	-3 597 609	-3 629 624	-4 735 701
Баланс	1 811 482	1 778 084	1 995 763	Баланс	1 811 482	1 778 084	1 995 763

Для оценки ликвидности баланса с учетом фактора времени необходимо провести сопоставление каждой группы актива с соответствующей группой пассива (таблица 7).

Таблица 7 - Соотношение групп активов

Абсолютная ликвидность	Ликвидность баланса на 31.12.16	Ликвидность баланса на 31.12.17	Ликвидность баланса на 31.12.18
A1>=П1	2 871 < 49 863	20702 < 74 937	41 612 < 361 740

$A_2 \geq \Pi_2$	157 989 < 2 072 751	207 205 < 418 258	308 032 < 467 211
$A_3 \geq \Pi_3$	55 989 < 3 286 477	73 482 < 4 914 513	211 190 < 5 902 513
$A_4 \leq \Pi_4$	1 594 633 > -3 597 609	1 476 695 > -3 629 624	1 434 929 > -4 735 701

Баланс считается ликвидным при условии соблюдения следующих рациональных пропорций (соотношения): $A_1 \geq \Pi_1$, $A_2 \geq \Pi_2$, $A_3 \geq \Pi_3$, $A_4 \leq \Pi_4$. У АО «Тверьэнергокабель» не соблюдаются все неравенства. Следовательно, баланс АО «Тверьэнергокабель» нельзя считать ликвидным.

В таблице 8 представлен анализ платежеспособности АО «Тверьэнергокабель» на основании расчета коэффициентов ликвидности.

Таблица 8 - Анализ платежеспособности АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	2016	2017	2018	Норматив
Общий показатель ликвидности	0,05	0,08	0,11	>1
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,00	0,04	0,05	0.1–0.25
Коэффициент критической оценки	0,08	0,46	0,42	0.7–0.8
Коэффициент текущей ликвидности	0,10	0,61	0,68	1.5–2.5
Доля оборотных средств в активах	0,12	0,17	0,28	–
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	-23,94	-16,94	-11,00	Не менее 0,1

Все рассчитанные показатели ликвидности очень далеки от нормативного значения, коэффициент обеспеченности собственными средствами свидетельствует об отсутствии собственных оборотных средств.

В таблице 9 представлены абсолютные показатели финансовой устойчивости АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 9 - Абсолютные показатели финансовой устойчивости АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Наличие собственных оборотных средств	-1 908 535	-194 383	-269 687
Наличие собственных и долгосрочных источников формирования запасов и затрат	1 375 172	4 717 553	5 631 256

Продолжение таблицы 9

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Общая величина основных источников формирования запасов и затрат	3 447 923	5 135 811	6 098 467
Запасы и затраты	157 989	206 862	307 951
Излишек (недостаток) собственных оборотных средств	-2 066 524	-401 245	-577 638
Излишек (недостаток) собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат	-533 363	4 523 170	5 361 569
Излишек (недостаток) общей величины источников для формирования запасов и затрат	1 539 388	4 941 428	5 828 780
Трехкомпонентный показатель типа финансовой устойчивости	ФС<ЗЗ ФД<ЗЗ ФО>ЗЗ	ФС<ЗЗ ФД>ЗЗ ФО>ЗЗ	ФС<ЗЗ ФД>ЗЗ ФО>ЗЗ

Из представленных расчетов видно, что трехкомпонентный показатель равен $S = (0, 1, 1)$, т. е. у предприятия сомнительная финансовая устойчивость.

В таблице 10 представлены относительные показатели финансовой устойчивости АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 10 - Относительные показатели финансовой устойчивости АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Норматив
Коэффициент финансовой независимости	-1,99	-2,04	-2,37	0,5–0,7
Коэффициент финансовой зависимости	2,99	3,04	3,37	<0.8
Коэффициент финансовой устойчивости	-0,17	0,72	0,58	0.8–0.9
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	-1,50	-1,49	-1,25	<0.7
Коэффициент маневренности собственного капитала	1,44	1,41	1,30	0.2–0.5
Коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования	-23,94	-16,94	-11,00	>0.1

Коэффициент автономии отрицателен. Коэффициент финансовой зависимости у АО «Тверьэнергокабель» так же во все отчетные периоды находится гораздо выше норматива, что говорит о большой финансовой зависимости от внешних источников финансирования. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (СОС) показывает отсутствие у организации собственных средств для финансирования текущей деятельности. В таблице 11

представлен анализ финансовых результатов АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 11 - Анализ финансовых результатов АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Отклонение, тыс. руб.	
				2017 к 2016	2018 к 2017
Выручка	543 354	743 762	758 629	200 408	14 867
Себестоимость	625 651	738 447	768 043	112 796	29 596
Валовая прибыль	-82 297	5 315	-9 414	87 612	-14 729
Коммерческие расходы	11 633	19 218	13 680	7 585	-5 538
Управленческие расходы	56 627	56 816	60 043	189	3 227
Прибыль (убыток) от продаж	-150 557	-70 719	-83 137	79 838	-12 418
Доходы от участия в других организациях	3 420	0	0	-3 420	0
Проценты к получению	3 199	2 799	2 717	-400	-82
Проценты к уплате	186 508	172 859	175 956	-13 649	3 097
Прочие доходы	1 574 036	653 893	392 130	-920 143	-261 763
Прочие расходы	655 826	514 086	1 290 662	-141 740	776 576
Прибыль до налогообложения	587 764	-100 972	-1 154 908	-688 736	-1 053 936
Текущий налог на прибыль	0	0	0	0	0
Чистая прибыль	465 862	-76 791	-1 106 077	-542 653	-1 029 286

Выручка АО «Тверьэнергокабель» в 2017 году по сравнению с 2016 годом выросла на 200 408 тыс. руб., а в 2018 году по сравнению с 2017 годом выросла еще на 14 867 тыс. руб. и составила 758 629 тыс. руб.

Себестоимость продукции растет на протяжении всех трех лет – в итоге в 2016 и 2018 году основная детальность у АО «Тверьэнергокабель» была убыточной, только в 2017 году была получена валовая прибыль в размере 5 315 тыс. руб. В связи с тем, что у АО «Тверьэнергокабель» есть и коммерческие и управленческие расходы, предприятие получает убыток от продаж на протяжении всех трех лет.

АО «Тверьэнергокабель» имеет достаточно большой размер процентов к уплате (в связи с тем, что у предприятия очень большой размер заемных

средств). Предприятие довольно активно ведет прочую деятельность, которая в 2016 году была прибыльной, а в 2017 году и 2018 году убыточна. Результат деятельности 2016 прибыль в размере 465 862 тыс. руб. (за счет прочей деятельности), 2017 и 2018 года предприятие отработало в убыток в размере 76 791 тыс. руб. и 1 106 077 тыс. руб. соответственно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что АО «Тверьэнергокабель» не платежеспособно.

Чтобы вести отчетность и бухгалтерский учет, в АО «Тверьэнергокабель» есть специальный отдел – бухгалтерия. Руководит этим отделом главный бухгалтер. Работа бухгалтерии основана на Положении о бухгалтерии. Этот документ определяет организационную структуру данного отдела (рисунок 3), его обязанности и права, функции и задачи.

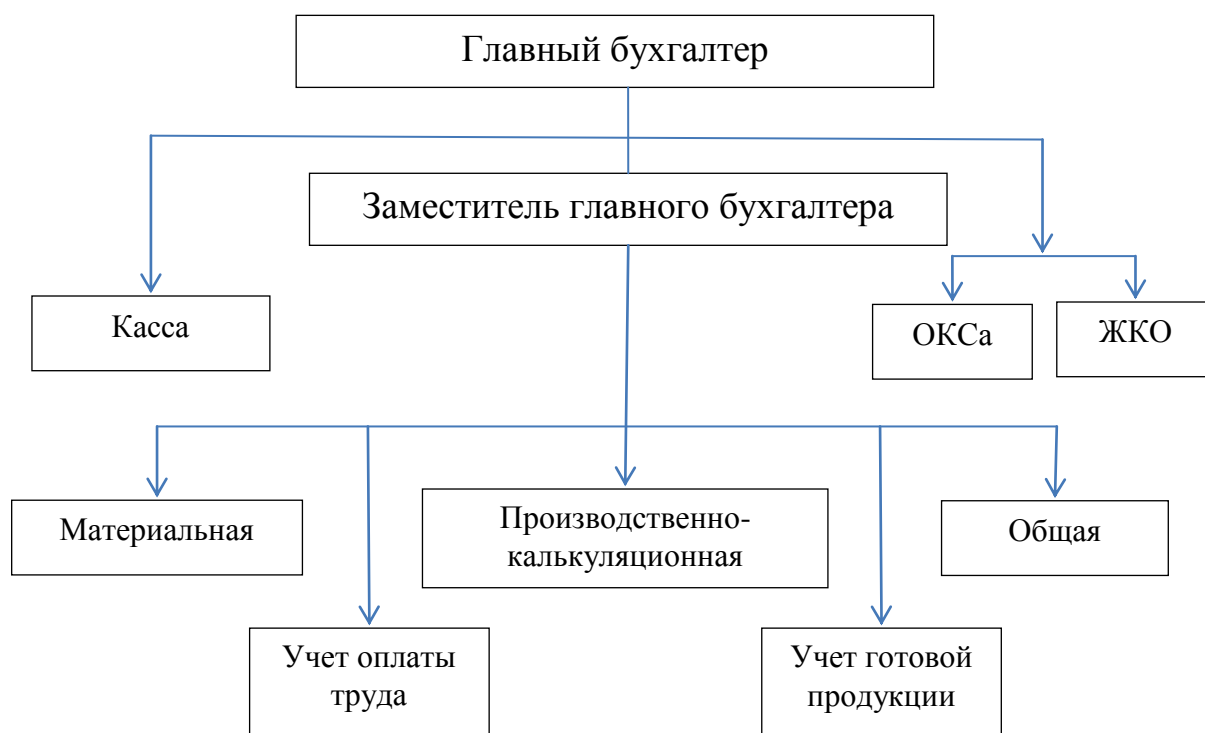


Рисунок 3 - Структура бухгалтерского аппарата

Рабочий план счетов бухгалтерского учета хозяйственных операций АО «Тверьэнергокабель» утвержден в учетной политике, но в качестве приложения к учетной политике он отсутствует. Документооборот заключается в движении документов в учетном процессе. График документооборота не регламентирован

в приказе об учетной политике организации. Для учета торговых операций в АО «Тверьэнергокабель» используются общие унифицированные формы, разработанные и утвержденные Госкомстатом России.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется в автоматизированном режиме с применением программы «1С: Бухгалтерия, версия 8.3». В АО «Тверьэнергокабель» регистры аналитического и синтетического учета формируются в «1С Бухгалтерия». Они представлены следующими документами: оборотами счета; анализом счета; оборотно–сальдовой ведомостью по счетам. С помощью оборотов счета можно узнать начальный и конечный остатки и обороты по выбранным счетам за выбранные периоды. Можно детализировать эти обороты в разрезе корреспондирующих счетов. Возможно вывести данные, применив дополнительную разбивку по месяцам, кварталам и годам. Оборотно–сальдовые ведомости по счетам служат для показа начальных и конечных остатков, а также оборотов для выбранных счетов за выбранные периоды. Кроме этого, возможно раздельное получение остатков и оборотов по каждому объекту аналитического учета (субконто). Наконец, возможно формирование отчета, детализированного по субсчетам.

АО «Тверьэнергокабель» представляет бухгалтерскую отчетность в составе и в порядке, предусмотренном Законом о бухгалтерском учете и Положению по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ (ред. от 26.03.07).

2.2 Документальное оформление расчетов по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы в АО «Тверьэнергокабель» используются унифицированные формы первичных документов, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05 января 2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты».

Рассмотрим состав первичных документов, используемых в АО «Тверьэнергокабель» при учете расчетов по оплате труда. Схема движения бухгалтерской информации по учету труда и заработной платы отражена на рисунке 4.

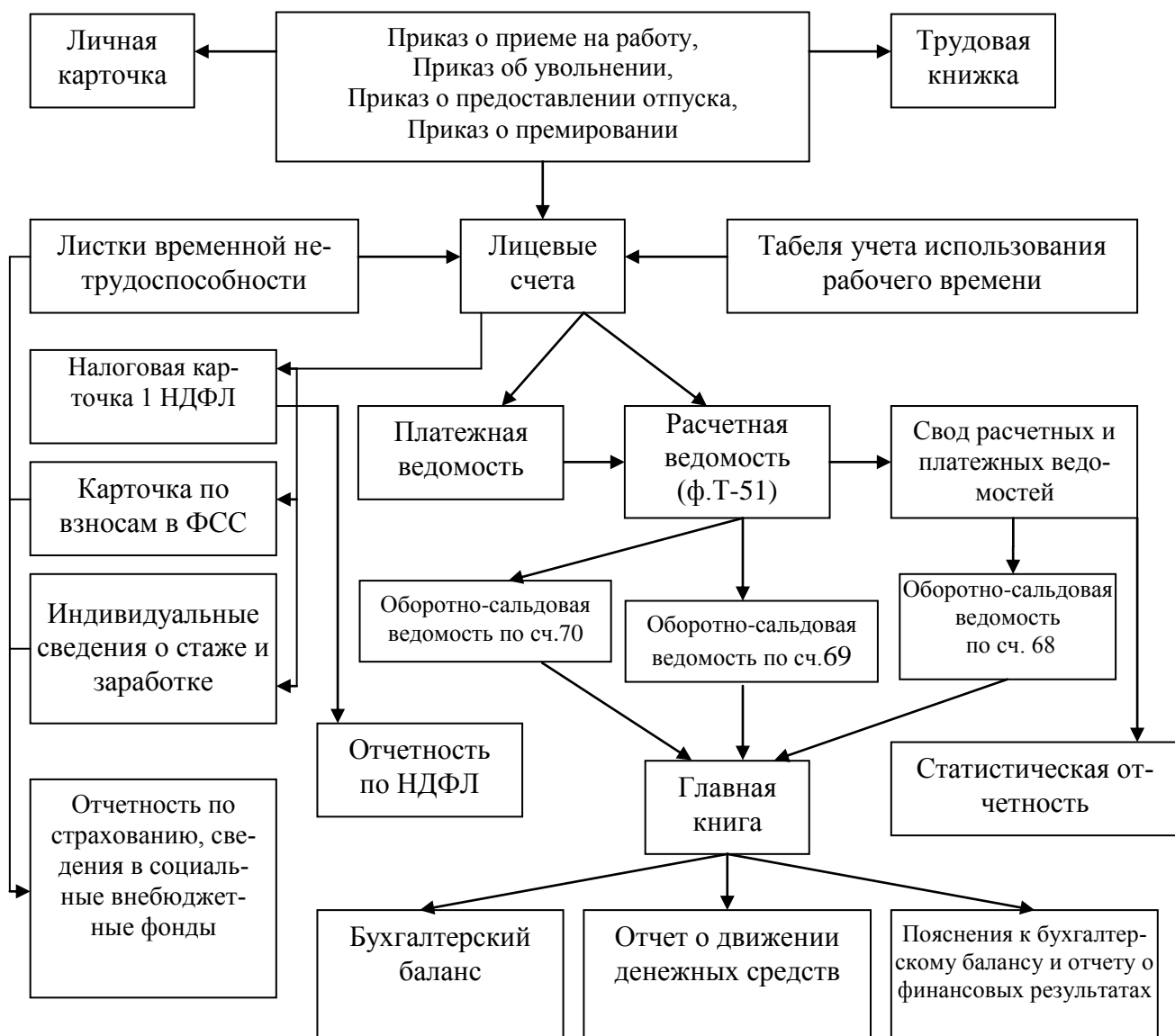


Рисунок 4 - Схема движения бухгалтерской информации по учету труда и заработной платы АО «Тверьэнергокабель»

При приеме на работу в АО «Тверьэнергокабель» работник знакомится с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Для учета вновь принятых на работу применяется приказ (распоряжение)

о приеме на работу. Выписка из приказа передается в бухгалтерию АО «Тверьэнергокабель», где открывается лицевой счет. Далее ответственный за работу с кадрами АО «Тверьэнергокабель» заполняет на работника личную карточку в одном экземпляре на основании соответствующих документов.

При оформлении увольнения работников в АО «Тверьэнергокабель» составляется распоряжение о прекращении трудового договора. Оно заполняется бухгалтером в двух экземплярах: один остается в личном деле, другой – передается в бухгалтерию АО «Тверьэнергокабель». Приказ подписывается руководителем организации. На основании распоряжения бухгалтерия АО «Тверьэнергокабель» производит расчет с работником.

Для оформления ежегодного и других видов отпусков, предоставляемых работникам АО «Тверьэнергокабель» в соответствии с Трудовым кодексом, в АО «Тверьэнергокабель» применяется приказ о предоставлении отпуска. Учет отработанного каждым работником времени в АО «Тверьэнергокабель» ведется в таблице учета использования рабочего времени. Совокупность указанных первичных документов позволяет бухгалтерии АО «Тверьэнергокабель» проводить начисления по оплате труда. Расчеты заработной платы в АО «Тверьэнергокабель» осуществляются в расчетной ведомости. Также важно отметить, что в АО «Тверьэнергокабель» имеется график документооборота по заработной плате.

2.3 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»

В АО «Тверьэнергокабель» используется повременно-премиальная система оплаты труда.

Работникам устанавливается определенная ставка (тариф) в месяц. Расчет оплаты труда производится исходя из фактически отработанного времени. В этом случае заработная плата работнику начисляется исходя из количества отработанного времени. Начисление заработной платы производится по пред-

ставленному утвержденному таблице рабочего времени.

Премирование работников АО «Тверьэнергокабель» за выполнение установленных показателей и условий премирования по результатам работы за месяц производится за счет средств фонда оплаты труда с выплатой заработной платы за расчетный период за конкретные результаты работы по показателям работы предыдущего месяца.

Премия начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад, доплаты и надбавки к должностному окладу, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством.

Например, менеджеру АО «Тверьэнергокабель» Семенову А.К. установлен месячный оклад в размере 25000 руб. согласно Положению о премировании менеджерам организации установлена ежемесячная премия в размере 20% от оклада.

Заработная плата Семенову А.К. составит:

$$25000 + 25000 * 20\% = 30000 \text{ руб.}$$

Начисленная заработная плата управленческому персоналу производится исходя из оклада, установленного штатным расписанием.

Так, штатным расписанием установлено, что должностной оклад Мишина О.А. составляет 26700 руб. По итогам работы за сентябрь 2018 года ему была начислена премия в размере 25 процентов от оклада и доплата за сложность и напряженность в размере 5 процентов.

Его начисленный заработок за сентябрь 2018 года составил:

$$26700 + 26700 * 0,25 + 26700 * 0,05 = 34710 \text{ руб.}$$

В АО «Тверьэнергокабель» для учета расходов на оплату труда применяется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Субсчета к указанному счету в рабочем плане счетов предприятия не предусмотрены.

Задолженность АО «Тверьэнергокабель» перед сотрудниками по заработной плате отражают по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Расходы на заработную плату в АО «Тверьэнергокабель» отражают по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и Дебету счетов:

- 20 «Основное производство» - по работникам основного производства;
- 26 «Общехозяйственные расходы» - по работникам, занятым в административно-управленческом подразделении компании;
- 91 «Прочие доходы и расходы» - при начислении выплат, не связанных с производством или продажами (например материальной помощи, вознаграждений к праздничным датам),

Выплату заработной платы в АО «Тверьэнергокабель» отражают по Дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции со счетами: 50 «Касса».

За сентябрь 2018 года АО «Тверьэнергокабель» была начислена заработная плата производственным рабочим в сумме 308 852,12 руб. Предприятие относится к II классу профессионального риска и уплачивает взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний по тарифу 0,2%. Операции по начислению заработной платы и премий работникам основного производства в АО «Тверьэнергокабель» отражаются следующим образом:

Дебет счета 20 «Основное производство», Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 308 852,12 руб. - начислена заработная плата работникам основного производства;

Дебет счета 20 «Основное производство», Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчеты по социальному страхованию» - 8 956,71 руб. (308 852,12 руб. x 2,9%) - начислены взносы на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

Дебет счета 20 «Основное производство», Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 4 «Расчеты по взносам на травматизм» - 617,70 руб. (308 852,12 руб. x 0,2%) - начислены взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в ФСС России;

Дебет счета 20 «Основное производство», Кредит счета 69 «Расчеты по

социальному страхованию и обеспечению» субсчет 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению» - 67 947 руб. (308 852,12 руб. x 22%) - начислены взносы в Пенсионный фонд;

Дебет счета 20 «Основное производство», Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 3 «Расчеты по медицинскому обеспечению» - 15 751 руб. (308 852,12 руб. x 5,1%) - начислены взносы в Федеральный фонд медицинского страхования;

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» - 39 929 руб. - начислен налог на доходы физических лиц с заработка сотрудников основного производства;

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит счета 50 «Касса» - 309 837,12 руб. - выплачены заработная плата и премии работникам основного производства.

При использовании АО «Тверьэнергокабель» автоматизированной формы учета с применением «1С:Предприятие» версия 8.3 регистрами синтетического учета являются обороты счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», анализ счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Регистрами аналитического учета выступают оборотно-сальдовая ведомость по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», анализ счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по субконто, обороты между субконто, карточка счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», карточка счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по субконто.

Осуществление расчета отпускных в АО «Тверьэнергокабель» производится в соответствии с правилами, утвержденными Постановлением Правительства от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», содержащие исчерпывающие правила, имеющие место в расчетах отпускных.

Пример 1. Расчета отпускных за полностью отработанные 12 месяцев.

Работник Семенов написал заявление на отпуск с 20.09.2018 года. Продолжительность отпуска составит 28 дней. При этом ежемесячная заработная

плата Семенова за последние 12 месяцев не менялась и составляла 35 000 руб. За август работнику была выплачена премия в размере 50% от месячной заработной платы. Тогда сумма выплаченных отпускных составит:

В расчетный период войдут: период «сентябрь - декабрь 2017 года» + период «январь - август 2018 года».

1. Размер заработной платы Семенова за год:

$35\,000 * 12 \text{ месяцев} + (35\,000 * 50\%) = 437\,500 \text{ руб.}$

2. Количество дней отработанного периода: $12 * 29,3 = 351,6$

3. Средняя дневная заработная плата: $437\,500 / 351,6 = 1\,244,31 \text{ руб.}$

4. Сумма отпускных: $1\,244,31 * 28 = 34\,840,68 \text{ руб.}$

5. НДФЛ: $34\,840,68 * 13\% = 4\,529 \text{ руб.}$

6. Сумма выплаченных отпускных: $34\,840,68 - 4\,529 = 30\,311,68 \text{ руб.}$

В таблице 12 представлены корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете начисления и выплаты отпускных.

Таблица 12 - Отражение в учете начисления и выплаты отпускных

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Наименование хозяйственной операции
26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	34 840,68	Начислена заработная плата за отпуск
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	4 529	Удержан НДФЛ с заработной платы работника
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета»	30 311,68	С расчетного счета выплачена заработная плата

Пример 2. Расчет отпускных за не полностью отработанные 12 месяцев.

Работник Куликов уходит в отпуск с 01.09.2018 года, продолжительностью 28 дней. Ежемесячная заработная плата Куликова составляет 35 000 руб. В октябре 2017 года работник болел, поэтому отработал только 14 календарных дней, т.е. 10 рабочих дней из 21 дня. Никаких премий и пособий за последние 12 месяцев Куликов не получал.

В расчетный период войдут: период «сентябрь - декабрь 2017 года» и период «январь - август 2018 года».

1. Размер заработной платы за последние 12 месяцев составил:
заработная плата за октябрь: $35\,000 * 10 \text{ дней} / 21 \text{ день} = 16\,666,67 \text{ руб.}$
 $35\,000 * 11 \text{ месяцев} + 16\,666,67 = 401\,666,67 \text{ руб.}$
2. Количество дней, отработанных в октябре:
 $29,3 / 31 * 14 = 13,23 \text{ дня}$
3. Количество дней, отработанных за последние 12 месяцев:
 $29,3 * 11 + 13,23 \text{ дня} = 335,53 \text{ дней}$
4. Средняя дневная заработная плата:
 $401\,666,67 / 335,53 = 1197,11 \text{ руб.}$
5. Сумма отпускных:
 $1197,11 * 28 \text{ дней} = 33\,519,08 \text{ руб.}$
6. НДФЛ:
 $33519,08 * 13\% = 4357 \text{ руб.}$
7. Сумма выплаченных отпускных: $33519,08 - 4357 = 29162,08 \text{ руб.}$

В таблице 13 представлены корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете начисления и выплаты отпускных.

Таблица 13 - Отражение в учете начисления и выплаты отпускных

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Наименование хозяйственной операции
26 «Общехозяйственные расходы»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	33 519,08	Начислена заработная плата за отпуск
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	4357	Удержан НДФЛ с заработной платы работника
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета»	29 162,08	С расчетного счета выплачена заработная плата за отпуск

Рассмотрим порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности в АО «Тверьэнергокабель».

Пример 3. Андреев С. В. болел в феврале 2018 года семь календарных дней и ему положено пособие по временной нетрудоспособности. Заработная плата Андреева в 2016 г. и 2017 г. составляла 42 532,42 руб. в месяц. Имеет общий страховой стаж 6 лет 7 месяцев. Требуется рассчитать сумму больничных

Андреева С. В.

Необходимо рассчитать средний заработок за последние два года:

- в 2017 г. - 42 532,42 руб. x 12 мес. = 510 389,04 руб.

- в 2016 г. - 42 532,42 руб. x 12 мес. = 510 389,04 руб.

Средний дневной заработок Андреева составил:

$$\frac{510389,04 + 510389,04}{730} * 80\% = 1118,66 \text{ руб.}$$

В таблице 14 представлены корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Таблица 14 - Отражение в учете начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Содержания хозяйственной операции
20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	3 x 1 118,66 = 3 355,98	Начислено пособие Андрееву С.В. по временной нетрудоспособности за счет работодателя
69.1.1 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	4 x 1 118,66 = 4 474,64	Начислено пособие Андрееву С.В. по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	(3 355,98 + 4 474,64) x 13% = 1 017,98	Удержан НДФЛ с суммы больничных Андреева С. В.
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»	6 812,64	Выдано пособие по временной нетрудоспособности Андрееву С. В.
51 «Расчетные счета»	69.1.1 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	4 474,64	Получено от ФСС РФ возмещение расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности Андреева С.В.

Рассмотрим пример, в котором происходит расчет пособия по временной нетрудоспособности в связи с болезнью несовершеннолетнего ребенка.

Пример 4. Петрова Н.Г. работает в АО «Тверьэнергокабель» и имеет стаж 7 лет 8 месяцев. 10 мая 2018 г. у нее заболела дочь. Лечение ребенка проводилось амбулаторно и через 14 дней, т. е. 23 мая больничный был закрыт. Дочери Петровой Н.Г. 8 лет. В 2016 г. доход Петровой Н.Г. составлял 510 000 руб., в

2017 г. - 528 000 руб. Рассчитаем больничный по уходу за ребенком в данном случае. Средний дневной заработок Петровой Н.Г. составляет: (510 000 руб. + 528 000 руб.) / 730 дн. = 1 421,92 руб.

Ребенок болел 12 календарный дней, и первые 10 дней оплачивают с учетом стажа: 1 421,92 руб. x 80% x 10 дн. = 11 375,36 руб.

Последние 2 дня оплачивают в размере 50%:

1 421,92 руб. x 50% x 4 дн. = 2 843,84 руб.

Итого сумма пособия: (11 375,36 руб. + 2 843,84) = 14 219,2 руб.

В таблице 15 представлены корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Таблица 15 - Отражение в учете начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Содержание хозяйственной операции
69.1.1 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	11 375,36 + 2 843,84 = 14 219,20	Начислено пособие по временной нетрудоспособности Петровой Н. Г.
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	1 848,50	Удержан НДФЛ с суммы больничных Петровой Н. Г.
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»	12 370,70	Выдано пособие по временной нетрудоспособности

Рассмотрим пример, в котором происходит расчет пособия по беременности и родам

Пример 5. Бухгалтер организации Колосенко А. А. предоставила в бухгалтерию больничный лист, подтверждающий декретный отпуск. Продолжительность отпуска составляет 140 календарных дней (с 15 февраля по 3 июля 2018 года включительно). Заработная плата в 2016 г. составила - 644 000 руб., взносы в ФСС РФ уплачены с суммы, равной 624 000 руб. Заработная плата в 2017 г. составила - 673 000 руб., взносы в ФСС РФ уплачены с суммы, равной 670 000 руб. За 2016 г. и 2017 г. средний дневной заработок равен: (644 000 +

673 000) / 730 = 1 804,11 руб.

Размер пособия по беременности и родам, возмещаемый ФСС РФ равен:
(624 000 руб. + 670 000 руб.) / 730 = 1 772,60 руб.

1 772, 60 руб. x 140 дн. = 248 164 руб.

А пособие, рассчитанное исходя из среднего заработка Колосенко А. А. за последний год, предшествующий страховому случаю, составляет:

1 804,11 руб. x 140 дн. = 252 575,40 руб.

В таблице 16 представлены корреспонденции счетов по отражению в бухгалтерском учете начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Таблица 16 - Отражение в учете начисления и выплаты пособия по беременности и родам

Дебет	Кредит	Сумма, руб.	Содержание хозяйственной операции
69.1.1 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	248 164	Начислено пособие по беременности и родам за счет ФСС
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»	248 164	Выдано пособие по беременности и родам

В целом, на исследуемом предприятии организация учета расчетов с персоналом по оплате труда находится на достаточно хорошем уровне. Учет ведется на основании установленных законодательством и утвержденных приказом по учетной политике предприятия документам. Используются синтетические счета, рекомендованные Планом счетов. На предприятии применяется повременно-премиальная система заработной платы, существует ряд стимулирующих и компенсационных выплат.

3 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель»

3.1 Анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов в АО «Тверьэнергокабель»

Анализ численности персонала АО «Тверьэнергокабель» представлен в таблице 17.

Таблица 17 - Анализ численности персонала АО «Тверьэнергокабель»

Персонал	Численность на конец периода, чел.			Отклонение	
	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год от 2016 года	2018 год от 2017 года
Весь персонал:	128	132	145	+4	+13
в том числе:					
1. Промышленно– производственный персонал (ППП), из них:	111	114	126	+3	+12
1.1. Рабочие	93	95	105	+2	+10
1.2. Служащие	18	19	21	+1	+2
в том числе:					
1.2.1. Руководители	5	5	5	0	0
1.2.2. Специалисты	13	14	16	+1	+2
2. Непромышленный пер- сонал	17	18	19	+1	+1

Численность персонала АО «Тверьэнергокабель» на протяжении всего анализируемого периода увеличивается. В 2017 году по сравнению с 2016 годом численность выросла на 4 человека и составила 132 человека. В 2018 году по сравнению с 2017 годом численность увеличивается уже на 13 человек и к концу года составляет 145 человек. Персонал предприятия представлен промышленно-производственным персоналом и непромышленным персоналом. К промышленно-производственному персоналу относятся рабочие и служащие, среди которых происходит деление на руководителей и специалистов. В 2017 году по сравнению с 2016 годом рост численности персонала произошел за счет увеличения численности рабочих на 2 человека (с 93 человек до 95 человек) и за счет увеличения количества служащих, а именно специалистов на 1 человека. Численность руководителей осталась без изменений.

В 2018 году по сравнению с 2017 годом такой значительный рост численности произошел за счет роста промышленно-производственного персонала, а именно за счет роста рабочих на 10 человек и служащих на 2 человека. Числен-

ность руководителей также осталась без изменений.

Непромышленный персонал увеличивается каждый год на 1 человека и к концу 2018 года составляет 19 человек.

Анализ структуры персонала АО «Тверьэнергокабель» представлен в таблице 18 и на рисунке 5.

Таблица 18 - Анализ численности персонала АО «Тверьэнергокабель»

Персонал	Структура, %.			Отклонение	
	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год от 2016 года	2018 год от 2017 года
Весь персонал:	100	100	100	0	0
в том числе:					
1. Промышленно– производственный персон- ал (ППП), из них:	86,7	86,4	86,9	-0,36	0,53
1.1. Рабочие	72,7	72,0	72,4	-0,7	0,4
1.2. Служащие	14,1	14,4	14,5	+0,3	0,1
в том числе:					
1.2.1. Руководители	3,9	3,8	3,4	-0,1	-0,3
1.2.2. Специалисты	10,2	10,6	9,7	+0,4	-1,0
2. Непромышленный пер- сонал	13,3	13,6	13,1	+0,4	-0,5

В структуре работающих наибольший удельный вес на протяжении всех трех лет занимает промышленно-производственный персонал. Его удельный вес колеблется от 86,7% в 2016 году до 86,9% в 2018 году. Среди промышленно–производственного персонала рабочие занимают 72,7% в 2016 году, 72,0% в 2017 году и 72,4% в 2018 году. Удельный вес служащих увеличивается с 14,1% в 2016 году до 14,5% в 2018 году– 17,31% в 2014 году и 17,27% в 2015 году.

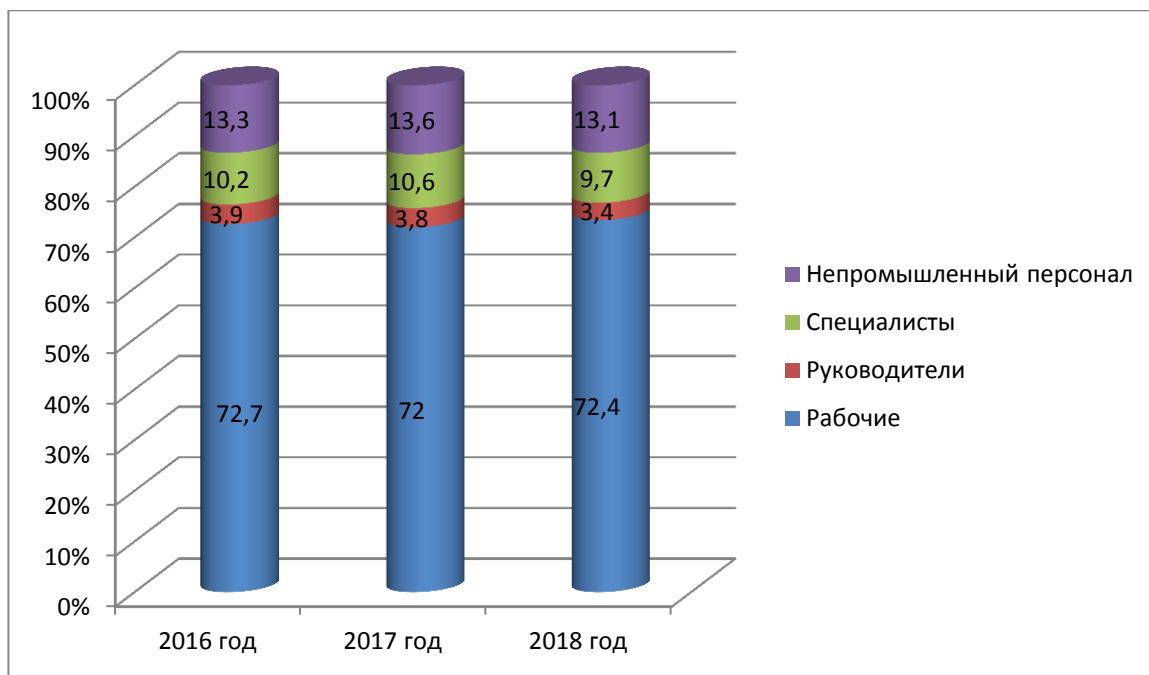


Рисунок 5 - Анализ численности и структуры работающих по категориям в АО «Тверьэнергокабель»

На предприятии наблюдается увеличение удельного веса непромышленного персонала на 0,4% в 2017 году по сравнению с 2016 годом, а в 2018 году снижение до 13,1%. Значительных изменений в структуре персонала предприятия в течение трех лет не происходило.

Анализ движения трудовых ресурсов АО «Тверьэнергокабель» за 2018 год представлен в таблице 19.

Таблица 19 - Анализ движения трудовых ресурсов за 2018 год, чел.

Персонал	Численность на начало периода	Принято в течение периода	Уволено в течение периода	в том числе по собственному желанию	Численность на конец периода
Весь персонал:	132	45	32	20	145
в том числе:					
1. Промышленно–производственный персонал (ППП), из них:	114	43	31	19	126

Продолжение таблицы 19

Персонал	Численность на начало периода	Принято в течение периода	Уволено в течение периода	в том числе по собственному желанию	Численность на конец периода
1.1. Рабочие	95	37	27	15	105
1.2. Служащие	19	6	4	4	21
в том числе:					
1.2.1. Руководители	5	2	2	2	5
1.2.2. Специалисты	14	3	3	2	16
2. Непромышленный персонал	18	2	1	1	19

Рассмотрим динамику движения персонала АО «Тверьэнергокабель» за 2018 год. В течение года на работу было принято 45 человека. За 2018 год уволилось 32 человек. Общий прирост работников составил 13 человек.

Для анализа движения персонала будут использованы следующие коэффициенты интенсивности движения персонала: коэффициент оборота по приему ($K_{об_{пр}}$), коэффициент оборота по выбытию ($K_{об_{выб}}$), коэффициент текучести кадров (K_t).

Коэффициент оборота по приему рассчитаем как число принятых на работу деленное на среднесписочную численность:

$$K_{об_{пр}} = \frac{45}{(132+145)/2} * 100\% = 32,37\%$$

Коэффициент оборота по выбытию рассчитаем как число уволенных с работы, деленное на среднесписочную численность:

$$K_{об_{выб}} = \frac{32}{(132+145)/2} * 100\% = 23,02\%$$

Коэффициент текучести кадров рассчитаем как число уволенных по собственному желанию за данный период деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период.

$$K_t = \frac{20}{(132+145)/2} * 100\% = 14,38\%$$

Коэффициенты интенсивности движения персонала за 2017 – 2018 год представлены на рисунке 6.

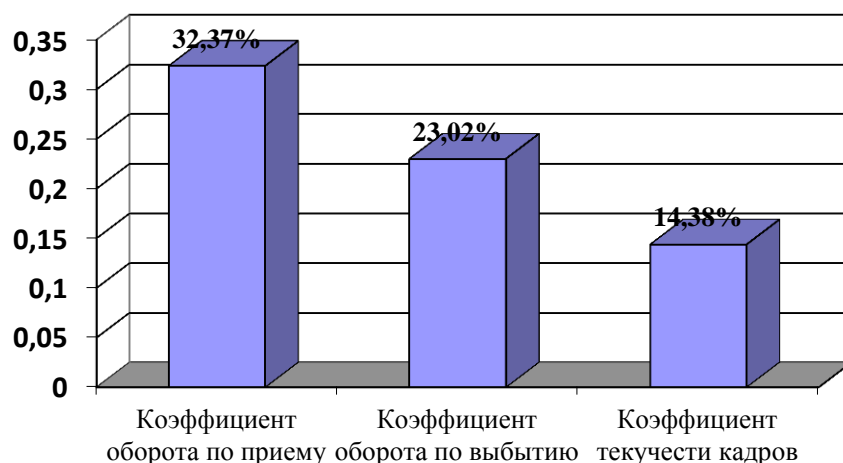


Рисунок 6 - Коэффициенты интенсивности движения персонала за 2017 – 2018 год

На основании расчетов коэффициентов интенсивности движения персонала предприятия можно сделать следующие выводы:

- коэффициент оборота по приему составил 32,37%, это говорит о том, что 30% от общей численности персонала составляют новые сотрудники, принятые в 2018 году.

- коэффициент оборота по выбытию составил 23,02%, это ниже, чем коэффициент по приему, что говорит о сохранении тенденции к росту численности персонала.

- на предприятии наблюдается очень высокий уровень текучести кадров – 14,02%, превышающий допустимый уровень (5–7%).

3.2 Анализ фонда оплаты труда и расчетов с персоналом в АО «Тверьэнергокабель»

Динамика производительности и оплаты труда в АО «Тверьэнергокабель» представлена в таблице 20.

Производительность труда увеличилась с 4244,95 тыс. руб./чел. в 2016 году до 5231,92 тыс. руб./чел. в 2018 году. Темп прироста составил 123,25%.

Данный факт объясняется тем, что темпы роста стоимости произведенной товарной продукции превышают темпы роста численности работников предприятия.

Таблица 20 - Динамика производительности и оплаты труда в АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	За 2016г.	За 2017г.	За 2018г.	2018г. к 2016г.,%
Выручка	543 354	743 762	758 629	139,62
Среднегодовая численность, чел.	128	132	145	113,28
Затраты на оплату труда	53038,08	56501	62720	118,25
Производительность труда, тыс. руб./чел.	4244,95	5634,56	5231,92	123,25
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	34,53	35,67	36,05	104,39

Положительно можно оценить факт роста среднемесячного заработка работников АО «Тверьэнергокабель». Среднемесячный заработок в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличился с 34,53 тыс. руб. до 35,67 тыс. руб. в 2017 году и до 36,05 тыс. руб. в 2018 году. Темп роста показателя – 104,39%.

Объем произведенной товарной продукции в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличился на 215 275 тыс. руб. Факторный анализ влияния изменения годовой производительности труда и численности работников на объем производства в АО «Тверьэнергокабель» представлен в таблице 21.

Таблица 21 - Влияние изменения годовой производительности труда и численности работников на объем производства в АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	Условные обозначения	2016г.	2017г.	2018г.	2018г. к 2016г.,%	Отклонения (±)
Выручка, тыс. руб.	ВП	543 354	743 762	758 629	139,62	+215 275
Численность работников, чел.	Ч	128	132	145	113,28	+17
Производительность труда, тыс. руб./чел.	Пр	4244,95	5634,56	5231,92	123,25	+987

Определяем влияние факторов на изменение объема выпуска продукции

методом цепных подстановок:

1. Изменение объемов производства за 2016 – 2018 гг. : +215 275 тыс. руб.

2. Факторная модель: $ВП = Ч * Пр$

3. $ВП_1 = 128 * 4244,95 = 543\ 354$ тыс. руб.

$ВП_2 = 145 * 4244,95 = 615\ 518$ тыс. руб.

$ВП_3 = 145 * 5231,92 = 758\ 629$ тыс. руб.

Влияние численности персонала:

$615\ 518 - 543\ 354 = +72\ 164$ тыс. руб.

Влияние производительности труда:

$758\ 629 - 615\ 518 = +143\ 111$ тыс. руб.

4. Проверка:

$72\ 164 + 143\ 111 = +215\ 275$ тыс. руб.

Итак, в 2018 году произошло увеличение объема выпуска продукции на 215 275 тыс. руб. Увеличение объема выпуска продукции произошло под влиянием следующих факторов:

- за счет увеличения численности персонала на 17 человек, объем выпуска продукции увеличился на 72 164 тыс. руб.;

- за счет увеличения производительности труда на 987 тыс. руб./чел., объем выпуска увеличился на 143 111 тыс. руб.

В таблице 22 представлены показатели эффективности использования средств на оплату труда в АО «Тверьэнергокабель».

Таблица 22 - Показатели эффективности использования средств на оплату труда в АО «Тверьэнергокабель»

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	Отклонения (±)
Выручка, тыс. руб.	543 354	743 762	758 629	+215 275
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-150 557	-70 719	-83 137	+67 420
Чистая прибыль, тыс. руб.	465 862	-76 791	-1 106 077	-1 571 939
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	53038	56501	62720	+9 682

Продолжение таблицы 22

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	Отклонения (±)
------------	--------	--------	--------	-------------------

Произведено товарной продукции на 1 рубль заработной платы, руб.	10,24	13,16	12,10	+1,85
Сумма прибыли от продаж на 1 рубль заработной платы, руб.	-2,84	-1,25	-1,33	+1,51
Сумма чистой прибыли на 1 рубль заработной платы, руб.	8,78	-1,36	-17,64	-26,42

Как видно из таблицы, показатели эффективности использования средств на оплату труда в АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году, по сравнению с 2017 годом, снижаются.

Если в 2016 году количество произведенной товарной продукции на 1 рубль заработной платы составляло 10,24 руб., а в 2017 году выросло до 13,16 руб., то в 2018 году данный показатель снизился до 12,10 руб. Снижение этого показателя связано с тем, что объемы производства товарной продукции растут более высокими темпами нежели растет оплата труда работников.

Сумма прибыли от продаж, приходящаяся на 1 рубль заработной платы принимает отрицательное значение, так как предприятие на протяжении всех трех лет получает убытки от продаж. В связи с тем, что убыток от продаж снижается к 2018 году, снижается и размер убытка от продаж, приходящийся на 1 рубль заработной платы. Сумма чистой прибыли, приходящаяся на 1 рубль заработной платы, в 2016 году составляла 8,87 руб. Однако в 2017 и 2018 годах предприятием были получены чистые убытки, причем размер убытка в 2018 году значительно увеличивается, то и размер чистого убытка, приходящегося на 1 рубль заработной платы увеличивается с (-1,36 руб.) до (-17,64 руб.).

Состояние расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» представлено в таблице 23.

Как видно из представленной таблицы, АО «Тверьэнергокабель» имеет задолженность по выплате заработной платы на конец 2016 года в размере 2 264 тыс. руб., на конец 2017 года – 2 385 тыс. руб., на конец 2018 года – 2 427 тыс. руб. Причем удельный вес задолженности по оплате труда в общем объеме кредиторской задолженности составляет менее одного процента.

Таблица 23 - Состояние расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверь-энергокабель»

Годы	Остаток на начало года, тыс. руб.	Начисленная заработная плата, тыс. руб.	Фактически выданная заработная плата, тыс. руб.	Остаток на конец года, тыс. руб.
2016	2 186	53 038	52 960	2 264
2017	2 264	56 501	56 380	2 385
2018	2 385	62 720	62 678	2 427

Итак, по результатам проведенного анализа расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» можно сделать следующие выводы:

- среднегодовая численность работников АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличилась на 17 человек: с 128 человек до 145 человек;

- производительность труда увеличилась с 4244,95 тыс. руб./чел. в 2016 году до 5231,92 тыс. руб./чел. в 2018 году. Темп прироста составил 123,25%. Данный факт объясняется тем, что темпы роста стоимости произведенной товарной продукции превышают темпы роста численности работников предприятия;

- показатели эффективности использования средств на оплату труда в АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году по сравнению с 2017 годом снижаются;

- АО «Тверьэнергокабель» имеет задолженность по выплате заработной платы на конец 2017 года – 2 385 тыс. руб., на конец 2018 года – 2 427 тыс. руб. Причем удельный вес задолженности по оплате труда в общем объеме кредиторской задолженности составляет менее одного процента.

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда и их экономическое обоснование

При изучении организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом

по оплате труда было выявлено, что менеджер АО «Тверьэнергокабель» Степаненко С.П. находился в командировке 4 дня: с 5 июня 2017 года по 8 июня 2017 года. Однако в Табеле учета рабочего времени эти отмечены буквенным кодом «Я» и указано отработанное количество времени – ежедневно по 8 часов, т.е. табельщик неправильно проставил отметки о командировке в табеле учета рабочего времени.

На предприятии имеется Приказ о направлении Степаненко С.П. в командировку, в нем указаны ее даты, есть служебное задание с заполненным разделом «Краткий отчет о выполнении задания». Так как приказ о командировке не отменялся или не изменялся по каким-либо причинам, то он является основанием для исправления табеля.

В результате неверного заполнения табеля учета рабочего времени была неверно рассчитана заработная плата Степаненко С.П. Был рассчитан средний заработок за дни командировки и произведено его сравнение с выплаченной работнику за эти дни заработной платой. Выяснилось, что Степаненко С.П. была выплачена заработная плата, которая оказалась выше среднего заработка, т.е. работнику была выплачена излишне начисленная заработная плата.

Для устранения этого предприятию необходимо попросить работника вернуть переплаченную сумму. Удерживать деньги с работника без его согласия АО «Тверьэнергокабель» не вправе.

Если Степаненко С.П. согласится вернуть переплату добровольно, то для этого он должен написать заявление о том, что просит удержать переплаченную сумму из следующей выплаты.

Переплата работнику означает, что у АО «Тверьэнергокабель» возникла недоимка по налогу на прибыль в том налоговом (отчетном) периоде, к которому относится командировка (в части излишне начисленной зарплаты и страховых взносов с нее, которые были учтены в «прибыльных» расходах). Поэтому необходимо уплатить недоимку и пени и подать уточненную декларацию по налогу на прибыль за этот период. А к занижению страховых взносов переплата не приводит, поэтому вносить изменения в расчеты не нужно. Можно просто

скорректировать базу текущего периода с учетом этой переплаты.

Если Степаненко С.П. откажется вернуть деньги, нужно будет скорректировать только налог на прибыль. Ведь излишне выплаченные суммы за время командировки - это необоснованные выплаты. То есть за период командировки нужно подать уточненную декларацию по налогу на прибыль, уменьшив расходы на оплату труда (в части зарплаты), доплатить налог и заплатить пени. А НДФЛ и страховые взносы уменьшать не надо (выплата-то работнику была), поэтому здесь никакие изменения вносить не нужно.

Данная ошибка должна быть исправлена записями на дату ее обнаружения в текущем году следующими бухгалтерскими записями:

- отражена сумма переплаты командированному работнику:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит 91-1 «Прочие доходы»

- учтена переплата по страховым взносам:

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», Кредит 91-1 «Прочие доходы»

- отражена задолженность по возврату излишне удержанного НДФЛ:

Дебет 68 «Расчеты по налогам и сборам», Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Одной из значительных статей в себестоимости продукции АО «Тверь-энергокабель» занимают расходы на оплату труда.

Вопрос о том, как понизить заработную плату сотрудникам, весьма актуален в нынешних условиях экономической стагнации, когда предприятия вынуждены сокращать свои расходы, в том числе на персонал, и повышать свою эффективность. Российское трудовое законодательство в первую очередь направлено на защиту интересов работников, а работодателям - даже в сложной экономической обстановке - приходится строго соблюдать свои обязательства перед сотрудниками. Однако и в этих непростых условиях можно найти варианты снижения расходов на заработную плату.

Способы уменьшения заработной платы:

1. Уменьшение переменной части заработной платы (изменение системы премирования). В первую очередь, желая сократить затраты на ФОТ, имеет смысл пересмотреть систему премирования, зафиксированную в положении о премировании, таким образом, чтобы минимизировать или вовсе отменить премиальные выплаты работникам. В соответствии со ст. 8 и 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе положение о премировании. Соответственно, работодателю необходимо издать приказ об изменении положения о премировании (или утвердить новую редакцию такого положения) и ознакомить работников с новым документом под личную подпись

2. Уменьшение фиксированной части заработной платы и переменной части, указанной в трудовом договоре, путем соглашения сторон. Уменьшать по соглашению сторон можно как сам оклад, указанный в трудовом договоре, так и размер и критерии выплаты обязательной переменной части, указанные в нем же. Основная сложность применения данного способа заключается в том, что далеко не каждый работник согласится по своей воле подписать соглашение, уменьшающее размер его заработной платы. Однако в некоторых ситуациях такое возможно. Тогда с работником заключается соглашение об изменении условий трудового договора в части заработной платы. Также на основании заключенного сторонами соглашения необходимо издать приказ об изменении заработной платы и штатного расписания.

3. Уменьшение фиксированной части заработной платы и премиальной части, указанных в трудовом договоре, в одностороннем порядке на основании ст. 74 ТК РФ.

Один из самых сложных способов уменьшения заработной платы - это изменение условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке. Для этого в ТК РФ предусмотрена ст. 74, применение которой является непростой задачей и должно быть обосновано не только желанием работодателя, но и объективными обстоятельствами. К ним законодатель относит:

- 1) изменение организационных или технологических условий труда;

2) невозможность сохранять положения трудового договора на прежних условиях.

В ст. 74 ТК РФ дается незакрытый перечень примеров организационных или технологических условий труда: изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывает еще один пример изменения технологических условий труда: совершенствование рабочих мест на основе их аттестации.

Логично дополнить перечень технологических и организационных причин следующими примерами:

- введение новых режимов труда (например, двухсменного режима вместо трехсменного);
- изменение систем нормирования труда (скажем, изменение норм оплаты за единицу выработанной продукции);
- перераспределение рабочих задач и зон ответственности между структурными подразделениями компании.

Важно знать о том, что в случае судебного разбирательства относительно правомерности применения ст. 74 ТК РФ работодатель обязан будет доказать необходимость и правомерность одностороннего изменения условий трудового договора ввиду организационных или технологических изменений условий труда (п. 21 Постановления № 2). В первую очередь нужно будет доказать и сам факт изменения условий труда. Также существует важное ограничение: нельзя изменять трудовую функцию работника, а в измененных условиях положение работника не может быть хуже, чем в соответствии с условиями коллективного договора, соглашения, если таковые были заключены.

Итак, АО «Тверьэнергокабель» предлагается с отдела маркетинга снять задачи по выявлению потребностей клиентов в продукции, определению индекса удовлетворенности клиентов и выработке рекомендаций по улучшению сервиса. Эти функции передаются на аутсорсинг профессиональному марке-

тинговому агентству. В данном случае объем работы, зона ответственности сотрудников отдела маркетинга сократятся, на основании чего логично уменьшить им и заработную плату, тем более что у АО «Тверьэнергокабель» появляются дополнительные расходы на маркетинг - оплата услуг маркетингового агентства.

Тут важно соблюдать одно условие: не должна изменяться трудовая функция работников отдела маркетинга, поскольку это условие трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ не может быть изменено работодателем даже при изменившихся организационных и технологических условиях труда. То есть маркетолог АО «Тверьэнергокабель» должен выполнять работу в соответствии со своей должностью, трудовым договором, квалификацией. Соответственно, у сотрудников отдела маркетинга должны остаться задачи, соответствующие их трудовой функции, например, размещение рекламы, подготовка и проведение рекламных акций, анализ эффективности маркетинговых мероприятий и т.п.

О предстоящих изменениях условий трудового договора работников следует предупреждать письменно за два месяца, в течение которых им, по аналогии с процедурой сокращения, следует предлагать имеющиеся в компании вакансии. В случае отказа работника продолжить трудиться в новых условиях трудовой договор с ним расторгается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Итак, предлагается следующая последовательность действий для АО «Тверьэнергокабель»:

Шаг 1. Необходимо документально зафиксировать организационные или технологические изменения условий труда приказом организации.

Шаг 2. Издание приказа об изменении условий трудовых договоров.

Шаг 3. Уведомление работников о предстоящих изменениях. Если работник отказывается получать уведомление под личную подпись, необходимо это зафиксировать соответствующим актом и зачитать данное уведомление работнику вслух в присутствии подписавших акт лиц, сделав об этом отметку в акте.

Шаг 4. Если работник соглашается с изменением условий, с ним следует

подписать дополнительное соглашение об изменении заработной платы. Если работник отказывается от работы на новых условиях, в его трудовую книжку вносится запись об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

По сути дела, прибегая к услугам аутсорсера, АО «Тверьэнергокабель» в его лице получает как бы дополнительное структурное подразделение, которое в то же время остается от нее юридически независимым.

Преимущества использования аутсорсинга для АО «Тверьэнергокабель» заключаются в следующем:

- возможность концентрации внимания руководства организации на основном бизнесе посредством поручения внешнему исполнителю выполнения операционных функций;
- снижение затрат;
- инвестирование высвобожденных ресурсов в поддержку основной деятельности организации;
- отсутствие необходимости расширения штата организации;
- получение доступа к технологиям и решениям более высокого уровня, которых нет у организации;
- надежность услуг за счет сочетания глубокой специализации и накопленного опыта организации–аутсорсера.

Главная и самая объективная оценка аутсорсинга – это определение его экономической эффективности. Для расчета потребуется сравнить: стоимость данной работы, если она будет выполняться силами АО «Тверьэнергокабель» и стоимость этой работы (услуги), если она будет предоставлена специализированной компанией.

Стоимость данной работы, если она будет выполняться силами АО «Тверьэнергокабель»:

- 1) заработная плата: 28 000 руб. × 12 мес. = 336 000 руб.
- 2) страховые взносы в Пенсионный Фонд: 336 000 руб. × 22 % = 73 920 руб.
- 3) страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского

страхования: $336\ 000\ \text{руб.} \times 5,1\ \% = 17\ 136\ \text{руб.}$

4) взносы на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: $336\ 000\ \text{руб.} \times 2,9\ \% = 9\ 744\ \text{руб.}$

5) взносы на страхование от несчастных случаев (по ставке 0,4%): $336\ 000\ \text{руб.} \times 0,4\ \% = 1344\ \text{руб.}$

Итого расходов: 438 144 руб., в т.ч. налогов и взносов – 102 144 руб.

Стоимость этой работы (услуги), если она будет предоставлена специализированной компанией составляет около 70 тыс. руб. в год (по данным аутсорсинговой компании ООО «РосКомИнфо»).

Кроме того, расходы на «аренду» персонала можно учесть как прочие расходы, связанные с производством и реализацией. Согласно подпункту 19 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса к таким расходам относятся затраты на услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией. Таким образом, АО «Тверьэнергокабель» получит экономию в расходах на оплату труда в размере:

$438\ 144\ \text{руб.} - 70\ 000\ \text{руб.} = 368\ 144\ \text{руб.}$

В связи с внедрением аутсорсинга себестоимость АО «Тверьэнергокабель» снизится на 368 144 руб.

Заключение

Данная тема является актуальной как для работников, так и для работодателей, потому что для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода, а перечисленные с заработной платы страховые взносы на обязательное пенсионное страхование являются источником пенсионных выплат гражданам.

Грамотная организация оплаты труда на предприятия является важным условием для справедливой оценки работы сотрудников и её вознаграждения. В отечественной практике оплата труда имеет сложную структуру с различными

видами, системами, формами и элементами. Каждое предприятие в зависимости от специфических особенностей его деятельности самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда. И от того насколько подходящим окажется этот выбор зависит эффективность труда сотрудников, а следовательно и высокие показатели прибыльности компании

Действующая система нормативных правовых актов, регламентирующих бухгалтерский учет, имеет многоуровневый характер. В литературе по бухгалтерскому учету нормативные правовые акты в зависимости от назначения и статуса в основном разделены на четыре уровня: законодательный, нормативный, методический, организационный.

Объектом исследования в работе является АО «Тверьэнергокабель». Это современное предприятие, созданное для производства кабельно-проводниковой продукции энергетического назначения, расположенное в городе Твери. Предприятие производит кабели силовые на напряжение до 20 кВ, в том числе пожаробезопасные и бронированные, самонесущие изолированные провода для воздушных линий электропередачи, неизолированные провода, провода установочные, кабели контрольные. В ассортименте АО «Тверьэнергокабель» более 5 000 маркоразмеров продукции.

Выручка АО «Тверьэнергокабель» в 2017 году по сравнению с 2016 годом выросла на 200 408 тыс. руб., а в 2018 году по сравнению с 2017 годом выросла еще на 14 867 тыс. руб. и составила 758 629 тыс. руб.

Себестоимость продукции растет на протяжении всех трех лет – в итоге в 2016 и 2018 году основная детальность у АО «Тверьэнергокабель» была убыточной, только в 2017 году была получена валовая прибыль в размере 5 315 тыс. руб. В связи с тем, что у АО «Тверьэнергокабель» есть и коммерческие и управленческие расходы, предприятие получает убыток от продаж на протяжении всех трех лет.

АО «Тверьэнергокабель» имеет достаточно большой размер процентов к уплате (в связи с тем, что у предприятия очень большой размер заемных средств). Предприятие довольно активно ведет прочую деятельность, которая в

2016 году была прибыльной, а в 2017 году и 2018 году убыточна. Результат деятельности 2016 года - прибыль в размере 465 862 тыс. руб. (за счет прочей детальности), 2017 и 2018 года предприятие отработало в убыток в размере 76 791 тыс. руб. и 1 106 077 тыс. руб. соответственно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что АО «Тверьэнергокабель» не платежеспособно, и находится в большой зависимости от внешних источников финансирования.

Чтобы вести отчетность и бухгалтерский учет, в АО «Тверьэнергокабель» есть специальный отдел – бухгалтерия. Руководит этим отделом главный бухгалтер. Актом, на котором основана работа бухгалтерии, выступает Положение о бухгалтерии. Оно определяет организационную структуру данного отдела (которую можно видеть на рисунке 3), его обязанности и права, функции и задачи.

Для учета личного состава, начисления и выплаты заработной платы в АО «Тверьэнергокабель» используются унифицированные формы первичных документов, утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05 января 2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты».

Оценка постановки учета показала, что в исследуемом предприятии организация учета расчетов с персоналом по оплате труда находится на удовлетворительном уровне. В АО «Тверьэнергокабель» используют унифицированные формы первичных документов. Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство и других источников. По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

При изучении организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом

по оплате труда было выявлено, что менеджер АО «Тверьэнергокабель» Степаненко С.П. находился в командировке 4 дня: с 5 июня 2017 года по 8 июня 2017 года. Однако в Табеле учета рабочего времени эти отмечены буквенным кодом «Я» и указано отработанное количество времени – ежедневно по 8 часов, т.е. табельщик неправильно проставил отметки о командировке в таблице учета рабочего времени.

На предприятии имеется Приказ о направлении Степаненко С.П. в командировку, в нем указаны ее даты, есть служебное задание с заполненным разделом «Краткий отчет о выполнении задания». Так как приказ о командировке не отменялся или не изменялся по каким-либо причинам, то он является основанием для исправления табеля.

В результате неверного заполнения табеля учета рабочего времени была неверно рассчитана заработная плата Степаненко С.П. Был рассчитан средний заработок за дни командировки и произведено его сравнение с выплаченной работнику за эти дни заработной платой. Выяснилось, что Степаненко С.П. была выплачена заработная плата, которая оказалась выше среднего заработка, т.е. работнику была выплачена излишне начисленная заработная плата.

Для устранения этого предприятию необходимо попросить работника вернуть переплаченную сумму. Удерживать деньги с работника без его согласия АО «Тверьэнергокабель» не вправе.

Данная ошибка должна быть исправлена записями на дату ее обнаружения в текущем году следующими бухгалтерскими записями:

- отражена сумма переплаты командированному работнику:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит 91-1 «Прочие доходы»

- учтена переплата по страховым взносам:

Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», Кредит 91-1 «Прочие доходы»

- отражена задолженность по возврату излишне удержанного НДФЛ:

Дебет 68 «Расчеты по налогам и сборам», Кредит 70 «Расчеты с персона-

лом по оплате труда»

Одной из значительных статей в себестоимости продукции АО «Тверьэнергокабель» занимают расходы на оплату труда.

По результатам проведенного анализа расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Тверьэнергокабель» можно сделать следующие выводы:

- среднегодовая численность работников АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличилась на 17 человек: с 128 человек до 145 человек;

- производительность труда увеличилась с 4244,95 тыс. руб./чел. в 2016 году до 5231,92 тыс. руб./чел. в 2018 году. Темп прироста составил 123,25%. Данный факт объясняется тем, что темпы роста стоимости произведенной товарной продукции превышают темпы роста численности работников предприятия;

- показатели эффективности использования средств на оплату труда в АО «Тверьэнергокабель» в 2018 году по сравнению с 2017 годом снижаются;

- АО «Тверьэнергокабель» имеет задолженность по выплате заработной платы на конец 2017 года – 2 385 тыс. руб., на конец 2018 года – 2 427 тыс. руб. Причем удельный вес задолженности по оплате труда в общем объеме кредиторской задолженности составляет менее одного процента.

Одной из значительных статей в себестоимость продукции АО «Тверьэнергокабель» занимают расходы на оплату труда. АО «Тверьэнергокабель» предлагается с отдела маркетинга снять задачи по выявлению потребностей клиентов в продукции, определению индекса удовлетворенности клиентов и выработке рекомендаций по улучшению сервиса. Эти функции передаются на аутсорсинг профессиональному маркетинговому агентству. В данном случае объем работы, зона ответственности сотрудников отдела маркетинга сократятся, на основании чего логично уменьшить им и заработную плату, тем более что у АО «Тверьэнергокабель» появляются дополнительные расходы на маркетинг - оплата услуг маркетингового агентства.

Главная и самая объективная оценка аутсорсинга - это определение его

экономической эффективности. Стоимость данной работы, если она будет выполняться силами АО «Тверьэнергокабель» составляет 438 144 руб.

Стоимость этой работы (услуги), если она будет предоставлена специализированной компанией составляет около 70 тыс. руб. в год (по данным аутсорсинговой компании ООО «РосКомИнфо»). Таким образом, АО «Тверьэнергокабель» получит экономию в расходах на оплату труда в размере 368 144 руб.

Итак, в связи с внедрением аутсорсинга себестоимость АО «Тверьэнергокабель» снизится на 368 144 руб. и, как следствие, увеличится валовая прибыль предприятия на эту же сумму. Следовательно, эффективность деятельности предприятия увеличится.

Список используемой литературы

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
3. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2018) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
4. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)» от 26.11.2001 N 146-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2018) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
5. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
6. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
7. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) «О бухгалтерском учете» // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
8. Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014, с изм. от 19.11.2015) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
9. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда» // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]
10. Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской от-

четности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]

11. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]

12. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»(Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790) // КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]

13. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»// КонсультантПлюс : [сайт справочной системы]

14. Адамайтис Л. А. Практикум по анализу финансовой отчетности и финансовому анализу: учебное пособие. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2016. – 546с.

15. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник. Москва, Финансы и статистика, 2018. - 366 с.

16. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учебное пособие – М.: Издательство «ОмегаЛ», 2016. – 486с.

17. Васильева Л.С., Ряховский Д.И., Петровская М.В. Бухгалтерский учет затрат на оплату труда //Главбух. 2015. №12. – С.17-21.

18. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности промышленного предприятия: учеб. пособие. - М: КНОРУС, 2018. - 360 с.

19. Герсонская И.В., Пахомова Н.Г. Роль экономического анализа в управлении трудовым потенциалом органа муниципальной власти // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5 (94). С. 391 -399.

20. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы. – М.: Проспект, 2018. – 121с.

21. Зонова А. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие – М.:

Эксмо, 2016. – 784с.

22. Калашникова Л., Бирюков Ю. Человеческий ресурс предприятия // Служба кадров. 2016. № 8. – С. 36-42.

23. Камышанов П.И. Бухгалтерский учет и аудит. - М.: Приор, 2015. – 462с.

24. Капкова Е.К. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Новая бухгалтерия. 2018. №3. – С. 28-34.

25. Ковязина Н.И. Заработная плата: начисление, удержания, доплаты и компенсации // Бухгалтерский учет. 2016. №9. – С. 7-15.

26. Кожин В.Я. Бухгалтерский учет – М.: Экзамен, 2016. – 654с.

27. Коваленко А.Ю. Социально–экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации // Terra EсоNomicus. 2018. Том 9. № 4. Часть 3. – С. 121-129.

28. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебное пособие. – М.: ИНФРА–М, 2016. – 697с.

29. Лафта Дж.К. Теория организации. – М.: ТК Велби, Проспект, 2016. – 548с.

30. Макконелл К.Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблема и политика. М.: ИНФРА-М, 2018. - 914с.

31. Петрова В. Оптимизировать работу с персоналом – значит повысить производительность труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2016. №9. – С. 41-46.

32. Петрова В.И., Чайковская Л.А. Тенденции развития теории бухгалтерского учета в части расчетов с персоналом// Бухгалтерский учет. 2015. № 24. – С. 24-31.

33. Савинова С. С., Юрина В. С. Различия российских и международных стандартов финансовой отчетности в области расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. 2016. №4. – С, 36-41.

34. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. – М.: ИНФРА–М, 2016. – 456с.

35. Скамай Л.Г., Трубочкина М.И. Экономический анализ деятельности предприятия // Экономика предприятия. 2016. №3. – С. 54-62.
36. Соколов Я.В., Пятов М.Л. Управленческий учет оплаты труда // Бухгалтерский учет. 2016. №7. – С. 45-53.
37. Титова Г.Т. Удержания из заработной платы работников // Финансовая газета. 2018. № 38. – С. 2-4.
38. Томшинская И.Н., Соколов Я.В., Пятов М.Л., Попова Л.В. Анализ фонда оплаты труда персонала // Бухгалтерский учет и анализ. 2018. №2. – С. 22-32.
39. Трунин С. Н. Экономика труда: учебник. – М.: Проспект, 2016. – 354с.
40. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА–М, 2016. – 587с.
41. Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 603с.
42. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2016. – 328с.
43. Цигельник М.А. Правила признания обязанностей по вознаграждениям работникам в IAS 19 // Финансовые и бухгалтерские консультации. 2018. №4. – С. 36-44.
44. Шестак О.Н. Совершенствование отчетности организаций сферы обслуживания по формированию и использованию средств на оплату труда // Бухгалтерский учет и анализ. 2018. №8. – 17-26.
45. Ширококов В.Г., Костева Н.Н., Баркова Л.Н. Проблемы учета заработной платы // Бухгалтерский учет. 2016. №1. – С. 17-28.
46. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2016. – 267с.

Бухгалтерский баланс

на 31 декабря 20 18 г.

Организация	Акционерное общество «Тверьэнергокабель»	по ОКПО	47026389
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	6903030991
Вид экономической деятельности	Производство силовых кабелей	по ОКВЭД	27.32
Организационно-правовая форма / форма собственности	Акционерное общество/совместная частная и иностранная собственность	по ОКОПФ/ОКФС	12267 34
Единица измерения: тыс.руб. (млн.руб.)		по ОКЕИ	384

Местонахождение (адрес) 170017, Тверская обл, Тверь г, Сердюковская ул, дом №15

Пояснения)	Наименование показателя	Код	На 31 декабря	На 31 декабря	На 31 декабря
			20 18 г.	20 17 г.	20 16 г.
	АКТИВ I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	104	154	204
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	--	-
	Основные средства	1150	481264	574835	714106
	в том числе:				
	Здания	1151	337202	352364	370382
	Земельные участки	1152	2873	2873	3518
	Машины и оборудование	1153	93085	165928	280325
	Транспортные средства	1154	892	2975	2472
	Сооружения	1155	47212	50695	47031
	Прочие	1156	-	-	10378
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	67167	67167	70480
	в том числе:				
	Участие в других организациях	1171	357	357	357
	Займы, предоставленные сотрудникам	1172	3193	3142	3082
	Займы, предоставленные другим организациям	1173	66217	63668	67041
	Отложенные налоговые активы	1180	884118	834539	809843
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	1435253	1476695	1594633
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	307951	206862	157989
	в том числе:				
	Сырье и материалы	1211	135101	107148	97823

Продолжение приложения А

	Затраты в незавершенном производстве	1212	112226	34889	9896
	Готовая продукция и товары для перепродажи	1213	59199	63059	50270
	Расходы будущих периодов	1214	1425	1766	-
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	403	343	-
	Дебиторская задолженность	1230	211143	73482	54290
	в том числе:				
	Долгосрочная	1231	3295	5787	-
	Краткосрочная	1232	207848	67695	54290
	из нее задолженность покупателей и заказчиков	1233	111102	49523	42748
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	41603	20702	2871
	Прочие оборотные активы	1260	81	-	1699
	Итого по разделу II	1200	561181	301389	216849
	БАЛАНС	1600	1996434	1778084	1811482

Продолжение приложения А

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря	На 31 декабря	На 31 декабря
			20 18 г.	20 17 г.	20 16 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶⁾				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	33 908	33 908	33 908
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	64	64	64
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	1 306	1 306	1 306
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	(4 770 308)	(3 664 902)	(3 632 887)
	Итого по разделу III	1300	(4 735 030)	(3 629 624)	(3 597 609)
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	5 890 787	4 902 158	3 274 093
	Отложенные налоговые обязательства	1420	10 156	9 778	9 614
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	5 900 943	4 911 936	3 283 707
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	467 211	418 258	2 072 751
	Кредиторская задолженность	1520	361 740	74 937	49 863
	в том числе:				
	Перед поставщиками и подрядчиками	1521	277 615	33 767	29 814
	Перед покупателями и заказчиками в части авансов полученных	1522	70 899	27 417	4918
	Перед персоналом	1523	2 456	2 413	2 799
	Перед бюджетом по налогам и сборам	1524	6 149	9 756	10 140
	Перед государственными внебюджетными фондами	1525	3 195	1 560	2 275
	Прочая	1526	1 426	24	17
	Доходы будущих периодов	1530	1	1	1
	Оценочные обязательства	1540	1 569	2 576	2 769
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	830 521	495 772	2 125 384
	БАЛАНС	1700	1 996 434	1 778 084	1 811 482

Руководитель _____ Золотов Денис Сергеевич
(подпись) (расшифровка подписи)

" 30 " марта 20 18 г.

Отчет о финансовых результатах

за Январь-Декабрь 20 18 г.

Организация	Акционерное общество «Тверьэнергокабель»	по ОКПО	47026389
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	6903030991
Вид экономической деятельности	Производство силовых кабелей	по ОКВЭД	27.32
Организационно-правовая форма / форма собственности	Акционерное общество/совместная частная и иностранная собственность	по ОКОПФ/ОКФС	12267 34
Единица измерения: тыс.руб. (млн.руб.)		по ОКЕИ	384

Коды		
0710002		
31	12	2018
47026389		
6903030991		
27.32		
12267	34	
384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь-Декабрь	
			20 18 г. ¹⁾	20 17 г.
	Выручка	2110	758 629	743 762
	Себестоимость продаж	2120	(768 043)	(738 447)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	(9 414)	5 315
	Коммерческие расходы	2210	(13 680)	(19 218)
	Управленческие расходы	2220	(60 043)	(56 816)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	(83 137)	(70 719)
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	2 708	2 799
	Проценты к уплате	2330	(175 956)	(172 859)
	Прочие доходы	2340	392 130	653 893
	в том числе :			
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	2341	648	20 921
	Возмещение убытков к получению	2342	4	6
	Положительные курсовые разницы	2343	381 820	631 680
	Доходы по операциям в валюте	2344	-	9
	Списание кредиторской задолженности	2345	1 457	-
	Приобретение права в рамках оказания финансовых услуг	2346	1 323	-
	Прочие внереализационные доходы	2347	6 878	1 205
	Прочие расходы	2350	(1 290 306)	(514 086)
	в том числе:			
	Отрицательные курсовые разницы	2351	(1 271 972)	(494 239)
	Налог на имущество	2352	(11 605)	(13 681)
	Расходы, связанные с реализацией основных средств	2353	(332)	(4 265)
	Расходы по операциям в валюте	2354	(239)	(368)
	Списание дебиторской задолженности	2355	(2 907)	(16)

Продолжение приложения Б

Расходы в рамках оказания финансовых услуг	2356	(1 323)	-
Прочие внереализационные расходы	2357	(1 928)	(1 517)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(1 154 561)	(100 972)
Текущий налог на прибыль	2410	-	-
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(181 711)	4 337
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(378)	(165)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	49 579	24 696
Прочее	2460	(46)	(350)
В том числе: прочие	2461	(46)	(350)
Чистая прибыль (убыток)	2400	(1 154 406)	(76 791)
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
Совокупный финансовый результат периода	2500	(1 105 406)	(76 791)
Справочно			
Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель _____ Золотов Денис Сергеевич
(подпись) (расшифровка подписи)

« 30 » марта 20 18 г.

Отчет о финансовых результатах

за Январь-Декабрь 20 17 г.

	Дата (число, месяц, год)	Форма по ОКУД	Коды	
Организация <u>Акционерное общество «Тверьэнергокабель»</u>		по ОКПО	0710002	
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	31	12
Вид экономической деятельности <u>Производство силовых кабелей</u>		по ОКВЭД	47026389	
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Акционерное общество/совместная частная и иностранная собственность</u>		по ОКОПФ/ОКФС	6903030991	
Единица измерения: тыс.руб. (млн.руб.)		по ОКЕИ	27.32.2	
			12247	34
			384	

Пояснения	Наименование показателя	Код	За	
			Январь-Декабрь 20 17 г ¹	Январь-Декабрь 20 16 г.
	Выручка	2110	743 762	543 354
	Себестоимость продаж	2120	(738 447)	(625 651)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	5 315	(82 297)
	Коммерческие расходы	2210	(19 218)	(11 633)
	Управленческие расходы	2220	(56 816)	(56 627)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	(70 719)	(150 557)
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	3 420
	Проценты к получению	2320	2 799	2 199
	Проценты к уплате	2330	(172 859)	(186 508)
	Прочие доходы	2340	653 893	1 574 036
	в том числе :			
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	2341	20 921	59
	Возмещение убытков к получению	2342	6	5
	Положительные курсовые разницы	2344	631 680	1 572 578
	Доходы по операциям в валюте	2345	9	36
	Списание кредиторской задолженности	2346	72	9
	Доходы, связанные с ликвидацией основных средств	2347	-	65
	Прочие внереализационные доходы	2348	1 205	1 284
	Прочие расходы	2350	(514 086)	(655 826)
	в том числе:			
	Отрицательные курсовые разницы	2351	(494 239)	(631 159)
	Налог на имущество	2352	(13 681)	(16 784)
	Расходы, связанные с реализацией основных средств	2353	(4 265)	(3)
	Расходы по операциям в валюте	2354	(368)	(383)
	Списание дебиторской задолженности	2355	(16)	(21)

Продолжение приложения В

Расходы, связанные с ликвидацией основных средств	2356	-	(11)
Расходы от участия в других организациях	2357	-	(3 420)
Прочие внереализационные расходы	2358	(1 517)	(4 045)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(100 972)	587 764
Текущий налог на прибыль	2410	-	-
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	4 337	(3 622)
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(165)	(419)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	24 696	(120 756)
Прочее	2460	(350)	(727)
В том числе: прочие	2461	(350)	(727)
Чистая прибыль (убыток)	2400	(76 791)	465 862
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
Совокупный финансовый результат периода	2500	(76 791)	465 862
Справочно			
Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель _____ Золотов Денис Сергеевич
(подпись) (расшифровка подписи)

" 30 " марта 20 18 г.