

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Специальность Бухгалтерский учет анализ и аудит
Кафедра Экономики

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет расчетов с персоналом по оплате труда (На примере АО «СпортБет» Филиал-7)

УДК 657.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Писанкина Елена Николаевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Плучевская Эмилия Валерьевна	Доцент, к.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук		

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
 Направление подготовки (специальность) Бухгалтерский учет анализ и аудит
 Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой

 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломной работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-3501	Писанкина Елена Николаевна

Тема работы:

Утверждена приказом директора (дата, номер)	881/с от 08.02.2016 года
---	--------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	7 июня 2016 года.
--	-------------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе Составление плана работы для выпускной квалификационной работы Предоставления черновика для проверки Предоставления чистового варианта диплома Подготовка доклада для защиты, редактирование Подготовка презентации	Декабря 2015 года До 15 марта 2016 года До 30 апреля 2016 года май 2016 года май 2016 года
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов.	1. Заработная плата как объект учета 1.1. Нормативные и законодательные документы по оплате труда. 1.2. Виды, формы и своевременная система оплаты труда. 1.3. Факторы, влияющие на организацию оплаты труда. 2. Учет расчетов по оплате труда на примере АО «СпортБет» Филиал-7. 2.1. Организационно-правовая форма предприятия АО «СпортБет»

	Филиал-7. 2.2. Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда. 2.3. Виды удержаний из заработной платы и их учет. 2.4. Взносы во внебюджетные фонды с персонала АО «СпортБет» Филиал-7. 3. Аудит расчетов по оплате труда. 3.1. Методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда. 3.2. Программа проведения аудиторской проверки. 3.3. Источники проверки расчетов по оплате труда. 3.4. Составление аудиторского отчета по объектам проверки.
Перечень графического материала	Рисунок 1 Факторы формирования заработной платы. Рисунок 2 Удержания из заработной платы.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Реферат	Essay

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	Декабрь 2015 года
---	--------------------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Плучевская Э.В.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Писанкина Елена Николаевна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 98 страниц, 2 рисунка, 20 таблиц, 8 формул, 15 использованных источников, 3 приложения.

Ключевые слова: Вознаграждения сотрудников, заработная плата, средний заработок, отпускные, удержания, страховые взносы.

Объект исследования учет вознаграждения сотрудников коммерческом предприятии.

Целью работы является исследование состояния учета вознаграждений сотрудников и разработка путей его совершенствования на примере конкретного предприятия АО «СпортБет» Филиал-7.

В процессе исследования проводились изучения теоретических основ учета расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотрение основных понятий и проблемных вопросов, аудит системы оплаты труда, особенностей бухгалтерского и налогового учета предприятия АО «СпортБет» Филиал-7.

Essay

Final qualifying work contains 98 pages, 2 figures, 20 tables, 8 formulas, 15 used sources, 3 annexes.

Keywords: employee compensation, salary, average salary, holiday pay, retention premiums.

The object of study accounting remuneration of commercial enterprises.

The aim is to study the state of accounting staff remuneration and develop ways to improve it on the example of a particular company JSC "Sportbet" Branch-7.

The study carried out the study of theoretical bases of calculations accounting personnel on a payment, the consideration of the basic concepts and problem issues, audit remuneration system, especially accounting and tax accounting of "Sportbet" Branch-7.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.

Оплата труда – система отношений, связанная с обеспечением и осуществлением работодателем выплат сотрудникам за их труд в соотношении с законами, иными нормативными документами, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Трудовой договор – соглашение между сотрудником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором сотрудник обязуется лично выполнить работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставить сотруднику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплатить заработную плату.

Локально нормативный акт – это документ, содержащий нормы трудовых обязательств, которые предназначены для определенного предприятия (положений об оплате труда и о премировании).

Формы и системы заработной платы – это способ констатации зависимости между качеством и количеством труда. Для этого используют различные показатели, которые выражают итоги труда и реально отработанного времени. То есть, форма оплаты труда устанавливает, как определять труд при его оплате: по определенной работе, по затраченному времени или по отдельным, или коллективным итогам работы.

Тарифная система – это сбор нормативных документов, при помощи которых совершается разделение и урегулирование уровня заработной платы разнообразных групп и категорий сотрудников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативных документов, используемых в тарифных системах и являющимся, таким образом, ее главными элементами, имеют отношения тарифные сетки и ставки, тарифно–квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда – это инструмент деления заработной платы в зависимости от его сложности. Они составляют шкалу соответствий в

заработной плате многообразных группах сотрудников, включающих количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Персонифицированный учет – это система учета сведений о страховой части пенсий, созданная Пенсионным Фондом Российской Федерации.

Письменная информация (отчет) – это документ, составляемый аудитором и назначенный для предприятия аудиторской проверки. Целью этого документа является доведение сведений о методах, воспользовавшийся при проведении проверки, о всех упомянутых аудитором ошибках, не соблюдениях, не соответствиях, о том, какие меры обязаны быть приняты для исправления указанных не соответствиях, об основных итогах аудиторской проверки (имеются ли значимые ошибки в бухгалтерской отчетности, совершались ли финансово-хозяйственные операции в соотношении с установленным порядком или же с существенным отклонением от него).

РФ – Российская Федерация

ФЗ – Федеральный Закон

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации

Ст.5 – статья 5

Ч.1 – часть 1

В ред. от 31.12.2015 – в редакции от 31.12.2015

ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации

ПФ РФ – Пенсионный фонд Российской Федерации

ОС – Основные средства

НДС – Налог на добавленную стоимость

НДФЛ – Налог на доходы физических лиц

Пр-кт – проспект

Оглавление

Реферат	4
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	6
Введение.....	9
1 Заработная плата как объект учета.....	13
1.1 Нормативные и законодательные документы по оплате труда.	13
1.2 Виды, формы и современная система оплаты труда.....	17
1.3 Факторы, влияющие на организации оплаты труда.....	23
2 Учет расчетов по оплате труда на примере АО «СпортБет» Филиал-7.....	28
2.1 Организационно - правовая форма предприятия АО «СпортБет» Филиал-7	28
2.2. Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда	34
2.3 Виды удержаний из заработной платы и их учет.....	48
2.4 Взносы во внебюджетные фонды с персонала ОА «СпортБет» Филиал-7	52
3 Аудит расчетов по оплате труда.....	59
3.1 Методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда.....	59
3.2 Программа проведения аудиторской проверки	61
3.3 Источники проверки расчетов по оплате труда.....	65
3.4 Составление аудиторского отчета по объекту проверки.....	68
Задание для раздела «Социальная ответственность».....	77
Заключение	89
Список используемых источников.....	91
Приложения А Корреспонденция счетов по учету оплаты труда	95
Приложение Б Типовые проводки удержания из заработной платы.....	97
Приложение В Перечень основных унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты	98

Введение

В момент перехода к рыночной экономике произошли изменения в экономических сферах деятельности, в том числе и в системе по оплаты труда. Возникли новые взаимосвязи государства с предприятием и сотрудником по поводу организации и оплаты труда. Также переход внес изменения и в формы упорядочения трудовых отношений с сотрудниками. Теперь непосредственной юридической формой урегулирования трудовых причастий являются тарифные соглашения и коллективный договор.

Предприятия вправе самостоятельно выбирать системы и формы заработной платы, исходя из задач, стоящих перед предприятием. Рассматривая проблемы оплаты труда, даже неопытный человек может заметить, что одно только определение оплаты труда может вызвать большие трудности у всех участников трудовых отношений.

На первом месте среди факторов, влияющих на производительность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Как раз заработная плата, приводит сотрудника на его рабочее место. Поэтому смысл данной проблемы трудно переоценить. Учет труда и заработной платы должен обеспечить эффективный контроль над качеством и количеством труда, за употреблением средств, которые включаются в фонд заработной платы и выплаты социального характера. Новые системы создания труда и заработной платы должны гарантировать сотрудникам материальные и физические стимулы. Также нужно помнить, что создание и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

За последние несколько лет в российское законодательство внесен ряд изменений в учете расчетов по оплате труда, которые коснулись, в частности, правил учета и отчетности расчетов по страховым взносам, налоговым вычетам.

Радикальные изменения в Пенсионном законодательстве произошли с 2010 года. Тарифы страховых взносов изменялись ежегодно и в 2016 году

составили 22% – основной тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование; + 10% тарифа страховых взносов, если величина базы для начисления страховых взносов у работодателя больше установленной величины; 5,1% – тариф страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

Некоторые категории плательщиков применяют пониженные тарифы страховых взносов. Они также освобождены от уплаты страховых взносов по дополнительному тарифу 10%.

796 000 рублей – предельная величина базы, с которой уплачиваются страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования в 2016 году¹.

В 2016 году утверждена новая форма – 4 ФСС РФ от 26 февраля 2015 года № 59². Это расчет по начисленным и уплаченным взносам на обязательное соцстрахование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Речь также идет о расходах на страховое обеспечение. Это, в частности, обусловлено изменением в законодательстве в отношении расчета пособий по беременности и родам, уходу за детьми до 1,5 лет, временной нетрудоспособности.

Стандартные налоговые вычеты можно разделить на две группы - вычеты для определенных групп людей и вычеты, которые иногда предоставляются тем, у кого есть дети.

- Первая группа вычетов – для инвалидов, героев России и так далее.

¹ Постановление Правительства РФ от 26 ноября 2015 г. N 1265 "О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г."

² Форма расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения (форма 4-ФСС) и Порядок ее заполнения в редакции приказа Фонда социального страхования Российской Федерации от 25.02.2016 № 54.

- Вторая группа вычетов – для тех, у кого есть дети (или один ребенок) и чей доход меньше определенной величины. Ниже описана подробнее вторая группа вычетов.

Одним из стандартных налоговых вычетов является вычет на детей. Он предоставляется родителям, усыновителям, опекунам и другим лицам, имеющим на воспитании детей. Полный перечень лиц, которые могут претендовать на получение стандартного налогового вычета, указан в статье 218 НК РФ.

Сразу отметим, что стандартный налоговый вычет на детей в 2016 году предоставляется независимо от предоставления других вычетов.

Вычет на детей в 2016 году предоставляется до месяца, в котором доход налогоплательщика, облагаемый по ставке 13% и исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысил 350 тыс. рублей. Вычет отменяется с месяца, когда доход сотрудника превысил эту сумму.

- на первого и второго ребенка – 1400 рублей;
- на третьего и каждого последующего ребенка – 3000 рублей;
- на каждого ребенка-инвалида до 18 лет, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы – 3000 рублей³.

Практически на каждом коммерческом предприятии существует необходимость учета вознаграждений сотрудникам. Ежегодное изменение законодательства в части учета труда и его оплаты, наличие множества нюансов в расчетах, учете и предоставлении отчетности обуславливает сложность данного раздела учета, а, следовательно, детальное рассмотрение проблемы учета вознаграждений сотрудникам является актуальным.

Таким образом, целью данной работы является всестороннее исследование современного состояния учета вознаграждений сотрудникам и

³Налоговый кодекс Российской Федерации Статья 218. Стандартные налоговые вычеты (ред. от 05.04.2016, с из. От 12.04.2016)

пути его совершенствования на примере конкретного предприятия АО «СпортБет» Филиал–7. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач: изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда, рассмотреть основные понятия и проблемные вопросы, а именно нормативное регулирование, первичные документы по учету труда и его оплаты, вопросы организации оплаты труда на предприятии, расчеты по оплате труда, удержаний из заработной платы, страховых взносов и предоставление отчетности; проанализировать систему оплаты труда, особенности бухгалтерского и налогового учета предприятия АО «СпортБет» Филиал–7, провести аудит расчетов по оплате труда и начисление заработной платы; разработать систему мероприятий, предложить рекомендации по увеличению эффективности учета труда и его оплаты.

1 Заработная плата как объект учета

1.1 Нормативные и законодательные документы по оплате труда

Конституция Российской Федерации, является главным документов регулирующий законодательные документы.

В соответствии с Конституцией РФ, любой сотрудник вправе на труд, право управлять своими способностями к труду, выбирая род занятий и профессию, а также он вправе на защиту от безработицы.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ: Урегулирование трудовых отношений и напрямую связанных с ними взаимоотношений в соотношениях с Конституцией Российской Федерации, федеральным конституционным законам совершаются трудовым законодательством и иными нормативными документами, содержащими нормы трудового права⁴:

- Трудовой Кодекс РФ;
- иные федеральные законы;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативно правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Развитое трудовое законодательство под термином «оплата труда» понимают систему отношений, связанную с обеспечением и осуществлением работодателем выплат сотрудникам за их труд в соотношение с законами, иными нормативными документами, коллективными договорами и трудовыми договорами (ст.129 ТК РФ)⁵.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ст.5 (ред. №71 от 30.12.2015)

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ст.129 (ред. №71 от 30.12.2015)

При подготовке расчета по оплате труда отводятся определённые сроки. При этом наличие большинства разных факторов, устанавливающий размер начислений по оплате труда, порядок налогообложения, размер удержаний и делает расчет в каждом конкретном месяце.

В процессе начисления заработной платы и выплаты сумм по произведенному начислению бухгалтер руководствуется множеством нормативных документов, регулирующих операций по бухгалтерскому учету.

Важна не только верность проведения расчетов, но и точность в оформлении первичной документации, служащих основанием для расчетов с сотрудниками. Первичные учетные документы должны быть в установленной форме, и содержать все необходимое для расчета.

В Российской Федерации существует 4х–уровневая система урегулирования бухгалтерского учета:

1. Первый (законодательный) уровень представлен указами Президента, постановлениями Правительства, которые прямо или косвенно устанавливают ведение бухгалтерского учета на предприятиях и федеральными законами Российской Федерации. Нормативные документы и систематические указания по бухгалтерскому учету, созданные соответствующими органами, не должны возражать нормативным документам и систематическим указаниям Минфина РФ.

2. Второй (нормативный) уровень выражает основные правила, принципы по бухгалтерскому учету.

3. Третий (методический) уровень организует рекомендации, инструкции и методические указания по ведению бухгалтерского учета.

4. Четвертый уровень составляет организационно-распорядительные документы, организационную учетную политику предприятия.

В соответствии с данной системой регулирования рассмотрим нормативные документы, регулирующие бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда РФ в таблице 1.

Таблица 1 – Уровни регулирования бухгалтерского учета

Уровни		
1-уровень	Первый и самый главный уровень, который задает тон в учете	федеральными законами, в том числе законом «О бухгалтерском учете», кодексами РФ; указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ, которые регулируют бухгалтерский учет; Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ (приказ Минфина от 29 июля 1998 г. N 34н в ред. от 24.12.2010).
2-уровень	Этот уровень конкретизирует первый и дает ответы на вопросы по ведению отдельных участков бухгалтерского учета. Он представлен множеством Положений по бухгалтерскому учету (ПБУ)	ПБУ 1/2008 - Учетная политика организации ПБУ 5/01 - Учет материально-производственных запасов ПБУ 6/01 - Учет основных средств ПБУ 15/2008 - Учет расходов по займам и кредитам
3-уровень	Третий уровень призван разъяснить и конкретизировать положения предыдущего, дать более подробные и понятные инструкции по учету различных хозяйственных операций, активов и пассивов	Планом счетов бухгалтерского учета и инструкцией по его применению. рекомендации, письма Минфина.
4-уровень	Конкретные документы, которые используются на этом уровне, разрабатывает и утверждает сама организация на основе все вышеперечисленных групп документов	Учетная политика; Положения о выплатах премий, коллективный договор; Различные локальные нормативные акты.

Трудовой договор – соглашение между сотрудником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором сотрудник обязуется лично выполнить работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставить сотруднику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплатить заработную плату.

Локально нормативный акт – это документ, содержащий нормы трудовых обязательств, которые предназначены для определенного предприятия (положений об оплате труда и о премировании).

Условия по заработной плате, рассматривает следующие вопросы на предприятии:

- системы индексации оплаты труда;

- систему заработной платы, применяемую на предприятии (заработная плата, доплаты, надбавки, премии);
- правила оплаты заработной платы (дни оплаты, форма оплаты, форма расчетного листка).

В ТК РФ, написано, что работодатель имеет право персонально разрабатывать систему премирования. Обычно система фиксируется в Положении об оплате труда или в отдельном Положении о премировании⁶.

Между предприятием и сотрудником, нанятыми со стороны для осуществления конкретных работ, которое не может выполнить самостоятельно предприятие, составляется договор гражданско-правового характера (договор подряда, поручения, комиссии, авторский договор и др.). Учет заработной платы по договорам гражданско-правового характера различается от трудовых договоров, так как объектом всех гражданско-правовых договоров является исполнение конкретного задания (заказа, поручения). Договоры гражданско-правового характера регулируется Гражданским кодексом РФ⁷.

Конституция РФ гарантирует оплату за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обязуется выплачивать минимальный размер оплаты труда.

Месячная заработная плата сотрудника, состоит из полностью отработанного времени и исполнившего свои трудовые условия, и она не может быть меньше минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не входят премии, доплаты, надбавки и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) определяется сразу на всей территории РФ федеральными законами и не может составлять меньше размера прожиточного минимума трудоспособного человека (ст.133 ТК РФ). В данный момент для сотрудников, которые работают в предприятиях, финансируемых из

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ст.135 (ред. №71 от 30.12.2015)

⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 31.01.2016)

федерального бюджета, это регулируется Федеральным законом от 13.07.2015 г. №232–ФЗ «О внесении изменения в статью 1 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2016 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 6204 рублей⁸.

Ежегодно минимальный размер оплаты труда индексируется по отношению в предыдущему.

Трудовое законодательство имеет большие различия в подходе к правовому урегулированию труда, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий сотрудников.

Налоговый кодекс Российской Федерации урегулирует отношения предприятия с налоговыми органами: налоговые ставки, порядок расчетов и оплаты налогов, а также права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов.

Выплаты, производимые сотруднику, облагаются налогом на доходы физических лиц, которые производится в порядке, усмотренные главой 23 НК РФ⁹.

Законы и нормативные документы о труде, действующие в Российской Федерации, также распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на предприятии, расположенных на территории Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

1.2 Виды, формы и современная система оплаты труда

Формы и системы заработной платы – это способ констатации зависимости между качеством и количеством труда. Для этого используют различные показатели, которые выражают итоги труда и реально отработанного времени. То есть, форма оплаты труда устанавливает, как определять труд при

⁸ Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "О минимальном размере оплаты труда"

⁹ Налоговый кодекс Российской Федерации Глава 23. Налог на доходы физических лиц (ред. от 05.04.2016, с из. От 12.04.2016)

его оплате: по определенной работе, по затраченному времени или по отдельным, или коллективным итогам работы.

Тарифная система – это сбор нормативных документов, при помощи которых совершается разделение и урегулирование уровня заработной платы разнообразных групп и категорий сотрудников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативных документов, используемых в тарифных системах и являющимся, таким образом, ее главными элементами, имеют отношения тарифные сетки и ставки, тарифно–квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент деление заработной платы в зависимости от его сложности. Они составляют шкалу соответствий в заработной плате многообразных группах сотрудников, включающих количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

В РФ существует десятки систем заработной платы. Даже в настоящее время используют основные формы и системы заработной платы, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Формы оплаты труда и системы оплаты труда

Формы оплаты труда	Системы оплаты труда
Сдельная	Прямая сдельная
	Сдельно-прогрессивная
	Сдельно-премиальная
	Сдельная с гарантированным минимумом
	Система двух ставок
	Комиссионная
	Косвенно-сдельная
Повременная	Прямая повременная
	Повременная с контролируемой выработкой
	Повременно-премиальная
	Оплата через трудодни
	Тарифно-аттестационная
	Контрактная
	Оплата через уровни квалификации

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда.

Повременная оплата труда – это форма основной заработной платы сотрудника, начисляемая по установленным тарифным ставкам или окладам за реально отработанное время, то есть основной заработок зависит от

квалификационного уровня сотрудника и отработанного времени. Эта форма применяется для тех сотрудников, чей труд нереально строго нормировать, а итоги нельзя точно учесть. Повременная форма оплаты труда характеризуется хорошим качеством с точки зрения работающих сотрудников: она уменьшает риск необоснованных изменений заработной платы.

В тоже время использование повременной оплаты труда происходит, когда работа сотрудника заключается в наблюдение, отсутствуют качественные и количественные данные выработки, правильно тарифицируется труд рабочих, организован и ведется строгий учет времени.

Повременная оплата может быть прямой и повременно-косвенной.

Прямая повременная система оплаты труда будет зависеть от тарифной ставки или оклада и отработанного времени сотрудника от этого и будет складываться размер заработной платы. Данный расчет будет производиться по формуле (1).

$$З/П_{пр.пов.} = С_{т} * Т_{ф} \quad (1),$$

Где $C_{т}$ - тарифная ставка,

$T_{ф}$ – отработанное время.

Повременно-премиальная система оплаты труда – это когда сотрудник получает не только заработную плату за фактически отработанное время, но еще и премию. Она связана с производительностью подразделения или предприятия. Данный расчет будет производиться по формуле (2).

$$З/П_{пов.прем} = С_{т} * Т_{ф} + \% \text{премии} \quad (2),$$

Где $C_{т}$ - тарифная ставка,

$T_{ф}$ – отработанное время.

Сдельная оплата труда – это когда основная заработная плата сотрудника будет зависит от расценки, которая устанавливается за единицу сделанной работы или выпущенной продукции.

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, сдельно-прогрессивной, сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной.

При прямой сдельной системе размер заработка определяется количеством выполненной им работы за определенный промежуток времени. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Данный расчет будет производиться по формуле (3).

$$З/п_{пр.сдел} = Q * Tф * расценка \quad (3),$$

Где Р – сдельная расценка,

$$P = Tс / Нвыр = Tс * Нвр \quad (4)$$

Где Тс – тарифная ставка,

Нвыр – норма выработки,

Нвр – норма времени.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной отличается тем, что заработная плата сотрудников принимает во внимание по постоянным расценкам производства, которые устанавливаются в пределах исходной нормы, а вся переработка будет оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастающие расценки – это выражение надбавки в процентах к основным расценкам за единицу продукции, произведенной сверх нормы, определяются по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней.

Прогрессивно сдельная система – это когда заработная плата сотрудника растет быстрее, чем его выработка. Этот фактор исключает возможность массового и постоянного применения. Данный расчет будет производиться по формуле (5).

$$З/п_{прог.сдел} = Q * Расценка \Delta Q * Расценка \quad (5)$$

Эта система увеличивает себестоимость продукции.

Сдельно-премиальная системе – это когда заработная плата будет зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение качественных и количественных показателей. Такая форма заработной платы имеет широкое распространение в расценки на эти работы.

Заработная плата сотрудника будет тем больше, чем он больше выполнит работы, а расценки на работу устанавливаются расчетным путем. Данный расчет будет производиться по формуле (6).

$$З/п_{\text{сдел.пр.}} = \text{объем продукции} * \text{расценка} + \text{премия} \quad (6).$$

Косвенно сдельная система – это заработная плата сотрудника, которая будет устанавливаться в зависимости не от личной выработки, а от труда обслуживаемых ими сотрудников. По этой системе можно оплачиваться труд сотрудников вспомогательных служб: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Данный расчет будет производиться по формуле (7).

$$З/п_{\text{кос.сдел.}} = \text{дневная ставка рабочего/установленная норма обслуживания и норма дневной выработки обслуживаемых рабочих} \quad (7).$$

Основная часть заработной платы формируется из тарифного заработка с конкретными его надбавками. Заработная плата рассчитывается как произведение тарифной ставки с учетом установленных надбавок за отработанное время.

Размеры основной заработной платы зависят от вида деятельности сотрудника. Если та или иная деятельность предъявляет высокие требования к сотруднику, то выплачивается высокая заработная плата, и наоборот.

В процессе отношении направление требований, предъявляемых к сотруднику может осуществляться через классификацию труда, выраженного полной суммарной и аналитической оценкой. Часто к соглашениям о тарифах ссылаются на примеры, которыми сравнивается классифицируемая деятельность. В значительном сходстве классифицируемая деятельность создаётся в соответствии с тарифными разрядами. После этого принципа определяется основная заработная плата.

Наряду с основной заработной платой на вид деятельности отдельные предприятия определяют еще заработную плату с учетом выслуги лет или по количеству отработанных лет.

Заработная плата за выслугу лет является сравнительной, так как при равных требованиях к сотрудникам с большим количеством отработанных лет получают большую заработную плату в сопоставление с молодыми сотрудниками. В качестве производственных доводов на передний план выдвигается и большой опыт работы, а также соответствующая этому эффективность труда отработанных долгие годы сотрудников. Кроме того, рост заработной платы, определённый выслугой лет, может выполнить функцию связи сотрудника с предприятием. Следовательно, основная заработная плата в различие с заработной платой, начисляемой в зависимости от предъявляемых требований к сотруднику, связана и с личным опытом сотрудника.

Дополнительная часть заработной платы включает в себя сдельные переработки, разные надбавки к основному заработку. В некоторых системах оплаты труда в качестве прибавки к основной зарплате имеет место показатель, дающий право на получение премии за особые итоги в работе одному сотруднику или целому подразделению. Премия в такой же степени назначается для стимулирования сотрудников для эффективности труда, показанную в количественных и качественных единицах измерения самого различного типа. Далее необходимо определить объем выполненной работы, от которой зависит процент премии, общий объем сделанной работы и сам премиальный процесс.

Заработная плата, выплачиваемая с учетом социальных факторов, включает выплаты, у которых нет непосредственного соответствия с выполненной работой, например, страховые платежи или возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях. Эту заработную плату можно рассматривать как косвенную форму вознаграждения сотруднику¹⁰.

¹⁰ Т.А. Фролова «Экономика предприятия»: конспект лекций Таганрог: ТРТУ, 2005 Тема6.

1.3 Факторы, влияющие на организации оплаты труда

В условиях рыночной экономики на размер заработной платы затрагивают ряд рыночных и вне рыночных факторы, в результате чего есть определенный уровень оплаты труда. Среди рыночных факторов, влияющих, на ставки заработной платы и на положении вещей рынка труда, возможно отличать следующие признаки, данные предоставлены на рисунке 1.

1. Изменение спроса и предложения на рынке продуктов и услуг, для производства которых используется труд. Понижение спроса на рынке продуктов и услуг (в результате роста цен, изменения прогресса потребительских предпочтений, вытеснения новыми продуктами, понижения доходов потребителей,) ведет к понижению объемов выпуска, и, поэтому, к снижению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и приводить к высоте ставки заработной платы.

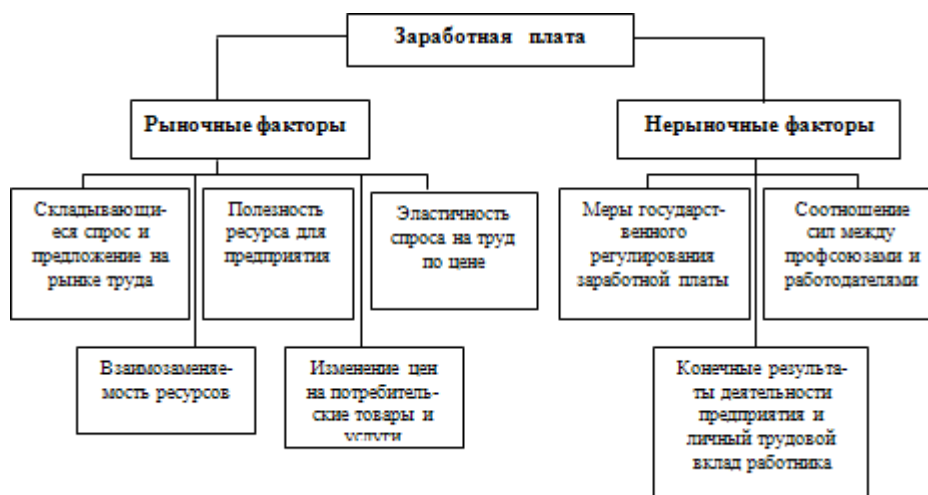


Рисунок 1 – Факторы формирования заработной платы¹¹

2. Полезность ресурса для предприятия (корреляция максимального размера максимального дохода от применения фактора труда и максимальных расходов на этот фактор). Возрастание спроса на труд в большинстве зависит от того, как долго предприятие может пользоваться большими факторы

¹¹ Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова «Европейские системы оплаты труда» 1.5 Факторы, влияющие на оплату труда.

возрастания доходности предприятия. То есть, как долго будет экономически эффективным внесением дополнительных сотрудников при неизменных описаний других факторов изготовления, в частности технической оснащенности.

3. Эластичность спроса по цене на труд. Увеличение стоимости ресурса (например, под прессингом профсоюзов рост ставки заработной платы), повышая расходы предприятия, ведет к падению спроса на труд, и, поэтому, к ухудшению договоренности найма. Одновременно эластичность спроса на труд по цене (его воздействие на изменение цены труда) не всегда идентичен и зависит от:

- характеристики динамики предельного дохода. В таком случае предельный доход уменьшается медленным темпом (трудоемкие отрасли с высоким удельным весом ручного труда), то увеличение цены на ресурс труда вызывает медленное уменьшение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. И наоборот, если получения отдачи от дополнительного привлечения сотрудников быстро заканчиваются (резкое уменьшение предельного дохода), то возрастание оклада по оплате труда вызовет резкое падение спроса на труд, тогда спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;

- элемент расходования на ресурс труда в затратах предприятия. Чем выше элемент расходов на труд в общих расходах производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как перемена расходов на оплату труда будет во многом распознавать динамику общих затрат;

- эластичности спроса на товары, при изготовлении которых применяется данный труд. Например, спрос на такие товары, как молоко, хлеб, немало зависит от цены на них, поэтому и спрос на труд, употребляемый при их производстве, в меньшем уровне будет зависеть от его цены.

4. Взаимозаменяемость ресурсов. Исследуя влияния этого обстоятельства, следует отметить, что потенциал работодателя уменьшать, расходы на труд при постоянной технической базе значительно ограничено.

Дело в том, что в цене труда находится так называемый эффект храповика. Другими словами, ставка заработной платы, будучи полностью подвижной, в сторону роста, на практически изменяется, в сторону снижения при изменении положения на рынке труда. Тогда поднимается вопрос о возможности перемены живого труда более производительную технику.

Такая взаимозаменяемость ресурсов, присутствует на рынке более эффективной техники может оказать двойные влияния на условия найма и положения рынка труда в зависимости от того, какой эффект подойдет предпочтительнее для предприятия. Существует два варианта: первый – эффект замещения, т.е. снижение кадров при постоянном или при увеличении выпуске продукции в итоге введения новой техники.

Спрос на рынке труда снижается, освобождающие сотрудники увеличивают предложение труда, это ухудшает условия найма и возможности возрастания заработной платы. Второй вариант – эффект роста объема выпуска в итоге использования высокопроизводительной техники, это гораздо уменьшает средние расходы производства и увеличивает его преимущество. Таким образом, спрос на рабочую силу не будет иметь четкой направленности к уменьшению.

5. Изменение цены на товары широкого потребления. Рост цен на потребительские услуги и товары, вызывая возрастания стоимости жизни, повлечет за собой сначала повышение воспроизводственного минимума в строение ставки заработной платы, а значит, и уровня заработной платы в целом. При снижении цены на потребительские услуги и товары такой прямой зависимости не будет, если принять во внимание уже упоминавшийся эффект храповика.

Нерыночные факторы:

- критерии государственного урегулирования, связанные с определением минимальной оплаты труда, уровня обеспечивающих законодательством компенсационных доплат.

- на ставку оплаты труда и условия найма важное воздействие вероятно проявляет профсоюзы и сила их движения.

- итоговые результаты труда предприятия и личный трудовой вклад сотрудника напрямую связаны с зависимостью в величине заработной плате.

Традиционно уровень заработной платы зависит от статуса сотрудника и его места на предприятии. Реально же уровень заработной платы зависит от воздействия большинства факторов, которых очень сложно принять во внимание. Следовательно, выделяются несколько признаков, систематизированных факторы, которые влияют на уровень заработной платы.

Соответственно с первым признаком, все факторы, способствующие как увеличению, так и уменьшению размера заработной платы систематизируются на внутренние и внешние рассмотрим их подробно в таблица 3.

Таблица 3 – Факторы, влияющие на оплату труда.

Внутренние факторы	Внешние факторы
Объемы деятельности и уровни доходности предприятия;	уровни жизнедеятельности в регионе;
уровень эффективности труда - зависит от итогов, как отдельного труда сотрудника, так и от общих итогов деятельности всего предприятия, это и определяется совмещением индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности сотрудников в росте эффективности труда - как главной основой экономического благосостояния предприятия;	оценка рабочей силы, возникнувшая на рынке труда;
профессионально-квалификационный уровень сотрудников;	экономическое положение деятельности;
порядок оплаты труда, использованные на предприятии (на тарифной или бестарифной основе);	конкурентоспособность оказываемых услуг;
особенность труда и персональный трудовой вклад сотрудника в конечный результат.	спрос на сотрудников - положение, когда спрос превышает предложение, увеличивается стоимость рабочей силы, таким образом, в условиях нехватки рабочей силы оплата труда будет расти;
	учет величины оплаты труда на других предприятиях;
	уровень инфляции;
	соответствие объема реалистических спросов с номинальной оплатой труда;
	уровень оплаты труда в регионе и в стране (МРОТ).

Главными критериями, определяя размер оплаты труда, несомненно, являются профессионально-квалификационный уровень сотрудников и его причастность к труду, которые определяют прямое выражение в уровне эффективности труда. Только высококвалифицированный сотрудник может повышать эффективность своего труда - увеличить качественные и количественные параметры работы, что и должно воздействовать на размере заработной платы¹².

¹² Н.А. Горелов «Оплата труда персонала: Методология и расчеты» Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры 2016 С 412.

2 Учет расчетов по оплате труда на примере АО «СпортБет» Филиал-7

2.1 Организационно - правовая форма предприятия АО «СпортБет» Филиал-7

В данной работе будет произведен анализ предприятие АО «СпортБет» Филиал-7. Основным видом деятельности является деятельность по организации азартных игр (ОКВЭД 92.71), Директором Томского филиала является Наумова Алена Валериевна.

Имущество создается за счет вкладов в уставной капитал, а также за счет иных источников, предусмотренных действующим законодательством.

Уставный капитал составляет 100 000 000 рублей.

Общество вправе самостоятельно открывать банковские счета на территории РФ и за ее пределами. Общество имеет круглую печать, в которой указывается полное наименование на русском языке, и его местонахождение. Предприятие имеет штампы и бланки со своими реквизитами.

Все виды деятельности осуществляются в соответствии с предусмотренными законодательствами для данного предприятия. Акционерное Общество «СпортБет» Филиал-7 может осуществлять свою деятельность только при получении специального разрешения (лицензии).

Общество может создавать и открывать подразделения на территории РФ. Филиалы и подразделения утверждаются общим собранием участников и действуют в соответствии с Положением о них. Положение о филиалах и представительствах утверждаются Общим собранием акционеров.

Юридический адрес Общества: 119331 г. Москва, пр-кт. Вернадского д.29 оф.20.

Фактический адрес Общества: 634009 г. Томск пр-кт. Ленина д.215 стр.1

АО «СпортБет» Филиал-7 осуществляет учет результатов работ, ведет бухгалтерский и налоговый учет по нормам, действующим в Российской Федерации.

Регулирование общества происходит в соответствии с законодательством РФ и Уставом предприятия.

Органами регулирования Общества являются:

- общее собрание акционеров;
- совет директоров;
- генеральный директор.

Общество индивидуально планирует свою производственно-хозяйственную деятельность, а также социальное развитие коллектива.

В основе организации структуры лежит, прежде всего, структура самого предприятия.

Общая численность сотрудников предприятия в Томском Филиале, наконец, 2015 года составляет 90 человек. АО «СпортБет» Филиал-7 имеет 19 игорных залов по городу Томску и 2 зала в городе Северск.

Учетная политика (для бухгалтерского учета, без налогов).

Имущество Общества образуется за счет вкладов в уставный капитал, а также за счет иных источников, предусмотренных действующим законодательством РФ. В частности, источниками образования имущества Общества являются:

- Уставный капитал;
- Доходы, полученные от реализации продукции (товаров), работ, услуг, а также других видов хозяйственной деятельности;
- Доходов от ценных бумаг;
- Кредиты банков и других кредиторов;
- Вклады участников;
- Заемные средства юридических и физических лиц;
- Иные источники, не запрещенные законодательством.

Бухгалтерский учет ведется на основании с Федерального закона о бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности;

- Положением по ведению бухгалтерского учета и отчетности в РФ, утвержденным Приказом Минфина РФ от 29.07.98 №34н (в ред. Приказа Минфина РФ от 24.10.2010г. №186н)¹³;

- Планом счетов бухгалтерского учета финансово–хозяйственной деятельности предприятий и Инструкции по его применению, утвержденного приказом Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 №142н), на основе натуральных измерителей в обобщенном денежном выражении путем сплошного, непрерывного, документального и взаимосвязанного их отражения¹⁴.

Информация, содержащаяся в принятых первичных документах, в регистрах накапливается и проводится с применением компьютерной техники.

Отчетным годом в АО «СпортБет» Филиал–7 является период ведения учета с 1 января по 31 декабря включительно.

Предприятие также обязывают предоставлять налоговую отчетность в предусмотренные законодательством (Положение о бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности) в определенный период времени:

- квартальную – в течение 30 дней по окончании отчетного квартала;
- годовую – в течение 90 дней по окончании отчетного года;
- в государственную налоговую инспекцию по месту регистрации предприятия.

Оценка имущества, обязательств и хозяйственных операций на предприятие осуществляется в рублях.

Бухгалтерский учет прописанный в учетной политике ведется по разделам.

Учет активов (ОС)

¹³ Положением по ведению бухгалтерского учета и отчетности в РФ, утвержденным Приказом Минфина РФ от 29.07.98 №34н (в ред. Приказа Минфина РФ от 24.10.2010г. №186н.

¹⁴ Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий и Инструкции по его применению, утвержденного приказом Минфина РФ от 31.10.2000 №94н

В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» (ПБУ 6/01) при принятии активов к бухгалтерскому учету в качестве основных средств необходимо одновременное выполнение следующих условий:

- применение при оказании услуг или выполнении работ либо для управленческих нужд предприятия;
- применение активов в течение длительного времени, когда срок полезного использования, длительность которого свыше 12 месяцев или обычного цикла, когда он превышает 12 месяцев;
- предприятие не предполагает последующую перепродажу активов;
- предприятие также предполагает, чтоб активы приносили экономическую выгоду в будущих периодах.

Существует условие для правильного учета основных средств – это единый принцип их оценки.

Виды стоимости основных средств, подвергаются отражению в бухгалтерском учете:

Первоначальная. Стоимость затраченных средств на приобретение, доставку, установку основных средств, а также монтаж (при необходимости). Могут понадобиться дополнительные расходы, тогда стоимость приобретенных активов будет.

Остаточная стоимость – это разница между первоначальной стоимостью и износом. Поди износом понимается сумма, на которую основные средства уже износились. По остаточной стоимости основные средства отражаются на балансе предприятия.

Восстановительная стоимость – это стоимость восстановления средств или приобретения новых. Восстановительная сумма определяется путем умножения первоначальной стоимости на соответственный коэффициент, который будет зависеть от срока полезного использования, а также вида основных средств.

В бухгалтерском учете основных средств ведут на счете 01 «Основные средства», там учитываются основные средства, которые находятся в эксплуатации, в запасе, в аренде, доверительном управлении.

По объектам, по которым производится гашение стоимости, амортизационные отчисления определяются линейным способом исходя из норм, исчисленных предприятием на основе их срока полезного использования.

Проводки, отражающие покупку объекта основных средств, дают позволение, наряду с отражением задолженности перед предприятиями, сформировать правильную первоначальную стоимость основного средства. В бухгалтерском учете все расходы, которые относятся к основному средству, будут отражаться проводками по дебету счета 08 в корреспонденции с соответствующими счетами. Также нужно обратить особое внимание на порядок отражения НДС в учете:

- если основное средство планируется использовать в деятельности, результаты которой облагаются НДС то, тогда он будет подлежать возмещению из бюджета;
- в противоположном случае суммы НДС которые выставил поставщик, следует включать в стоимость объекта основных средств¹⁵.

Учет оплаты труда.

В АО «СпортБет» Филиал–7 используются суммированный учет рабочего времени у рабочего персонала и повременная (тарифная) система оплаты труда у административно-хозяйственного персонала.

В суммированном учете в некоторые периоды времени допускается переработка. Она считается сверхурочной работой только, тогда, когда имеется место по окончании учетного периода (ч.1 ст. 99 ТК РФ). При этом сверхурочные работы не должны превысить 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

¹⁵ Приказ Минфина РФ от 30.03.2001 N 26н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Учет основных средств" ПБУ 6/01" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.04.2001 N 2689)

Работа, которая выполняется сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ. В первые два часа переработки оплачивается не меньше чем в полуторном размере, а за следующие часы – не меньше чем в двойном размере. Также может быть более высокий размер оплаты за сверхурочную работу который определяться коллективным или трудовым договором, а также локальными нормативными документами.

К примеру, если учетный период являлся квартал, то в отдельные месяцы квартала сотрудник может работать больше нормального числа рабочих часов, и сверхурочными работами они считаться не будут – при условии, что в другие месяцы сотрудник «недорабатывает». Но, если после окончания третьего месяца квартала отработанные сотрудником часы превышают нормативные, то сверхурочные часов работы, должны оплачиваться в соответствии с трудовым законодательством.

Оплата работы за ночное время. Согласно ст. 154 ТК РФ ночным периодом времени считается с 22 до 6 часов, тогда каждый час такой работы будет оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ)¹⁶.

Также существует постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в котором указано что каждый час работы в ночное время должен оплачивается с увеличением тарифной ставки не меньше чем на 20%¹⁷.

Для некоторых отраслей определяется повышенный размер доплаты. Также повышенный размер доплаты на предприятие может быть установлен локальными нормативными документами, коллективными договорами или отраслевыми и региональными соглашениями.

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ст.154 (ред. №71 от 30.12.2015)

¹⁷ Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

При повременной системе оплаты труда оплачивается только фактически отработанное время сотрудников.

В то же время труд сотрудников возможно оплачивать по-разному:

- по дневным тарифным ставкам;
- по часовым тарифным ставкам;
- исходя из установленного оклада.

Размеры перечисленных тарифных ставок и окладов для различных сотрудников предприятия определяются в Положении об оплате труда, а также указанные в штатном расписании.

2.2 Синтетический и аналитический учет расходов на оплату труда

Для ведения данных по расчетам с персоналом по заработной плате используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», на этом счете учитываются: заработная плата, премии, пособия и другие выплаты, также выплата доходов по акциям и другим ценным бумагам предприятия.

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

- заработная плата, полагающаяся сотрудникам, – в корреспонденции со счетами учета занятых на производстве (расходов на продажу) и других источников;
- отпускные, начисленные за счет созданного в установленном порядке резерва на оплату отпусков сотрудникам – в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- начисления пособий по социальному страхованию и других похожих сумм в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- начисления доходов от участия в капитале предприятия и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражается:

- выплаченная заработная плата, премии, пособия;
- выплаченная сумма доходов от участия в капитале предприятия;
- сумма начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленная, но не выплаченная в установленный срок (из-за неявки сотрудника) сумма отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет заработной платы на предприятии ведется по каждому сотруднику с применением лицевых счетов сотрудников (формы № Т–54 и № Т–54а). Лицевые счета создаются на каждого сотрудника предприятия в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет сотрудника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год.

Срок хранения лицевых счетов – 75 лет.

Ежемесячно бухгалтерия предприятия заносит сведения в лицевые счета сотрудников такие как размер начисленной оплаты труда и иных доходов сотрудника, суммы произведенных удержаний и вычетов, а также о суммах, подлежащие к выплате сотруднику.

В зависимости от направления расходов суммы, начисленной заработной платы подлежат включению в затраты предприятия:

- основного производства (дебет счета 20);
- общехозяйственного характера (дебет счета 26).

На нашем, предприятии к Основному производству относить рабочий персонал (Менеджер, кассир), к общехозяйственному (Директор, бухгалтерия).

Далее рассмотрим начисление заработной платы за Январь месяц
таблица 4.

Таблица 4 – Расчетная ведомость Январь 2016 года.

ФИО	Оклад/Тариф	Доплата за ночные	РК	НДФЛ	К выплате
Писанкина Е.Н.	20 000,00		6 000,00	3 380,00	22 620,00
Голубева К. В.	15 000,00		4 500,00	2 535,00	16 965,00
Сидорова Н. В.	8 352,00	556,80	2 672,64	1 505,00	10 076,44
Итого	42 352,00	556,80	13 172,64	7 420,00	49 661,44

Проводки по начислению заработной платы:

- Так как Бухгалтерия у нас относится в общехозяйственной части, заработная плата будет учитываться на 26 счете «Общехозяйственные расходы» Дт26–Кт70 на сумму 20 000;
- Работа Менеджера и Кассира это у нас «Основное производство» счет 20. Дт20–Кт70 на сумму 22 908,80;
- По начисленному и удержанному НДФЛ проводка, будет следующая Дт70–Кт68/ндфл на сумму 7 420;
- Зарботная плата выплачивается через кассу предприятия Дт70–Кт50 на сумму 49 661,44.

Также существует дополнительная заработная плата:

- Больничный лист;
- Отпуск.

Сейчас подробно рассмотрим каждое из дополнительных начислений сотрудникам.

Начисление больничного листа.

Для правильно расчета дополнительного заработка (больничный лист) нам нужно изучить ФЗ от 29.12.2006г. №255–ФЗ «Об обеспечении пособиями

по временной неспособности, по беременности и родам, граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию» ред. от 29.12.2015г¹⁸.

Федеральный закон отлаживает отношения в системе обязательного социального страхования на случай временной неспособности и в связи с материнством и устанавливает круг лиц, которые подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной неспособности и в связи с материнством, также определяя условия, размер и порядок гарантирования пособиями по временной неспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком.

Временная утрата заработной платы и иных выплат, вознаграждений сотрудникам в связи с наступлением страхового случая либо дополнительные расходы сотрудника признаются страховым риском по обязательному социальному страхованию на случай временной неспособности и в связи с материнством. Временной неспособности и в связи с материнством признаются следующие страховые случаи, подлежащие обязательному социальному страхованию:

- временная нетрудоспособность сотрудника в последствие наступление заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев, полученных на производстве) и в других случаях, предусмотренных статьей 5 настоящего Федерального закона;
- рождение ребенка (детей);
- беременность и роды;
- уход за ребенком до полутора лет;
- смерть застрахованного лица или несовершеннолетнего члена его семьи.

¹⁸ Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие выплаты:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- социальное пособие на погребение.

В соответствии с Федеральным законом от 19 мая 1995 года N 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (далее – Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»), Федеральным законом от 12 января 1996 года N 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» (далее – Федеральный закон «О погребении и похоронном деле») данный закон регулирует условия, размер и порядок оплаты страхового обеспечения¹⁹.

Также при исчислении пособия по временной нетрудоспособности в последствие заболевания или травмы, за исключением случаев, когда сотрудник находился, на карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных организациях непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях выплачивается в следующем размере:

- застрахованному сотруднику, страховой стаж которого составляет 8 и более лет, - 100 процентов среднего заработка;
- застрахованному сотруднику, страховой стаж которого составляет от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;

¹⁹ Федеральный закон от 12.01.1996 №8-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 14.12.2015) «О погребении и похоронном деле»

- застрахованному сотруднику, страховой стаж которого составляет до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка²⁰.

После увольнения сотрудника если в течении 30 дней после прекращения трудового договора наступает страховой случай (заболевание, травма), то предприятие обязана выплатить ему пособие по временной неспособности в размере 60 процентов среднего заработка.

Пособие по беременности и родам начисляется и оплачивается застрахованной женщине общей суммой за весь период нахождения в отпуске по беременности и родам который составляет срок в 70 (если же многоплодная беременность, то 84) календарных дней до родов и 70 (если же произошли осложнение родов, то 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

При усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается со дня его усыновления и до окончания 70 (если же одновременного произошло усыновления двух и более детей – 110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей).

Также, в случае нахождения сотрудника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет она уходит в отпуск по беременности и родам, то тогда она имеет право выбора одного из двух видов пособий, оплачиваемых в периоды соответствующих отпусков.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком начисляется и выплачивается застрахованным сотрудникам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), которые в действительности осуществляют уход за ребенком и находятся в отпуске по уходу за ним, с первого дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

²⁰ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.02.2007 №91 (ред. от 11.09.2009) «Об утвержденных правилах подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам»

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени (не больше 0,9 ставки).

Также есть выбор при получении пособия после рождения ребенка – это или родившая женщина продолжает получать пособие по беременности и родам или с момента рождения ребенка выбрать пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора года, это право предоставляется, когда размер ежемесячного пособия больше, чем пособие по беременности и родам. Если же уход за ребенком происходит одновременно несколькими лицами, то право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному.

На основании Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» начисление ежемесячного пособия по уходу за ребенком начисляется и выплачивается в размере 40 процентов от среднего заработка сотрудника, но оно должно быть не меньше минимального размера пособия.

Когда уход осуществляется за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком суммируется. При этом суммированный размер пособия не может быть выше 100 процентов среднего заработка сотрудника, установленного в порядке, статьей 14 Федерального закона, но не может быть меньше суммированного минимального размера этого пособия.

При расчете размера ежемесячного пособия по уходу за вторым и последующими детьми принимают во внимание предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

Правила расчета больничного листа.

Пособие по временной неспособности в связи с заболеванием или травмой выплачивается:

- первые три дня выплачиваются за счет средств страхователя (предприятия);

- остальной период, начиная с 4-го дня временной неспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В других случаях временной неспособности пособие выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ с первого дня неспособности.

Пособие по временной неспособности выплачивается за календарные дни, т.е. за весь период, на который выдан листок неспособности.

Есть исключения, например, пособие по временной неспособности не назначается и не выплачивается за период отстранения от работы в соответствии с законодательством РФ, если за этот период не начисляется заработная плата (полный перечень исключений перечислен в п. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255–ФЗ)²¹.

Для расчета больничного листам нам понадобится средний заработок сотрудника, который был начислен ему за предыдущие два календарных года, на которые начислялись страховые взносы.

Следовательно, пособие будет исчисляться исходя из рассчитанного среднего заработка сотрудника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной неспособности, и даже в том случае, если сотрудник работал у другого страхователя. При предъявлении справки о сумме заработной платы за два года по Форме 182н.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной неспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка в расчетном периоде на 730.

Вывод: при расчете пособия по временной неспособности всегда должны присутствовать две исходные отправные точки:

- Расчетный период всегда будет составлять 2 полных календарных года.

²¹ Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

- Заработок в расчетном периоде всегда будет делиться на 730.

Далее в таблицах рассмотрим на примере сотрудника Сидоровой Н.В. расчет больничного листа, больничного листа по беременности и родам, а также начисления пособия до 1,5 лет.

Таблица 5 – Заработная плата за предыдущие 2 года

Месяц/год начисления	Сумма начисленной заработной платы
Январь 2014	11 581,44
Февраль 2014	11 581,44
Март 2014	11 581,44
Апрель 2014	11 581,44
Май 2014	11 581,44
Июнь 2014	11 581,44
Июль 2014	11 581,44
Август 2014	11 581,44
Сентябрь 2014	11 581,44
Октябрь 2014	11 581,44
Ноябрь 2014	11 581,44
Декабрь 2014	11 581,44
Январь 2015	11 581,44
Февраль 2015	11 581,44
Март 2015	11 581,44
Апрель 2015	11 581,44
Май 2015	11 581,44
Июнь 2015	11 581,44
Июль 2015	11 581,44
Август 2015	11 581,44
Сентябрь 2015	11 581,44
Октябрь 2015	11 581,44
Ноябрь 2015	11 581,44
Декабрь 2015	11 581,44
Итого	277 954,56

1. Расчет больничного: предположим у Сидоровой Н.В. стаж работы 7 лет 4 месяца на больничном она находилась 10 дней.

$$(277\,954,56/730)*80\%=304,61 \text{ (за один день)}$$

$$304,61*3=913,83 \text{ (первые три дня за счет работодателя)}$$

$$304,61*7=2\,132,27 \text{ (за счет ФСС РФ)}$$

$$913,83+2\,132,27=3\,046.10 \text{ (общая сумма больничного листа за 10 дней).}$$

2. Расчет больничного листа по беременности и родам.

Предположим, Сидорова Н.В. уходит в декретный отпуск 01.03.2016 года, соответственно для расчета пособия будут браться 2014 и 2015 гг.

У нее одноплодная беременность это означает, что больничный лист будет составлять 140 дней, которые полностью выплачиваются за счет средств социального страхования.

$$277\,954,56/730*140=53\,306,35.$$

3. Расчет пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Дата родов состоялась 09.05.2016 года пособие начинаю выплачивать после окончания больничного листа по беременности и родам с 19.07.2016 года до исполнения ребенку 1,5 года.

$(277\,954,56/730)*40\%*30,4=4630,04$ в таблице 6 мы подробно рассмотрим начисления пособия ежемесячно.

Таблица 6 – Начисление пособия по уходу за первым ребенком до 1,5 лет

Месяц начисления	Сумма пособия	Количество дней
Июль 2016	1 914,63	13 дней
Август 2016	4 630,04	31 дней
Сентябрь 2016	4 630,04	30 дней
Октябрь 2016	4 630,04	31 дней
Ноябрь 2016	4 630,04	30 дней
Декабрь 2016	4 630,04	31 дней
Январь 2017	4 630,04	31 дней
Февраль 2017	4 630,04	28 дней
Март 2017	4 630,04	31 дней

Продолжение таблицы 6		
Месяц начисления	Сумма пособия	Количество дней
Апрель 2017	4 630,04	30 дней
Май 2017	4 630,04	31 дней
Июнь 2017	4 630,04	30 дней
Июль 2016	4 630,04	31 дней
Август 2016	4 630,04	31 дней
Сентябрь 2016	4 630,04	30 дней
Октябрь 2016	4 630,04	31 дней
Ноябрь 2016	1 234,68	9 дней

Таблица 7 – Пособий на детей в 2016 году²²

Название пособия, выплаты или компенсации	Размер пособий с 1 февраля 2016 г.	Комментарий
Декретное пособие	100% среднего заработка за все дни отпуска по беременности и родам, из расчета по МРОТ или в минимальном размере 581,73 руб.	Единовременное. Выплачивается работодателем. Размер по МРОТ: 28555,40 руб. Максимальная сумма 248164,38 руб. при отпуске в 140 дней; 276526,03 руб. за 156 дней; 343884,93 руб. за 194 дня.
Беременным женщинам, вставшим на учет на ранних сроках	581,73 руб.	Единовременное. Выплачивается будущим мамам, которые встали на учет в женскую консультацию не позднее 12-й недели беременности. За пособием необходимо обратиться не позднее, чем через 6 месяцев после родов
При рождении ребенка	15512,65 руб.	Единовременное. Работающим выплачивают по месту работы работодателя. Неработающим — УСЗН. Для получения необходимо обращаться по месту выплат не позднее 6 месяцев после родов (перейти к схеме).
Материнский капитал	453026 руб. (в 2016 году не индексируется)	Семейная субсидия. Предоставляется Пенсионным фондом РФ после рождения или усыновления второго и последующих детей. Выдается в виде сертификата и тратится только в безналичной форме.

²² Постановлением Правительства РФ от 28.01.2016г № 42 «Об установлении с 1 февраля 2016г размера индексации выплат, пособий компенсаций», ст.4 Федерального закона от 06.04.2015 N 68-ФЗ"О приостановлении действия положений отдельных законодательных актов Российской Федерации в части порядка индексации окладов денежного содержания государственных гражданских служащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц, должностных окладов судей, выплат, пособий и компенсаций и признании утратившим силу Федерального закона "О приостановлении действия части 11 статьи 50 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в связи с Федеральным законом "О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов"

Продолжение таблицы 7		
Название пособия, выплаты или компенсации	Название пособия, выплаты или компенсации	Название пособия, выплаты или компенсации
Пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет	Работающим матерям — 40% от среднемесячного заработка на одного ребенка или в минимальном размере.	Ежемесячно. Работающим выплачивается по месту работы, а неработающим — в УСЗН в минимальном размере: 2908,62 руб. на первого ребенка; 5817,24 руб. — на второго и последующих. Максимально работающим на одного ребенка — 21554,85 руб. За пособием необходимо обращаться не позднее 6 месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет.
Компенсация находящимся в отпуске по уходу за ребенком	50 руб. или выше	Ежемесячная. Предоставляется работодателем лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, на основании Указа Президента РФ от 30 мая 1994 года № 1110.
Выплата многодетным на третьего ребенка до 3 лет	Установленный региональный прожиточный минимум для ребенка	Ежемесячное. Региональное — в 2016 году установлено в 69 регионах. Выплачивается семьям при рождении третьего ребенка, если среднедушевой доход семьи ниже установленного в регионе.
Ежемесячное пособие на ребенка	Размер «детских» устанавливается нормативными актами субъектов федерации.	Ежемесячное, устанавливается в регионах самостоятельно на основании общих требований Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»
Беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву	24565,89 руб.	Единовременное. Право на получение возникает после наступления срока беременности — 180 дней, если на тот момент муж проходит срочную военную службу.
На ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву	10528,24 руб. в месяц	Ежемесячное. Предоставляется по уходу за ребенком до 3-х лет весь период от его рождения, до увольнения со срочной службы отца ребенка.
Пособие по потере кормильца детям военнослужащих	2117,50 руб. в месяц	Ежемесячное. Выплачивается в службе соцзащиты населения по месту жительства (для детей солдат срочной службы) или в пенсионных органах Министерства обороны (для детей контрактников) до наступления совершеннолетия (до 23 лет при обучении по очной форме).
Пособие при передаче ребенка на воспитание в семью (усыновление, приемная семья, опека и попечительство)	15512,65 руб.	Единовременное. Работающим выплачивают работодатели. Неработающим — УСЗН.
	118529,25 руб.	При усыновлении ребенка-инвалида или нескольких детей, являющихся братьями или сестрами (на каждого)

Далее рассмотрим расчет среднего заработка для оплаты отпускных.

В 2016 году входит в силу новый порядок расчета суммы отпускных выплат. Изменение данного положения связано с тем, что в 2016 году будет больше праздничных дней, а их количество является одним из факторов, которыми руководствуются бухгалтера при расчете суммы денег «на отпуск».

В 2016–м для того, чтобы рассчитать данную сумму, нужно применять в формуле коэффициент, равный 29,3 (показатель определяет среднее количество дней, которые отработал работник в календарном году). На расчет суммы отпускных выплат также влияют и другие факторы. Так, отпускные связаны с продолжительностью периода расчета и средней суммой зарплаты за данный период времени²³.

Напомним, что расчетным называется период, за который исчисляется среднее значение одного дневного заработка сотрудника-отпускника. Обычно расчет производится исходя из двенадцати месяцев, но срок может быть и меньшим, если сотрудник был принят в штат недавно.

Средний дневной заработок = Зарботок за расчетный период:
(12*29,3)(7)

Отпускные = средний дневной заработок * число отпускных дней(8)

Расчет отпускных на примере сотрудника Сидоровой Н.В.

СДЗ=138 977,28/(12*29,3)=359,27

Отпускные=359,27*28=10 059,56 сумма отпускных.

Далее в таблице 8 рассмотрим начисление страховых взносов.

Таблица 8 – Начисление страховых взносов.

ФИО	Начисленная зп за месяц	ПФР 22 %	ФФОМС 5,1 %	ФСС 2,9 %	ФСС НС 0,2 %
Писанкина Е.Н.	26 000,00	5 720,00	1 326,00	754,00	52,00

²³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ ст.139 (ред. №71 от 30.12.2015)

Продолжение таблицы 8					
ФИО	Начисленная зп за месяц	ПФР 22 %	ФФОМС 5,1 %	ФСС 2,9 %	ФСС НС 0,2 %
Голубева К.В.	19 500,00	4 290,00	994,50	565,50	39,00
Сидорова Н.В.	11 581,44	2 547,92	590,65	335,86	23,16
Итого	57 081,44	12 557,92	2 911,15	1 655,36	114,16

Так как есть затраты по Общехозяйственным расходам и Основному производству, страховые взносы при начислении учитываются каждый на своем счете.

«Общехозяйственный расходы»

Дт26-Кт69/ПФР – 5 720

Дт26-Кт69/ФФОМС – 1 326

Дт26-Кт69/ФСС -754

Дт26-Кт69/ФСС НС- 52

«Основное производство»

Дт20-Кт69/ПФР – 6 837,92

Дт20-Кт69/ФФОМС – 1 585,15

Дт20-Кт69/ФСС -901,36

Дт20-Кт69/ФСС НС- 62,16.

Удержание и перечисление НДФЛ

Проводка по удержанию Дт70-Кт68/НДФЛ на сумму 7 420

При перечислении налога на доходы физических лиц делается проводка Дт68/НДФЛ-Кт51.

В конце каждого месяца происходит списание на 90 счет 1 субсчет «Выручка», тем самым закрывается период.

2.3 Виды удержаний из заработной платы и их учет

С начисленной заработной платы всех сотрудников могут быть произведены различные удержания: обязательные, по инициативе предприятия, по инициативе сотрудника указанные на рисунке 2.



Рисунок 2 – Удержания из заработной платы

К обязательным удержаниям относят налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Объектом налогообложения, является доход, полученный сотрудниками в календарном году от источников в РФ. Также лица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, учитывается доход от источников за её пределами.

В состав доходов (кроме дивидендов от прибыли, процентов, страховых выплат, пособий и т. д.) включают суммы, полученные за осуществление трудовых обязанностей, исполненную работу, оказанную услугу, полученные как в денежной, так и в натуральной формах (оплата коммунально-бытовых

услуг, питания, отдыха, обучения), а также получение безвозмездно товаров, работ, услуг.

В совокупный доход, согласно НК РФ, не включаются:

- государственные пособия (кроме пособий по временной неспособности сотрудника);
- пенсии;
- стипендии;
- удержанные алименты;
- единовременная материальная помощь.

При этом некоторые доходы сотрудников не подлежат налогообложению до тех пор, пока не превысят определённые размеры.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по окончании каждого месяца нарастающим итогом с начала календарного года с суммы общего дохода граждан, уменьшенного на налоговые вычеты предоставлены в таблица 9.

Таблица 9 – Стандартные налоговые вычеты

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
Первый ребенок	1400 рублей
Второй ребенок	1400 рублей
Третий ребенок и каждого последующего	3000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.	12000 рублей
Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
Первый ребенок	1400 рублей
Второй ребенок	1400 рублей
Третий ребенок и каждого последующего	3000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II	6000 рублей

Вычеты действуют до предельной величины начисления заработной платы в 2016 году это 350 тысяч рублей²⁴.

Так же есть имущественный вычет – это возможность вернуть часть своих расходов на покупку или строительство недвижимости (квартиры, земельного участка с домом), на уплату процентов по кредиту, а при определённых условиях можно также учесть расходы на ремонт.

Удержания по исполнительным листам.

Основания для удержания является исполнительный лист от судебных приставов.

Алименты: Согласно семейному законодательству России в 2016 году обязанность производить алиментные выплаты лежит на том родителе, который отказывается добровольно содержать своих детей. А в некоторых случаях на одном из трудоспособных супругов, либо на лице, который уже вышел из брака.

Согласно положений Глав 13 и 14 Семейного кодекса РФ правом получать алименты наделяются:

- несовершеннолетние дети, в отношении которых родителями не исполняются обязанности по их содержанию;
- совершеннолетние нетрудоспособные дети;
- нетрудоспособный малообеспеченный супруг;
- жена во время своей беременности, а также на протяжении трех лет со дня рождения общего малыша;
- супруг, который осуществляет уход за общим несовершеннолетним ребенком-инвалидом, либо инвалидом с детства I группы после 18 лет;
- Бывший супруг, который ухаживает за общим ребенком-инвалидом до 18 лет, а после этого за инвалидом детства I группы;

²⁴ Налоговый кодекс Российской Федерации Глава 23. Налог на доходы физических лиц (ред. от 05.04.2016, с из. от 12.04.2016)

- нетрудоспособный бывший супруг, который утратил свою трудоспособность до расторжения брака, или на протяжении года после этого момента;

- супруг, который стал пенсионером по возрасту в течение пяти лет после окончания брачных отношений и нуждается в денежном содержании.

Каждая из групп, указанных в этом перечне может получать выплаты, но порядок их назначения и особенности взыскания, различаются в каждом конкретном случае.

Статья 81 Семейного кодекса предусматривает граничные размеры ежемесячных выплат в долях от заработка на несовершеннолетних детей:

- до 25% — на одного;
- до 33,33% — на двух;
- до 50% — на трех, 4 и более²⁵.

Но суд может установить и меньший размер, в зависимости от материального и семейного положения сторон по делу.

А вот начисления в твердом денежном выражении привязаны к показателю прожиточного минимума на конкретную категорию лиц в регионе либо в целом по Российской Федерации. Это означает, что суд назначает размер средств, который должен ежемесячно перечисляться на содержание кратно этому показателю.

В каждой конкретной ситуации от выбора правильного способа начисления алиментов зависит их конечная сумма. Например, если у одного из родителей высокий стабильный официальный доход, то разумнее будет назначить выплаты в долях от него. Здесь важно знать, как определить все источники доходов, а также суметь посчитать, какой из способов начисления будет самым выгодным, принимая во внимание, что эти выплаты могут производиться достаточно длительное время.

²⁵ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) Глава 13

Также, предприятия обязана отчитываться по удержанному НДФЛ в Налоговые службы и предоставлять отчет по форме 2-НДФЛ.

2 НДФЛ до конца 2015 года это был годовой отчет, а с 01.01.2016 года отчет в ИФНС нужно будет подавать кварталом:

- За 1 квартал - не позднее 4 мая 2016 года
- За полугодие – не позднее 1 августа 2016 года
- За 9 месяцев – не позднее 31 октября 2016 года
- За год – форма 6-НДФЛ сдается вместе со всеми справками 2-НДФЛ

не позднее 1 апреля 2017 года²⁶.

2.4 Взносы во внебюджетные фонды с персонала АО «СпортБет»

Филиал–7

Начисляя ежемесячно заработную плату, бухгалтер одновременно должен рассчитать и страховые взносы во внебюджетные фонды. Согласно ФЗ № 212 плательщики страховых взносов обязаны уплачивать следующие взносы: страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования²⁷.

Одним из элементов обязательного пенсионного страхования являются обязательные платежи – страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование представляют собой индивидуальные обязательные платежи, которые перечисляются в бюджет Пенсионного фонда и персональным назначением которых является обеспечение права сотрудника на получение пенсии по обязательному пенсионному страхованию в размере, учтенной на его индивидуальном лицевом счете.

²⁶ Приказ ФНС России от 14.10.2015 № ММВ-7-11/450@ «Об утверждении формы расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ)»

²⁷ Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых взносах в ПФ РФ, ФСС РФ, ФФОМС».

На предприятиях для начисления взносов в Пенсионный фонд РФ ведется персонифицированный учет. Персонифицированный учет – это система учета сведений о страховой части пенсий, созданная Пенсионным Фондом Российской Федерации. Когда человек начинает трудовую деятельность, в ПФ РФ открывается его индивидуальный лицевой счет. На этом счете собираются все необходимые данные о трудовом стаже человека за всю его жизнь. Чем больше средств будет накоплено на индивидуальном лицевом счете – тем выше будет пенсия. Сведения, содержащиеся в индивидуальных лицевых счетах застрахованных лиц, являются конфиденциальной информацией и разглашению не подлежат.

В соответствии с частями 5 и 5.1 статьи 8 Федерального закона «О страховых взносах в ПФ РФ, ФСС РФ, ФФОМС РФ» постановляет:

Установить, что: предельная величина базы для начислений страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, оплачиваемых в Фонд социального страхования Российской Федерации, предусмотренная частью 4 статьи 8 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее – Федеральный закон), подлежит индексации с 1 января 2016 г. в 1,072 раза с учетом увеличения средней заработной платы в Российской Федерации и для плательщиков страховых взносов, в отношении каждого сотрудника составляет сумму, не превышающую 718000 рублей нарастающим итогом с 1 января 2016 г.;

для плательщиков страховых взносов, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федерального закона, предельная величина базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в Пенсионный фонд Российской Федерации, с учетом размера средней заработной платы в Российской Федерации на 2016 год, увеличенного в 12 раз, и применяемого к нему повышающего коэффициента, установленного частью

5.1 статьи 8 Федерального закона на 2016 год в размере 1,8, в отношении каждого сотрудника составляет сумму, не превышающую 796000 рублей нарастающим итогом с 1 января 2016 г.

Сроки уплаты страховых взносов.

15 число каждого месяца – последний день уплаты страховых взносов за предыдущий месяц. Платить их нужно ежемесячно. Если последний день оплаты приходится на выходной или нерабочий, праздничный день, то день окончания уплаты является непосредственно следующий рабочий день за ним. Страховые взносы, которые были начислены, но не перечислены в срок признаются недоимкой и подлежат взысканию.

Тарифы страховых взносов в 2016 году.

22% – основной тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

+ 10% – тарифа страховых взносов, если база для начисления страховых взносов у работодателя больше установленной величины.

5,1% – тариф страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

Некоторые из плательщиков применяющие пониженные тарифы страховых взносов. Они также освобождаются от оплаты страховых взносов по дополнительному тарифу в размере 10%.

Отчетным периодам является первый квартал, полугодие, девять месяцев и календарного года.

Страхователь ежемесячно перечисляет страховые платежи, а в конце отчетного периода рассчитывает разницу между суммой страховых взносов, исчисленных исходя из базы для начисления страховых взносов, и остаток суммы страховых платежей, перечисляются за отчетный период.

Сумма исчисленных страховых взносов перечисляются страхователями отдельно в отношении каждого страхового взноса.

Дт 20 (26...) – Кт 69/01 – расчет по социально страхованию;

Дт 20 (26...) – Кт 69/02/1 – страховая часть трудовой пенсии;

Дт 20 (26...) – Кт 69/03/1 – федеральный фонд ОМС;

Дт 20 (26...) – Кт 69/11 – расчет по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на предприятии.

Перечисление сумм страховых платежей производится ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется страховой платеж по страховым взносам.

Данные об начисленных и перечисленных суммах страховых платежей страхователь отражает в расчете, предоставляемые в налоговые органы не позднее 15-го числа второго месяца, следующего за отчетным.

Полученную разницу между суммой страховых платежей и суммой страховых взносов, подлежащей перечислению по показаниям в расчете (декларации), подлежит оплате не позднее 15 дней со дня, установленного для подачи указанного расчета. Следовательно, если есть переплата по страховым взносам, то разница подлежит зачету в счет предстоящих платежей по страховым взносам, или возврату страхователю.

Исходя из норм Закона № 212-ФЗ, страхователи обязаны вести учет сумм начисленных выплат и вознаграждений, составляющих базу для начисления страховых взносов, и сумм страховых взносов, относящихся к указанной базе, по каждому сотруднику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

Постановлением Правительства ПФР от 16.01.2014 №2п утверждены форма расчета и порядок заполнения формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование (РСВ-1 ПФР).

С 1 апреля 2016 года вводится новая форма отчетности по персонализированному учету.

Федеральным законом от 29.12.2015 г. № 385-З «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии,

фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий» с 1 апреля 2016 года вводится для страхователей новая форма отчетности в ПФР²⁸.

Ежемесячно страхователь не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом – месяцем, должна предоставить о каждом сотруднике (включая лиц, которые заключили договора гражданско-правового характера) следующие сведения:

- Страховой номер индивидуального лицевого счета;
- Фамилию, имя, отчество;
- Идентификационный номер налогоплательщика.

С учетом выходных (праздничных) дней первую отчетность необходимо представить не позднее 10 мая 2016 года.

Обращаем внимание, что за непредставление страхователем в установленный срок либо представление им неполных и (или) недостоверных сведений, к такому страхователю применяются финансовые санкции в размере 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица.

На основании Федерального закона от 24.07.2009г. № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» статьями 19 и 20 взыскание указанной сумму производится Пенсионным фондом Российской Федерации.

Платежи страховых взносов осуществляются отдельными платежными поручениями по каждой из частей страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

Кроме страховых взносов в Пенсионный фонд РФ страхователи обязаны уплачивать взносы в Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования. Основными задачами Фонда социального страхования являются:

²⁸ Федеральный закон от 29.12.2016 №385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий»

- обеспечение государством гарантированных пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, пособие при рождении ребенка, пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, и социального пособия на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня ритуальных услуг, санаторно-курортное обслуживание сотрудников и их детей;

- причастность в разработке и осуществления государственных программ охраны здоровья сотрудников, мер по улучшению социального страхования.

Оплата страховых взносов в Фонд совершается на соответствие с тарифом, составляющим 2,9 %.

В приказе Фонда социального страхования РФ от 26.02.2015 № 59 утверждается форма расчета и порядок ее заполнения по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения (форма–4 ФСС)²⁹.

Сдача отчетности по взносам в Фонд социального страхования производится не позднее 20 числа на бумажном носителе и не позднее 25 числа первого месяца, следующего за отчетным.

Основными задачами Федерального фонда обязательного медицинского страхования являются обеспечение финансовой стабильности системы: обязательного медицинского страхования и организации условий для выравнивания объема и качества медицинской помощи, предоставляемой

²⁹ Приказ ФСС РФ от 26.02.2015 №59 (ред. от 01.04.2016) «Об утверждении формы расчета и порядок ее заполнения по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения»

гражданам на всей территории Российской Федерации в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования.

Оплата страховых взносов в Фонд совершается на соответствие с тарифом, составляющим 5,1 %.

Расчет страховых взносов осуществляется по форме РСВ–1 ПФР вместе с взносами в Пенсионный фонд РФ.

Обобщая всё вышесказанное, можно заключить, что применяются следующие тарифы страховых взносов:

- Пенсионный фонд Российской Федерации – 22 %;
- Фонд социального страхования Российской Федерации – 2,9 %;
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1 %;
- Фонд социального страхования от несчастных случаев – 0,2%.

3 Аудит расчетов по оплате труда

3.1 Методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда

Согласно цели проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда является определение соответствия используемой на предприятии методики бухгалтерского учета расчетов с сотрудниками действующим нормативным документам.

При проверке расчетов по оплате труда рассматриваются следующие задачи:

- нету ли нарушений норм начислений и удержаний из заработной платы по всем основаниям и отражение в бухгалтерском учете;
- сверка данных аналитического и синтетического учета;
- контроль безошибочности оформления трудовых отношений с сотрудниками предприятия;
- доказательство достоверности начислений и удержаний из заработной платы сотрудников предприятия;
- отражение бухгалтерского учета по расчетам с персоналом в бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия.

Чтобы получить точную информацию используются источники:

- штатное расписание;
- приказы;
- трудовые договора и договора гражданско-правового характера;
- табеля по учету рабочего времени;
- положение о премировании;
- личные карточки сотрудников;
- листки временной нетрудоспособности;
- исполнительные листы;
- расчетно-платежная ведомость;
- лицевые счета;
- налоговые карточки;

- 70 «Расчет с персоналом по оплате труда»;
- 68 «Расчет по налогам и сборам»;
- 73 «Расчет с персоналом по прочим операциям»;
- 69 «Расчет по социальному страхованию и обеспечению»;
- 76 «Расчет с разными дебиторами и кредиторами»;
- бухгалтерский баланс;
- приложение к бухгалтерскому балансу.

Также существуют различные методики аудита по оплате труда.

Инспектирование первичных документов:

- контроль точности учета рабочего времени;
- контроль точности оформления расчетно-платежных документов;
- контроль точности учета депонированной заработной платы.

Арифметическая проверка сумм начисленной заработной платы:

- контроль правильности расчета дохода сотрудников;
- контроль начислений сотрудникам по особые условия труда (сверхурочная работа, ночные часы работы, работа в выходные и праздничные дни);
- контроль правильности расчета среднего заработка для исчисления дополнительной заработной платы (пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и др.).

Аудит обоснованности налоговых льгот по НДФЛ:

- контроль обоснованности налоговых вычетов;
- контроль правильности удержаний по исполнительным листам;
- контроль правомерности применения налоговых ставок.

При проверках расчетов по оплате труда обнаруживают основные виды нарушения:

- отсутствие коллективных и трудовых договоров на сотрудников;
- начисление надбавок и иных выплат сотрудникам, не указанных во внутренних локальных актах и трудовых договорах;

- отсутствие заявлений сотрудников о предоставлении им льгот на НДФЛ;
- оформление отпуска, выплата суточных и компенсаций сотрудникам, выполняющим обязанности по договорам гражданско-правового характера;
- не включение в базу для расчета страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, производимых за счет собственных средств предприятия (материальная помощь, премии, надбавки, оплата питания);
- многократное заключение гражданско-правовых договоров с одним и тем же сотрудником на оказание одной и той же услуги в течение длительного периода времени³⁰.

3.2 Программа проведения аудиторской проверки

Предприятие аудитора в планировании должно пользоваться правилами (стандарты) аудиторской деятельности, «Понимание экономической деятельности субъекта» и «Планирование аудита». Планирование аудита – начальная стадия при проверке который, состоит из развития аудиторским предприятием с обращением ожидаемого объема, диаграмм и терминов реализации аудита, а также в развитии программы аудитора, квалификационных видов, объемов и последовательности реализации необходимых процедур аудитора для формирования предприятия аудитора объективного и рассудительного заключения.

При составлении программы проверки и сбора аудиторских доказательств нужно составить вопросник аудитора по выделенным комплексам задач показанные в таблице 10.

³⁰ Научный Журнал Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9 (часть 3) – С. 718-723

Таблица 10 – Тесты для проверки системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета расчетов по оплате труда на примере АО «СпортБет» Филиал-7

Содержание вопроса	Вариант ответа			Примечание
	Да	Нет	Нет ответа	
1. Соблюдение норм законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям				
<p>Применяются ли типовые формы документов по личному составу:</p> <p>есть ли учет на сотрудников трудовых книжек;</p> <p>личных карточек;</p> <p>приказов (распоряжений) о предоставлении отпусков;</p> <p>приказов о переводах на другую работу;</p> <p>приказов (распоряжений) о прекращении трудовых договоров;</p>	+	+		Штатное расписание сверяет бухгалтерия с данными лицевых счетов.
2. Расчеты удержаний из оплаты труда у сотрудников				
<p>есть ли в расчетных ведомостях данные для правильного исчисления удержаний:</p> <p>удержания по исполнительным листам;</p> <p>налога на доходы физических лиц;</p> <p>были ли проверки органов фонда социального страхования и налоговых служб</p> <p>применяются ли ПК для расчета удержаний.</p>	+	+		
3. Аналитический учет по сотрудникам (по видам начислений и удержаний)				
<p>Ведутся ли документы по аналитическому учету:</p> <p>используется ли ПК для ведения аналитического учета;</p> <p>расчетно-платежная ведомость;</p> <p>есть ли архивное хранение документов по сотрудникам.</p>	+			
4. Сводные расчеты по оплате труда, расчет налогооблагаемой базы, учет налогов и платежей с ФОТ				
<p>имеется ли сквозная нумерация расчетно-платежных ведомостей;</p> <p>применяются ли ПК для сводных расчетов по заработной плате;</p> <p>сводят ли начисления по оплате труда с данными по начисленным налогам (социальному страхованию, медицинскому страхованию, пенсионному страхованию);</p> <p>имелись ли на предприятии задержки по выплатам.</p>	+	+		
5. Расчеты по депонированной заработной плате				
<p>применяется ли ПК для расчетов по депонированной оплате труда</p>	+			Такие случаи отсутствуют.

По данным теста можно характеризовать предприятие системы внутреннего контроля в АО «СпортБет» Филиал-7 на хорошем уровне. Для учета операций по оплате труда используются как персональные компьютеры с программой 1С «Зарплата и кадры» 8.2 так все необходимые бумажные документы, что значительно повышает уровень сопоставления данных.

Программа аудита является разработкой общего плана проверки аудита и представляет собой подробный перечень аудиторских процедур, указанных в таблице 11, необходимый для осуществления практического плана аудита. Программа служит подробной указанием и является средством контроля.

Таблица 11 – Программа аудита расчетов по оплате труда на примере АО «СпортБет» Филиал-7

Перечень аудиторских процедур	Проверяемые документы
Проверка точности применения тарифных ставок	Штатное расписание, Правила внутреннего трудового распорядка в АО «СпортБет» Филиал-7.
Контроль точности оформления сотрудников (прием и увольнение)	Приказы, трудовые договора, личные карточки
Контроль учета рабочего времени, соблюдение установленного режима работы	Табеля учета расчетов рабочего времени, личные карточки.
Контроль точности расчета среднего заработка для различных целей	Базу для расчета среднего заработка, т.к. расчет ведется при помощи ПК, табели учета рабочего времени, расчетно–платежные ведомости.
Контроль точности начислений заработной платы и дополнительных выплат	Положение по оплате труда, личные карточки, трудовые договора, табели учета рабочего времени, штатное расписание, приказы о личной состав, расчетно–платежные ведомости, больничные листы.
Контроль точности удержаний по исполнительным листам	Наличие исполнительных листов, регистратор листов, правильность расчета листов, облагаемую базу для удержания, лицевые счета
Контроль правомерности применения вычетов и льгот для исчисления налога на доходы физических лиц	Документы, представленные сотрудником на применение для него налоговых социальных вычетов, форма 2-НДФЛ.
Контроль точности отражения оборотов по счетам и субсчетам Главной книги с аналогичными показателями регистров синтетического учета	Главная книга, журналы-ордера, карточка счета, оборотно–сальдовые ведомости, своды проводок и своды начислений и удержаний по заработной плате
Контроль ведения аналитического учета расчетов по сотрудникам, состоящим в списочном составе АО «СпортБет» Филиал-7 по всем видам оплат.	Лицевые счета, налоговая карточка с совокупным годовым доходом на каждого сотрудника, расчетно-платежные документы.

Рабочими документами аудиторов в аудиторской проверке на предприятие являются аналитические таблицы и отчетные документы, сформированные с учетом поставленной задачи. Они содержат информацию о планировании аудита, характере, временных рамках и объеме выполнения

аудиторских процедур, их результаты, а также о выводах, сделанных на основании аудиторских доказательств.

В плане и программе проверки, разработанными для данного предприятия был учтен тот фактор, что АО «СпортБет» Филиал-7 использует также и компьютерный учет, и бухгалтерские программы «1С: Предприятие 8.3» и «1С: Зарплата + Кадры 8.2».

Далее проверим алгоритмы расчетов с рабочими по оплате труда в АО «СпортБет» Филиал-7 на соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в бухгалтерском балансе на одну и ту же дату. Сверим сальдо по счету 70 на первое января 2015 г., в балансе предприятия.

В балансах за указанный период по счету 70 сальдо отсутствует задолженность по заработной плате, это говорит о том, что заработная плата выплачивается без задержек. Так как на предприятии применяется и автоматизированная форма учета, то проверяем и записи в ведомостях дебетовых и кредитовых оборотов по счету 70, а также 68 и 69.

Убедившись, что данные баланса совпадают, можно сделать выборочную сверку. Для этого возьмем данные Главной книги со сводом начислений и удержаний за 1 квартал 2015 г. и укажем эти данные в таблице 12.

Таблица 12 Сверка задолженностей по оплате труда, находящийся в расчетно-платежных ведомостях и Главной книге.

Период	Числится по своду начисления, руб.	Числится по Главной книге, руб.	Отклонения, руб.
Январь 2015 г.	4 469 529,60	4 469 529,60	-
Февраль 2015 г.	4 123 986,64	4 123 986 64	-
Март 2015 г.	4 654 789,11	4 654 789,11	-

Расхождений при выборочной проверке не выявлено.

К расчетно-платежным ведомостям замечаний нет, по графам удержания показан исчисленный подоходный налог. Сведения о начисленной заработной плате в расчетно-платежной ведомости, а также сведения платежной ведомости на заработную плату и расчетных листков по каждому сотруднику совпадают. Росписи в получении начисленных сумм присутствуют, все подписи разные.

При проверке выплаты заработной платы констатировано, что начисление и выплата заработной платы производится вовремя. Факт излишней выдачи оплаты труда или не до начисленной, не обнаружен.

3.3 Источники проверки расчетов по оплате труда

На первоначальном этапе проверки в соответствии с созданной программой аудита изучаются первичные документы предприятия, касающиеся расчетов по оплате труда. Если на предприятии незначительная численность сотрудников, то можно проводить сплошную проверку указанных документов в таблице 13.

Таблица 13 Документы, обязательные для аудиторской проверки

Форма оплаты труда	Документы, используемые аудитором для проверки
Повременная оплата труда	<p>Заявления о приеме на работу</p> <p>Приказы о приеме на работу</p> <p>Штатное расписание (приказы об изменении)</p> <p>Трудовые договора</p> <p>Табеля учета рабочего времени</p> <p>Положение о премировании сотрудников</p> <p>Расчетная ведомость</p> <p>Приказ о предоставлении отпуска сотруднику</p> <p>Лицевые счета</p> <p>Личная карточка сотрудника</p> <p>Начисление отпускных сотрудникам</p> <p>Приказы о премировании сотрудников</p> <p>Листки неспособности</p> <p>Заявления сотрудников о предоставлении льгот</p> <p>Приказ о прекращении действий трудовых договоров</p>

При повременной системе заработной платы аудитор проверяет точность использования тарифных ставок (окладов), которые были утверждены руководителем предприятия и формируются в виде штатного расписания. Вследствие табеля учета применения рабочего времени и штатного расписания аудитор выборочно выверяет количество отработанных сотрудниками дней (часов) и рассчитывает ему заработную плату основываясь на тарифные ставки. Полученная сумма сравнивается с уже начисленной суммой, отраженной расчетной ведомости.

В случае если в проверяемом времени сотрудникам предприятия выплачивались и начислялись премии, то, аудитор должен ознакомиться с положением о премировании, а также с приказами руководителя предприятия.

Также, аудитор должен обратить внимание на правильность и верность, расчета сумм отпускных и начислений по больничным листкам, а также даты выплаты их сотрудникам.

При проверке точности удержаний из оплаты труда сотрудников предприятия является одним из главных этапов аудита. Одновременно в аудиторской проверке должны быть рассмотрены все удержания, предусмотренные законодательством: обязательные, по инициативе работодателя и по инициативе сотрудника. В таблице 14 рассмотрим на что нужно обратить внимание при проверке.

Таблица 14 – Аудиторская проверка удержаний из оплаты труда

Объект проверки	Комментарий при проверке	Обоснованность при проверке
Обязательные удержания		
Предоставление сотруднику налоговых вычетов: стандартных, социальных, имущественных	Точность оформления и в положенный ли срок предоставлены налоговые вычеты	Обоснованность представления стандартных налоговых вычетов (наличия заявлений сотрудников и прочих необходимых документов, на основании которых предоставляются вычеты)

Продолжение таблицы 14		
Объект проверки	Объект проверки	Объект проверки
Подсчет налога на доходы физических лиц	Точность использования ставок для исчисления налога	Налогообложение доходов физических лиц – нерезидентов РФ
Удержания по исполнительным листам	Наличие исполнительных листов	Порядок учета и движения исполнительных документов
Удержания по инициативе работодателя		
Был ли причинен материальный ущерб предприятию	Точность определений размеров причиненного ущерба и своевременно ли были сделаны удержания с сотрудника	Присутствие заключенного с сотрудником письменного договора о полной материальной ответственности. Наличие приказа руководителя, необходимого для того, чтобы произвести удержания в размере среднего месячного заработка работника Отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с производством удержаний
Удержания по инициативе сотрудника		
Наличие удержаний по инициативе сотрудника	Точность исчисления и своевременность удержания	Наличие заявления сотрудника в адрес руководства об удержании с него.

В процессе аудиторской проверки оплаты труда аудитором могут быть выявлены следующие нарушения:

- бухгалтерия не ведет первичные учетные документы по оплате труда (личные карточки и счета сотрудников, графики отпусков).

Табеля учета рабочего времени составляются с несоблюдением;

- длительность рабочей недели для некоторых сотрудников не отвечает требованиям законодательства РФ;

- при совмещении должностей не производятся доплаты в соответствии с законодательством РФ;
- неверно отражают на счетах бухгалтерского учета начисления: заработной платы;
- оклады, сотрудников предприятия, ниже минимального размера оплаты труда;
- расчет средне дневного заработка для оплаты отпуска, а также больничных листов делается неверно;
- начисление премий производятся без оформления приказов руководства предприятия;
- стандартные налоговые вычеты применяются при отсутствии заявлений сотрудников, а также документов, подтверждающих право на вычет;
- неверно используются стандартные налоговые вычеты для инвалидов I и II группы;
- удержания по инициативе работодателя производятся с нарушениями законодательства РФ;
- при начислении пособий по временной неспособности неверно берётся в расчет страховой стаж сотрудника;
- неверно применяются ставки НДФЛ для физических лиц, не являющихся резидентами РФ.

Если при проверки обнаружены ошибки, неточности, не хватает документов аудитор должен обратиться за объяснениями к сотрудникам, которые ответственны за ведение данных операций, а также это нужно отразить в пояснительной записке и поставить в известность руководство предприятия.

3.4 Составление аудиторского отчета по объекту проверки

Завершающая стадия аудита (обобщение и регистрация результатов проверки) не меньше важен, что предыдущие стадии (планирование аудита и осуществление аудита). На завершающей стадии аудитор должен обработать всю полученную информацию в процессе проверки также, чтобы обработать ее

определенным образом и, чтобы сформировать профессиональное мнение подлинности бухгалтерской (финансовый) отчетности.

Результаты работы аудитор должен составить в виде двух итоговых документа: письменной информации (отчета) и заключение аудитора, которые передают к экономическому объекту.

Письменная информация (отчет) – это документ, составляемый аудитором и назначенный для предприятия аудиторской проверки. Целью этого документа является доведение сведений о методах, воспользовавшийся при проведении проверки, о всех упомянутых аудитором ошибках, не соблюдениях, не соответствиях, о том, какие меры обязаны быть приняты для исправления указанных не соответствиях, об основных итогах аудиторской проверки (имеются ли значимые ошибки в бухгалтерской отчетности, совершались ли финансово-хозяйственные операции в соотношении с установленным порядком или же с существенным отклонением от него).

В соответствии с требованиями федерального стандарта «Письменная информация аудитора управлению экономического объекта по итогам проведения аудита» и в сформированной практике в отчете должно быть показано следующее:

- данные проверяемого предприятия (наименование предприятия, почтовый и юридический адрес, список ответственных лиц, отвечающих за составление бухгалтерской отчетности);
- данные аудиторского предприятия (наименование предприятия, юридический и почтовый адрес, номер и дата выдачи лицензии, список аудиторов, проводившие проверку, с указанием данных по их квалификационным аттестатам);
- описание аудиторских процедур (какие разделы проверялись с помощью фактических процедур, аналитических, документальных, сплошным образом, а также методы выборочных проверок);
- результаты оценок, осуществленных в процессе планирования аудита;

- обнаруженные в течении планирования и выполнения проверки недостатков в системе внутреннего контроля, а также бухгалтерского учета, в ведении учета и при составлении отчетности;
- данные о проверках обособленных подразделений экономического объекта;
- анализ выполнения предложений аудитора, написанных в письменных сведениях по итогам проверки прошлого периода;
- разбор влияния написанных аудитором высказываний на точность бухгалтерской отчетности, а также приведения доводов, определяющих подготовку аудиторского заключения этого вида (безусловно–положительного, условно-положительного, отрицательного и отказа от выражения мнения);
- советы и предписания по устранению выявленных недостатков;
- указание периода времени, проверяемого.

Отчет обязан быть подписан аудиторами и внешними экспертами, которые напрямую проводили проверку, либо, если проверку выполняла большая группа аудиторов, то не посредственно руководителем этой группы. Точный порядок подписи отчета устанавливается внутрифирменным стандартом.

В соответствии с федеральными стандартами составление отчета непременно по завершению любой аудиторской проверки, по результатам которой предусмотрено предъявления официального аудиторского заключения. Отчет должен составляться аудитором и в том случае, когда официальное аудиторское заключение не предоставляется, но составление отчета предусмотрено договором.

Отчет выполняется в двух экземплярах. Один экземпляр отдается клиенту аудиторской проверки руководителю предприятия или лицу, им уполномоченному. Второй экземпляр отчета остается в аудиторской фирме и прикладывается к рабочей информации по предприятию.

В Федеральном законе «Об аудиторской деятельности» №307–ФЗ от 30.12.08 г. Говориться о том, что аудитор, выполнивший аудиторскую проверку

годовой бухгалтерской отчетности, должен в оговоренное договором время предъявить проверяемому экономическому объекту аудиторское заключение³¹.

Аудиторское заключение имеет мнение аудитора, которое он отразил в соответствии с установленным образом о точности бухгалтерской отчетности проверяемого экономического объекта и о порядке ведения им бухгалтерского учета по законодательству РФ.

Форма, суть и порядок предъявления аудиторского заключения зафиксированы федеральными аудиторскими стандартами такими как: «Порядок в аудиторском заключении о бухгалтерской отчетности», «Дата подписания аудиторского заключения и отражений событий, которые произошли после даты составления и предъявления бухгалтерской отчетности», «Применимость допущения непрерывности деятельности».

Заключение — это документ, который включает вводную, аналитическую и итоговую части и дает оценку точности бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Вводная часть содержит:

- наименования документа в целом («Аудиторское заключение»);
- номер банковского счета аудиторской фирмы (аудитора), ИНН;
- дату получения и данные органа, выдавшего аудиторской фирме (аудитору) лицензию на выполнение аудиторской деятельности, а также срок действия лицензии и номер;
- юридический и почтовый адрес и телефоны аудиторской фирмы (фамилию, имя, отчество аудитора, работающего самостоятельно, и его стаж работы);
- данные свидетельства о государственной регистрации аудиторской фирмы (регистрационного свидетельства предпринимателя);
- фамилии, имена и отчества всех аудиторов, принимавших участие в аудите.

³¹ Федеральный закон от 30.12.2008 №307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об аудиторской деятельности» (с из. и доп. Вступ. В силу от 01.08.2015)

Аналитическая часть аудиторского заключения имеет сведения о общих результатах проверки положения бухгалтерского (финансового) учета и отчетности, надежности системы внутреннего контроля, соблюдении точности экономическим объектом законов при совершении финансово-хозяйственных операций. Аналитическая часть – это отчет аудитора, который передается администрации предприятия. В ней должны быть отражены итог проверки положения внутреннего контроля, и ведения бухгалтерского учета и отчетности, данных о проверке соблюдения объектом законодательных и нормативных документов при ведении хозяйственной деятельности предприятия.

Аналитическая содержит:

- свое название;
- название экономического объекта;
- указание, кому адресована аналитическая часть;
- объект аудита;
- общие итоги проверки положения бухгалтерского учета и отчетности, описание обнаруженных в течении проверки неточностей в ведении учета и составлении бухгалтерской отчетности;
- общие итоги оценки прочности порядка внутреннего контроля, описание выявленных в течении проверки неточностей в системе внутреннего контроля и характеристику деятельности предприятия;
- общие итоги проверки осуществления закона при совершении финансово-хозяйственных операций, описание выявленных в течении проверки неточностей совершения операций, которые требуются действующим законодательством.

Перечисленные итоги формируются на основе сведений, записанных в аудиторском отчете.

Еще рационально указать в аналитической части данные, такие как организационно-правовую форму предприятия, его официальное (согласно учредительным документам) сокращенное наименование, банковские

реквизиты, ИНН, юридический и почтовый адрес, телефоны, должности и фамилии лиц, ответственных за подготовку бухгалтерской отчетности.

Итоговая часть аудиторского заключения показывает собой суждение аудиторской фирмы (аудитора) о точности бухгалтерской отчетности проверяемого предприятия.

Итоговая часть содержит:

- свое название;
- название экономического объекта;
- указание, кому адресована итоговая часть;
- объект аудита;
- рекомендации на нормативный акт, которому должна отвечать бухгалтерская отчетность;
- если аудиторское заключение отличается от безусловно–положительного, то – изложение значимых фактов, определяющие составление такого заключения, и, если это возможно, оценку влияния этих фактов на бухгалтерскую отчетность в стоимостном выражении;
- суждение аудиторской фирмы (аудитора) о точности бухгалтерской отчетности проверяемого экономического объекта;
- разделение ответственности экономического объекта и аудиторской фирмы (аудитора) в отношении бухгалтерской отчетности. При этом намечается, что экономический объект несет ответственность за подготовку и точность бухгалтерской отчетности, проверяемой аудиторской фирмой, а аудиторская фирма несет ответственность за высказанное на основе проведенного аудита мнение о точности бухгалтерской отчетности экономического объекта;
- рекомендации на нормативные документы, на основании которого проводился аудит (Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» № 307–ФЗ от 30.12.2008г.)³²;

³² Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ от 30.12.2008г.

- дату составления заключения;
- подпись аудитора.

К аудиторскому заключению должна быть применена проверенная бухгалтерская (финансовая) отчетность, идентифицированная аудиторской фирмой установленным ею способом (подписью, печатью, штампом).

Заключение аудитора может быть нескольких видов:

- безусловно-положительное;
- условно-положительное;
- отрицательное;
- отказ от составления заключения.

В безусловно-положительном заключении аудитор отражает мнение о бухгалтерской (финансовой) отчетности проверяемого объекта точно ли отражается его финансовое положение, а совершенные им финансовые и хозяйственные операции соответствуют действующим в РФ нормативным документам. Безусловно-положительное, заключение составляется в том случае, если аудитор, убежден в том, что:

- в пояснительной записке и приложениях довольно полно раскрыты все вопросы, имеющие какое-либо отношение к бухгалтерской (финансовой) отчетности;
- сведения в бухгалтерской (финансовой) отчетности не искажают сведениям о проверяемом объекте, ставшими аудитору известными из других источников;
- бухгалтерская отчетность проверяемого не содержит неточностей, существенных ошибок, искажений;
- бухгалтерский учет соответствует установленным стандартам, требованиям, и учетной политике предприятия.

Все другие виды заключений видоизменены.

Отрицательное заключение возникает в случае, если аудитор полагает, что бухгалтерская (финансовая) отчетность содержит значительные ошибки, а

также, если в ходе проверки были обнаружены нарушения действующих нормативных документов при выполнении и отображений в учете финансовых и хозяйственных операций.

В отрицательном заключении аудитор должен выразить мнение о том, что он не может с точной уверенностью удостоверить достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Условно-положительное заключение аудитора возникает в случае, если аудитор считает, что, безусловно-положительное, заключение не может быть составлено, так как есть факторы, мешающие ему это сделать, чтобы составить отрицательное заключение; либо если аудитор считает, что обнаруженные факторы, мешают составлению, безусловно-положительного, заключения, существенны, но влияние их на точность бухгалтерской (финансовой) отчетности исключить введением ограничения в заключение. В условно-положительном заключении аудитор подтверждает достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия, но с некоторыми ограничениями.

В заключении с отказом от его составления аудитор показывает, что он не в состоянии выразить мнение о достоверной бухгалтерской (финансовой) отчетности, т. е. не может составить ни, безусловно-положительное, ни условно-положительное, ни отрицательное заключение. Несогласие на составление заключения может быть обосновывается, тем, что аудитор был ограничен в доступе к сведениям, после чего не может выразить мнение о предприятии.

Аудитор может оказаться в таком состоянии, когда не может выразить безоговорочно (безусловно) положительное мнение, если в ходе проверки было выявлено одно из обстоятельств, и в следствие с выявленным обстоятельством аудитор оно может повлиять на достоверность бухгалтерской отчетности:

1. есть ограничение объема работы аудитора;
2. есть разногласие с руководством относительно:
 - вероятности выбранной учетной политики;

- метод применения;
- соответствие раскрытия сведений в бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Задание для раздела «Социальная ответственность»

Студенту

Группа	ФИО
3-3501	Писанкина Елена Николаевна

Институт	Социально-гуманитарных технологий	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Специалист	Направление/специальность	Бухгалтерский учет анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<p>Подвижной состав компании состоит из современной техники: компьютеров, игровых приставок.</p> <p>В работе компьютера возникает очень много вредных факторов: Излишняя яркость монитора, которая заставляет напрягать глаза. От этого ухудшается зрение.</p> <p>При длительном использовании компьютера происходит перенапряжение глазных мышц, что в последствие влечет за собой головные боли и бессонницу.</p> <p>Также при длительном использование компьютера происходит неравномерное распределение нагрузки на мышцы спины, что способствует развитию заболеваний, связанных с неврологией. Чрезмерное использования интернета приводит к сильной зависимости человека.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. Трудовой кодекс; 2. Основные экологические законы РФ; 3. Закон о социальной защите населения РФ.</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение и развитие сотрудников; - Программа единовременной материальной помощи; 	<p>Целями обучения и развития сотрудников будут являться формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников после</p>

<p>- Охрана труда.</p>	<p>прохождения курсов повышения, способного оказать эффективную и профессиональную работу, то есть когда сотрудник может выполнить более сложную работу, повышение квалификации на условиях Общества и занятия более новых должностей. Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Обществе будут считаться:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. улучшение технологий и бизнес – процессов Общества для реализации услуг, 2. правовое обеспечение деятельности предприятия, 3. экономические и финансовые вопросы деятельности Общества, 4. прохождение переподготовки сотрудников. <p>Программа единовременной материальной помощи.</p> <p>На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результате оказания человека в трудной жизненной ситуации.</p> <p>Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда; 2. предупреждение производственного травматизма; 3. предупреждение профессиональной заболеваемости; 4. устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса; 5. обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности; 6. организация пропаганды охраны труда; 7. организация проведения инструктажей, обучения.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</p>	<p>Так как наше предприятие оказывает услуги для клиентов, мы в свою очередь поощряем их (разыгравшими, аукционами и лотереями) а также</p>

- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).	заводим клубные карты для постоянных клиентов.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ТК РФ, НК РФ, ГК РФ, СК РФ, ФЗ-307, 402 и т.д.) Различные приказы и постановления РФ.
Перечень графического материала:	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-3501	Писанкина Елена Николаевна		

Разработка программы КСО для предприятия.

На предприятии АО «СпортБет» Филиал-7 используется традиционная модель корпоративной социальной ответственности.

Корпоративная социальная ответственность – это концепция, в соответствии с которой предприятие принимает во внимание интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие привлеченные стороны социальной сферы. Таким образом обязательство выходит за пределы установленного законом соблюдать законодательство и допускается, что предприятия самостоятельно принимает дополнительные меры для увеличения качества жизни сотрудников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Развитие КСО начало использоваться повсеместно в начале 1970-х годов, хотя эта обозначение встречалась редко. Термин «стейкхолдеры» (заинтересованные стороны) – это лица, которые оказывает влияние на деятельность предприятия, начал использоваться для описания корпоративных собственников, кроме акционеров, примерно с 1989 г. Начало КСО было принято от деловой этики — видом прикладной этики, которая рассматривала этические принципы, моральные или этические проблемы, которые могут возникнуть в деловой среде.

Социальная ответственность бизнеса – это такая ответственность объекта бизнеса, которая отвечает за не нарушение норм и правил, неявно определенных или не определенны законодательно (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), оказывают влияние на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом. Ответственность возникает в итоге невнимательности объектов предприятия к требованиям и запросам общества и проявляется в замедленном воспроизводстве трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса. Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это добровольный взнос предприятия в процесс развития общества в

социальную, экономическую и экологическую сферу, которая связана напрямую с основной деятельностью предприятия и выходящие за пределы определенного закона минимума. Данный термин скорее идеальный, и не может быть полностью притворно в эффективности хотя бы потому, что просчитать все результаты одного решения просто невозможно. Но социальная ответственность — это не правило, а этический принцип, который должен быть задействован в ходе принятия решения. Это решение является внутренним, перед самим собой, и опирается на моральные нормы и ценности, приобретенные в процессе социализации.

Также существуют вероятные преимущества для предприятия. Объем и характер преимуществ КСО для предприятия могут отличаться в зависимости от характера предприятия и сложно поддается количественному измерению, хотя имеется обширная литература, убеждающая бизнес принимать не только финансовые меры (например, «Четырнадцать пунктов, Сбалансированная система показателей» Деминга). Орлицкий, Шмидт и Райнс обнаружили взаимосвязь между социальной и экологической эффективностью и финансовой эффективностью. Однако предприятия не может ориентироваться на краткосрочные финансовые итоги деятельности при разработке своей стратегии КСО. Используемое на предприятии определение КСО может отличаться от четкого определения «воздействия на заинтересованные стороны», используемого многими защитниками КСО, и зачастую включает благотворительные и добровольные мероприятия. Функция КСО может сформироваться в отделе персонала, развития бизнеса или в отделе по связям с общественностью предприятия, или может быть передана в отдельное подразделение или в некоторых случаях — напрямую совету директоров или генеральному директору. Некоторые компании могут использовать аналогичные КСО ценности без четко определенной команды или программы.

Определение целей и задач программы КСО

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию предприятия. Иными словами, деятельность предприятия и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности предприятия.

Принципы социальной ответственности.

- Социальная ответственность интегрирована в деятельность всего предприятия и способствует достижению долгосрочных целей и развитию ценностей в соответствии с общественными потребностями.
- Общество проводит сплошное совершенствование, гармонизацию и поиск новых форм, методов и технологий реализации корпоративной социальной ответственности.
- Корпоративная социальная ответственность гарантирует успех положительных эффектов для предприятия.
- Деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности начинается с уровня следования законам и иным нормативным документам и формируется в направлении поддержки существующих и разработанных собственных инициатив в решении социально значимых задач.

Социальные гарантии сотрудников

- Построение взаимоотношений с сотрудниками на основе социального партнерства и заключённых трудовых договоров.
- Соблюдение установленных законами и другими нормативными документами прав сотрудника в сфере труда.
- Предоставление достойных условий труда в отношении оплаты труда, рабочего времени, еженедельных выходных дней, отпусков, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства и возможности совмещать работу с семейными обязанностями.

- Прозрачность оплаты труда и ее своевременная выплата, объективность системы оплаты труда и мотивации сотрудников.
- Предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда.
- Уважение семейных обязанностей работников, в том числе посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком.
- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, не менее чем предусмотрены законами.
- Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
- Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников предприятия за счет средств работодателя.
- Создание условий в интересах развития долевого участия сотрудника в формировании собственных пенсионных накоплений.
- Организация добровольного медицинского страхования для сотрудников и членов их семей.
- Осуществление выплат социального характера и предоставление услуг сотрудникам за счет средств работодателя (организация ежегодного медицинского осмотра сотрудника).

Развитие кадрового потенциала

- Способствование развитию личных и профессиональных способностей сотрудников, для поддержания инициатив в решении вопросов развития предприятия.
- Развитие сотрудников, организовать условия для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производственно-эффективной работе.

- Внедрение производительной системы подготовки, переподготовки и постоянного повышения квалификации сотрудников.
- Взаимодействие с органами государственной власти и акционерами предприятия.
- Обеспечение прозрачности хозяйственной деятельности для собственников акций путем своевременного и полного раскрытия информации о результатах деятельности предприятия.
- Предоставление акционерам возможности беспрепятственного и полного осуществления полномочий участия в управлении предприятия через принятия решений по наиболее важным вопросам его деятельности в соответствии с законодательными и учредительными документами.
- Определение прозрачного и понятного механизма для выплаты доли прибыли акционерам.
- Добросовестное осуществления обязательств по оплате налогов и сборов.

Определение стейкхолдеров предприятия.

Стейкхолдеры – это заинтересованные стороны, на которые деятельность предприятия оказывает прямое и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров предприятия АО «СпортБет» Филиал-7 представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Стейкхолдеры предприятия

Прямые Стейкхолдеры	Косвенные Стейкхолдеры
Совет директоров, акционеры, генеральный директор	Местное сообщество
Сотрудники предприятия	Администрация района
	Города

Совет директоров, акционеры и генеральный директор самостоятельно принимают решения относительно Общества.

Для сотрудников предприятие создает:

- достойные условия труда для сотрудника;
- охрана труда и обеспечение производственной безопасности;
- предоставление возможностей для карьерного, профессионального и личного роста;
- социальная поддержка сотрудников.

Программа структуры КСО.

Таблица 16 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Обучение и развитие сотрудников.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Курсы по повышению квалификации, получение наиболее высшего разряда, проведение семинаров
Программа единовременной материальной помощи.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	улучшение условий сотрудникам оказавшийся в тяжёлой ситуации
Охрана труда.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	снижение производственного травматизма, профессиональной общей заболеваемости и сохранения здоровья сотрудников.
Местное сообщество	Социально-ответственное поведение	Клиенты, которые пользуются услугами		Поощрение клиентов за пользование услугами.

Обучение и развитие сотрудников.

Целями обучения и развития сотрудников будут являться формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников после прохождения курсов повышения, способного оказать эффективную и профессиональную работу, то есть когда сотрудник может выполнить более сложную работу, повышение квалификации на условиях Общества и занятия более новых должностей.

Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Обществе будут считаться:

1. улучшение технологий и бизнес – процессов Общества для реализации услуг,
2. правовое обеспечение деятельности предприятия,
3. экономические и финансовые вопросы деятельности Общества,
4. прохождение переподготовки сотрудников.

Программа единовременной материальной помощи.

На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результате оказания человека в трудной жизненной ситуации.

Охрана труда.

Работа по охране труда в АО «СпортБет» Филиал-7 ведется на основании стандарта предприятия «Система управления охраной труда в АО «СпортБет» Филиал-7 утвержденные генеральным директором на основании «Положения о системе управления охраной труда, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности АО «СпортБет» Филиал-7.

Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:

1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда;
2. предупреждение производственного травматизма;
3. предупреждение профессиональной заболеваемости;
4. устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;
5. обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности;
6. организация пропаганды охраны труда;
7. организация проведения инструктажей, обучения.

Местное сообщество.

Так как наше предприятие оказывает услуги для клиентов, мы в свою очередь поощряем их (разыгравшими, аукционами и лотереями) а также заводим клубные карты для постоянных клиентов.

Определение затрат на программу КСО

Таблица 17 – Предполагаемые затраты для мероприятия КСО

Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации предполагаемых затрат
Обучение и развитие сотрудников.	Тыс. руб.	700	700
Программа единовременной материальной помощи.	Тыс. руб.	300	300
Охрана труда.	Тыс. руб.	500	500
Местное сообщество	Тыс. руб.	1 000	1 000
Итого	Тыс. руб.	2 500	2 500

Социальная политика предприятия предполагает свою программу на направление обеспечение социального равновесия и создания благоприятных социально-психологических условий в коллективе.

В коллективном договоре устанавливается единый перечень и размер социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей предприятия. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи сотрудникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов. В соответствии с Коллективным договором работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1- 4 классах, в День знаний.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям предприятия, а именно будет производиться обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводится семинары и тестирования для сотрудников.

Предусмотрены различные программы по оздоровлению сотрудников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом.

Разработанная программа КСО в обязательном порядке будет отвечать и соответствовать прямым и косвенным интересам стейкхолдера. Она является развитием социального потенциала персонала, и что соответствует достойному осуществлению данной деятельности.

Затраты на мероприятия КСО являются адекватными, так как их результаты превышают данные финансовые вложения и соответствуют высококачественным достижениям работы всех сотрудников клиентов.

В заключение еще хотелось бы отметить что все разработанные программы будет отслеживаться руководством текущей деятельностью по реализации социальной политики Генеральным директором предприятия.

Из выше перечисленного можно сделать выводы что разработанная программа будет направлена на внутренний и внешний КСО и это в принципе достаточно для соответствующего отношения между предприятием и сотрудниками.

Заключение

Подробно рассмотрев оплату труда как экономическую, нормативную и правовую категорию, можно сделать следующие выводы:

Перестроение идет в направлении оплаты израсходованных усилий, принимая во внимания разные форм труда, а право предприятий лично формировать политику оплаты и организовывать бухгалтерский учет, позволяет довольно точно отражать израсходованный труд и оплачивать его.

Труд важнейший элемент процесса производства и основной источник удовлетворения материальных и социальных потребностей граждан. Действующая система организации и оплаты труда основана на законодательстве о труде и предусматривает наряду с государственными регулированиями трудовых отношений значительные права организации в выборе формы оплаты труда.

В российской федерации заработная плата учитывается достаточно полно и адекватно, благодаря действующему законодательству.

Также при правильно поставленном бухгалтерском учете затраты на оплату труда позволит уберечь себя от появления ошибок в определении сумм к начислению и неверному выражению в бухгалтерском учете.

При расчете заработной платы предприятия должны следовать нормам трудового законодательства. Внутри предприятия вопросы заработной платы регулируются заключенными коллективными договорами (соглашениями) между предприятием и трудовым коллективом или отдельными положениями по заработной плате. Положение таких документов не могут противоречить положениям трудового законодательства.

Немалое значение, не считая перечисленных имеют вопросы, связанные как предприятие самостоятельно, определяет системы, формы и размеры заработной платы своих сотрудников, а также виды дополнительных выплат: надбавки, премии.

Бухгалтер предприятия также обязан следить за состоянием фонда заработной платы, который влечет за собой резкое увеличение налогов и соответственно уменьшение итоговой прибыли предприятия.

Заработная плата играет важную роль и занимает большую часть доли, которая входит в получение прибыли предприятием.

При начислении заработной платы важно провести грамотный и своевременный расчет, для хорошего климата в среде сотрудников: если сотрудник знает, что его труд ценится и достойно оплачивается, желание работать повышается. Соответственно растет и эффективность труда, что приносит дополнительную прибыль фирме.

Для выплаты заработной платы сотрудникам наличными денежными средствами нужно снять с расчетного счета в банке по денежному чеку, либо, если на предприятие предусмотрено лимит кассы то, можно выплатить заработную плату из выручки предприятия.

Выплата заработной платы на предприятие оформляется Платежной ведомостью (унифицированная форма № Т-53). В ведомости сотрудники расписываются в получении денег.

В настоящее время в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области заработной платы, и социальной помощи сотрудников. Многие функции по выполнению этой политики переданы напрямую предприятиям, которые независимо устанавливают системы, формы и размеры заработной платы. Когда произошел переход к рыночным отношениям это вызвало новые источники для получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам в имущество предприятия. Таким образом, трудовые доходы каждого сотрудника, с учетом конечных итогов работы предприятия, упорядочиваются налогами и небольшими размерами не ограничиваются.

Список используемых источников

1. Алпатова Н.Г., Шорникова Н.Ю. «Аудит расчетов по оплате труда»: учебное пособие Юнит – Дана, 2012. 87 с.
2. Богатая И.Н., Лосик К.И. Научный журнал фундаментальные исследования // Экономические науки 2012. №9 (часть третья), С. 718-723.
3. Горелов Н.А., «Оплата труда персонала: Методология и расчеты»: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Санкт-Петербург Государственный экономический университет, 2016. 412 с.
4. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. «Европейские системы оплаты труда»: учебное пособие Журнал «Управление персоналом», С. 39-43.
5. Консультант Плюс: Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: ГК РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 31.01.2016) // Консультант Плюс: Государственной думой. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193157> (дата обращения: 25.04.2016)
6. Консультант Плюс: Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая [Электронный ресурс]: НК РФ часть первая от 31.07.1988 № 146-ФЗ (в ред. от 15.02.2016) // Консультант Плюс: Государственной думой. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=196452> (дата обращения: 25.04.2016)
7. Консультант Плюс: Налоговый кодекс Российской Федерации часть вторая [Электронный ресурс]: НК РФ часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 15.02.2016) // Консультант Плюс: Государственной думой. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=196449> (дата обращения: 25.04.2016)
8. Консультант Плюс: Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: СК РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: Государственной думой. URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191684> (дата обращения: 25.04.2016)

9. Консультант Плюс: Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: Государственной думой. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626> (дата обращения: 25.04.2016)

10. Постановление Правительства РФ от 26 ноября 2015 г. N 1265 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г»

11. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

12. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 696 (ред. от 22.12.2011) «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности»

13. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) «Об утверждении по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»

14. Приказ Минфина от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «План счетов применяется в организациях (кроме кредитных и государственных (муниципальных) учреждений) всех форм собственности и организационно-правовых форм, ведущих учет методом двойной записи.

15. Приказ Минфина РФ от 30.03.2001 № 26н (ред. от 24.12.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет Основных средств» ПБУ 6/01»

16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.02.2007 № 91 (ред. от 11.09.2009) «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам»

17. Приказ ФНС России от 14.10.2015 № ММВ-7-11/1450@ «Об утверждении формы расчета сумм налога на доходы физических лиц»

18. Приказ ФСС РФ от 26.02.2015 №59 (ред. от 01.04.2016) «Об утверждении формы расчета и порядок ее заполнения по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения»

19. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда»

20. Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

21. Федеральный закон от 12.01.1996 №8-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с из. от 14.12.2015) «О погребении и похоронном деле»

22. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых взносах в ПФ РФ, ФСС РФ, ФФОМС»

23. Федеральный закон от 29.12.2016 №385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий»

24. Федеральный закон от 30.12.2008 №307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об аудиторской деятельности» (с из. и доп. Вступ. В силу от 01.08.2015)

25. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О Бухгалтерском учете»

26. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей»

27. Фролова Т.А., «Бухгалтерский учет»: конспект лекций Таганрог, 2011.

Приложения А

(справочное)

Таблица 18 – Корреспонденция счетов по учету оплаты труда.

№	Наименование операций	Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата сотрудникам, занятым строительством основных средств	08	70
2	Начислена заработная плата сотрудникам, занятым изобретением нематериального актива	08	70
3	Начислена заработная плата сотрудникам, занятым снабжением организации материалами	10,15	70
4	Начислена заработная плата сотрудникам основного	20	70
5	Начислена заработная плата сотрудникам	23	70
6	Начислена заработная плата общепроизводственному	25	70
7	Начислена заработная плата административно-управленческому персоналу	26	70
8	Начислена заработная плата сотрудникам, занятым сбытом продукции	44	70
9	Начислена заработная плата сотрудникам, занятым демонтажем оборудования	91	70
10	Внесены в кассу излишне выплаченные суммы заработной платы	50	70
11	Начислены пособия по временной нетрудоспособности и прочие начисления за счет внебюджетных фондов	69	70
12	При создании резервов в установленном порядке начислены отпускные, вознаграждение	91	70
13	Выплачены из кассы суммы, полагающаяся сотрудникам по заработной плате	70	50

Продолжение таблицы 18

№	Наименование операций	Дебет	Кредит
14	Выплачены с расчетного счета суммы, полагающаяся сотрудникам по заработной плате	70	51

Приложение Б
(справочное)

Таблица 19 – Типовые проводки удержания из заработной платы.

№	Содержание операции	Дебет	Кредит
1	Удержан подоходный налог на доходы физических лиц (НДФЛ)	70	68/НДФЛ
2	Удержана сумма алиментов (по исполнительным листам)	70	76/ис.листы
3	Произведено удержание за не вовремя возвращенные подотчетные суммы	70	71
4	Удержана сумма причинённого ущерба	70	73/2
5	Произведены удержания в пользу третьих лиц (по заявлению сотрудника)	70	76

Приложение В

(обязательное)

Таблица 20 – Перечень основных унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Номер унифицированной формы	Наименование формы
По учету кадров	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме сотрудника на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе сотрудника на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска сотруднику
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с сотрудником
Т-11а	Приказ (распоряжение) о поощрении сотрудников
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-49	Расчетно-платежная ведомость
Т-51	Расчетная ведомость
Т-53	Платежная ведомость
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка – расчет о предоставлении отпуска сотруднику
Т-61	Записка – расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с сотрудником