

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

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы

Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда на производственном предприятии (на примере ООО «Континент-Сервис»)

УДК 657.471.12:336.226.1

Студент

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------|---------|------|
| ЗБЗА | Наконечная Ирина Викторовна | | |

Руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------|------|
| Доцент кафедры экономики | Горюнова Наталья Николаевна | Кандидат экономических наук | | |

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

| Зав. кафедрой | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------|------|
| Заведующий кафедрой экономики | Барышева Галина Анзельмовна | Доктор экономических наук, профессор | | |

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

| Код результата | Результат обучения (выпускник должен быть готов) | Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон |
|-------------------------------------|---|---|
| <i>Универсальные компетенции</i> | | |
| P1 | Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности. | Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11) |
| P2 | Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации | Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8) |
| P3 | Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности. | Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15) |
| P4 | <i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности | Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> |
| P5 | Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях | Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,5,10) |
| <i>Профессиональные компетенции</i> | | |
| P6 | Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы; | Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13) |
| P7 | принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта; | Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8 |
| P8 | Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем | Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15); |
| P9 | Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений. | Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8; |
| P10 | На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения. | Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13 |
| P11 | Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности | Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12 |
| P12 | осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования. | Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2; |
| P13 | Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий | Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8) |
| P14 | Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики | Требования ФГОС ПК-4,9 |
| P15 | организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности. | Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13) |

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

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

| Группа | ФИО |
|--------|-----------------------------|
| ЗБЗА | Наконечная Ирина Викторовна |

Тема работы:

Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда на производственном предприятии (на примере ООО «Континент-Сервис»)

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№ 2047/с от 23.03.2017

Срок сдачи студентом выполненной работы:

05.06.2017

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

| | |
|---|--|
| Исходные данные к работе | Трудовое и налоговое законодательство, нормативная документация по учету расходов на оплату труда, учебная и научная литература по теме, информация периодических изданий, нормативные документы исследуемого предприятия, регламентирующие учет расходов на оплату труда, данные бухгалтерского и налогового учета ООО «Континент-Сервис» |
| Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов | 1. Изучить теоретические основы образования расходов на оплату труда; 2. Рассмотреть порядок, содержание и требования к образованию расходов на оплату труда; 3. Определить в бухгалтерском и налоговом учете специфику отражения расходов на оплату труда; |

| | |
|--|--|
| | 4. Изучить и проанализировать систему бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда и их порядок начисления в ООО «Континент-Сервис»; 5. Разработать рекомендации по улучшению учета расходов на оплату труда. |
| Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i> | Аналитические таблицы и схемы, типовые корреспонденции счетов по учету оплаты труда; нормативные документы, регламентирующие ведение учета; схема документооборота. |
| Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i> | |
| Раздел | Консультант |
| Все разделы выпускной квалификационной работы | Горюнова Наталия Николаевна |

| | |
|---|------------|
| Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику | 10.02.2017 |
|---|------------|

Задание выдал руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|-----------------------------|-----------------------------|---------|------|
| Доцент | Горюнова Наталия Николаевна | Кандидат экономических наук | | |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------|---------|------|
| ЗБЗА | Наконечная Ирина Викторовна | | |

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 99 страниц, 7 рисунков, 24 таблицы, 36 использованный источник, 5 приложений.

Ключевые слова: заработная плата, системы и формы оплаты труда, расходы на оплату труда, налог на прибыль, страховые взносы, бухгалтерский учет, налоговый учет.

Объектом исследования являются бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис».

Цель работы – анализ бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в ООО «Континент – Сервис»

В процессе работы рассматривались состав, порядок и требования к формированию расходов по оплате труда на производственных предприятиях и анализировался налоговый учет данной группы расходов.

В результате исследования были разработаны мероприятия по совершенствованию учета расходов по оплаты труда в ООО «Континент-Сервис».

Степень внедрения: результаты данной выпускной квалификационной работы могут быть использованы в качестве теоретической основы для организации, а также улучшить учет расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете.

Область применения: коммерческие организации.

Экономическая эффективность/значимость работы заключается в повышении эффективности учета заработной платы и расходов на оплату труда на производственном предприятии.

В будущем планируется продолжить исследование по данной теме.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Бухгалтерский учет - это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Налоговый учет - это учет, который ведется с целью накопления данных о валовых доходах и валовых расходах в соответствии с действующим законодательством и используется для составления налоговой отчетности, форма, правила, порядок и срок представления которой определяются Государственной налоговой администрацией.

Учетная политика - это совокупность способов ведения бухгалтерского учета, избранных организацией в качестве соответствующих условиям хозяйствования.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В данной дипломной работе применены следующие сокращения и обозначения:

ООО - Общество с ограниченной ответственностью.

ФЗ - Федеральный закон

НК РФ – Налоговый Кодекс Российской Федерации.

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации.

ФЗП – Фонд заработной платы.

ФОТ – Фонд оплаты труда.

ПФР – Пенсионный фонд Российской Федерации.

ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации.

ФФОМС РФ – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.

З/п – заработная плата.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

Оглавление

| | |
|---|----|
| Введение | 10 |
| Обзор литературы | 12 |
| Объект и метод исследования | 13 |
| 1 Теоретические основы формирования расходов на оплату труда..... | 15 |
| 1.1 Состав и структура заработной платы | 15 |
| 1.2 Формирование расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете..... | 24 |
| 1.3 Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда. | 34 |
| 2 Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда и их порядок начисления на производственных предприятиях..... | 39 |
| 2.1 Учет оплаты труда за неотработанное время | 39 |
| 2.2 Учет выплат компенсационного и стимулирующего характера | 48 |
| 2.3 Отчисления во внебюджетные фонды | 51 |
| 3. Анализ ведения бухгалтерского и налогового учета расходов по оплате труда в ООО «Континент-Сервис»..... | 55 |
| 3.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «Континент-Сервис»..... | 55 |
| 3.2 Анализ системы бухгалтерского учета оплаты труда на предприятии ООО «Континент-Сервис»..... | 59 |
| 3.3 Расчеты по оплате труда на предприятии: учетная практика | 65 |
| 3.4 Рекомендации по улучшению учета расходов на оплату труда на предприятии ООО «Континент-Сервис»..... | 70 |
| Социальная ответственность | 73 |
| Заключение | 84 |

| | |
|---|----|
| Список публикаций студента | 86 |
| Список использованных источников | 87 |
| Приложение А Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу | 92 |
| Приложение Б Табель учета рабочего времени..... | 93 |
| Приложение В Расчетная ведомость..... | 95 |
| Приложение Г Организационная структура ООО «Континент-Сервис»..... | 97 |
| Приложение Д Бухгалтерский баланс..... | 98 |

Введение

Заработная плата является одним из важных элементов экономической жизни государства и каждого человека, так как зарплата в большей части является единственным источником дохода, который позволяет ему удовлетворить потребности, как первичные (физиологические), так и вторичные (психологические) – потребность в успехе, в развитии своих навыков, что является основой благополучия человека. А для работодателей является большой статьей расходов.

Актуальность данной работы заключается в том, что учет заработной платы на предприятии является одним из более ответственных и трудоёмких участков. Заработная плата, различные пособия для персонала являются основным источником дохода, а для работодателя – большая статья расходов. Учет расходов на оплату труда имеет место в бухгалтерском и налоговом учете, отсюда следует, что существуют расхождения в признании их в том или ином учете, а также возникает сложность документального оформления расходов на оплату труда.

Целью работы является анализ бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис».

Задачи:

1. Изучить теоретические основы образования расходов на оплату труда;
2. Рассмотреть порядок, содержание и требования к образованию расходов на оплату труда;
3. Определить в бухгалтерском и налоговом учете специфику отражения расходов на оплату труда;
4. Изучить и проанализировать систему бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда и их порядок начисления в ООО «Континент-Сервис»;

5. Разработать рекомендации по улучшению учета расходов на оплату труда.

Объектом исследования являются бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис».

Предмет исследования – выработка направлений для улучшения учета расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис».

В период преддипломной практики были собраны, обработаны и проанализированы фактические материалы о деятельности предприятия ООО «Континент-Сервис». Анализ деятельности фирмы был выполнен исходя из учредительных документов, учетной политики предприятия, его штатного расписания, а также данных бухгалтерской отчетности. Проанализировав и обобщив собранные материалы, была подготовлена основа для написания практической части выпускной квалификационной работы на тему «Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда на производственном предприятии (на примере ООО «Континент-Сервис»).

Обзор литературы

При написании данной работы были использованы научная и учебно-методическая литература, статьи в периодических изданиях, нормативно-законодательные акты Российской Федерации.

Основными источниками, раскрывающими теоретические основы учета расходов на оплату труда, явились работы Бочкарева И. И., Кондракова Н. П., Качковой О.Е., Крюковой А.В., Левина Г.Г., Мельника М.В., Сигидов Ю.И. Шевелева А.Е., Ясенко Г.Н. В данных источниках подробно рассмотрены понятия заработной платы, состав и структура.

На основе работ «Бухгалтерский учет и аудит» под редакцией Сигидова Ю.И., Ясенко Г.Н., «Бухгалтерский учет с нуля» Крюков А.В., «Работа на больничном: что выплатить и в каком размере» Мартынюк Н.А., «Теоретико-методологические аспекты инновационной деятельности организации» Назарова Е.В., Рязанова О.Е., Сычева Е.И, а также на основе федеральных законов подробно рассмотрены бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда и их порядок начисления.

Для разработки рекомендаций по улучшению учета расходов на оплату труда в исследуемой организации на основе статей в специализированной российской периодической печати («Главбух. Практический журнал для бухгалтера», «Главная книга»).

Объект и метод исследования

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис».

Метод представляет собой способ достижения конкретной цели. В науке используются теоретические и практические методы.

Для систематизации фактической информации используются теоретические методы исследования:

1. Анализ представляет собой процесс разделения предмета или явления на части (признаки, свойства).
2. Синтез является процессом соединения отдельных частей в единое целое.
3. Дедукция – метод, вывод о некотором элементе множества делается на основании знания общих свойств всего множества.
4. Индукция – движение от частного (фактов) к общему утверждению.
5. Классификация – деление на группы по какому-либо определенному признаку.

В работе методы анализа и классификации использованы при разложении темы учета расходов на оплату труда на виды в бухгалтерском и налоговом учете.

Синтез использован в практической части, где теоретические знания применяются для расчётов конкретных ситуаций.

Дедукция и индукция применяются в заключении, где делаются выводы по проделанной работе.

Практические методы связаны непосредственно со сбором каких-либо данных об объекте. С помощью этих методов обычно описывают, а также выявляют новые предметы и явления, выявляют закономерности и доказывают гипотезы.

В работе были использованы:

Сравнение – используется для сравнения двух или нескольких предметов по определенному признаку. Сравнение было использовано при анализе правильности выполнения расчетов в организации и тем, как они должны быть выполнены по ТК РФ.

Измерение – точный метод, основанный на определении числовых значений каких-либо показателей. Измерение было применено при расчете выплат заработной платы.

1 Теоретические основы формирования расходов на оплату труда

1.1 Состав и структура заработной платы

Заработная плата персонала является экономической категорией и рассматривается с двух сторон. Во-первых, зарплата – это вознаграждение сотрудника за выполненную им работу, которое работодатель обязан уплатить согласно условиям трудового договора в определенные сроки. Исходя из определения, можно сделать вывод, что заработная плата для персонала – это основной источник дохода, а для работодателя – большая статья расходов.

Существует две формы заработной платы, которые применяются на предприятиях – это повременная и сдельная. При повременной форме заработная плата начисляется по фиксированной тарифной сетке. При сдельной форме начисление зарплаты производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. На рисунке 1 представлены системы повременной и сдельной заработной платы.

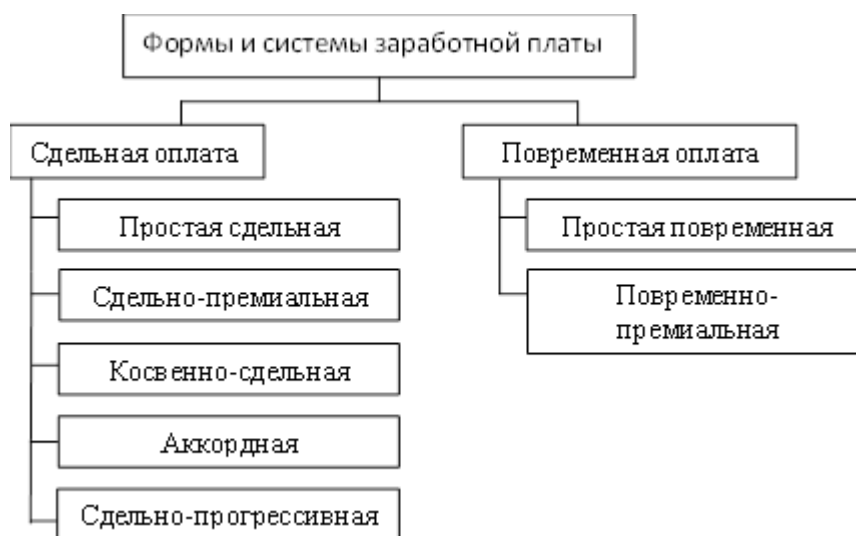


Рисунок 1 - Формы и системы заработной платы

При применении на предприятии сдельной формы оплаты труда появляется возможность стимулировать необходимую выработку рабочих. А также при увеличении интенсивности труда рабочих существует возможность повы-

суть заработную плату. У данной формы существует недостаток, который заключается в возможном снижении качества продукции при росте выработки.

Повременную оплату труда целесообразно применять при высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, и там, где нет необходимости стимулировать интенсивность труда. Преимуществом повременной формы является гарантированная ежемесячная оплата труда, которая не зависит от колебаний производительности труда на предприятии. Недостаток заключается в том, что у рабочего нет возможности повысить свой заработок путем увеличения интенсивности своего труда. А для предприятия плюсом является то, что оно имеет возможность экономить на оплате труда при увеличении производства.

Рассмотрим более подробно системы заработной платы.

При простой повременной системе заработная плата сотрудника рассчитывается исходя из установленной ставки и фактически отработанного времени.

Пример 1. Согласно трудовому договору директору установлен оклад в размере 40 000 руб. В декабре из 22 рабочих дней он отработал 20 дней.

$$З/п = (40\ 000\ \text{руб.} + 40\ 000\ \text{руб.} \times 30\%) \div 22\ \text{д.} \times 20\ \text{д.} = 47\ 272\ \text{руб.}$$

Бухгалтерская проводка:

Д26 К70 - начислена заработная плата администрации – 47 272 руб.

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработной платой устанавливается ежемесячно или ежеквартально процентная надбавка, т.е. премия. Премия на предприятии может быть установлена в виде определенного процента от зарплаты, либо в виде фиксированной суммы.

Рассмотрим предыдущий пример: директору начислили заработную плату в размере 47 272 руб. и премию 30% от зарплаты. Тогда,

$$47\ 272\ \text{руб.} \times 30\% = 14\ 181\ \text{руб.} - \text{премия}$$

$$47\ 272\ \text{руб.} + 14\ 181\ \text{руб.} = 61\ 453\ \text{руб.} - \text{начисленная зарплата.}$$

На рисунке 2 представлены формулы для расчета систем повременной формы заработной платы.



Рисунок 2 - Системы повременной формы заработной платы

При простой сдельной системе оплаты труда заработок устанавливается по фиксированной расценке за каждую единицу произведенной продукции или вид услуг.

Пример 2. Трудовым договором установлена часовая ставка рабочего в размере 50 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции составляет 2 часа. Расценка за единицу продукции, следовательно, равна 100 руб. (50×2). Рабочий изготовил 50 деталей.

Расчет: $100 \text{ руб.} \times 50 \text{ деталей} = 5\,000 \text{ руб.}$

$5\,000 \text{ руб.} \times 1,3 = 6\,500 \text{ руб.}$

Бухгалтерская проводка:

Д20 К70 - начислена заработная плата – 6 500 руб.

Сдельно-премиальная форма складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования [1].

Пример 3. На предприятии установлена расценка за единицу продукции 65 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 15% заработка. Фактически рабочий изготовил 70 единиц.

Расчет: $65 \text{ руб.} \times 75 \text{ ед.} + (4\,875 \times 15\%) = 5\,606 \text{ руб.};$

$5\,606 \text{ руб.} \times 1,3 = 7\,287 \text{ руб.}$

Бухгалтерская проводка:

Д20 К70 - начислена заработная плата – 7 287 руб.

Косвенно – сдельная система. Размер заработной платы работника зависит от результата труда тех рабочих, которые он непосредственно обслуживает, т.е. их рабочие места.

Сдельно-прогрессивная система. Начисление заработной платы производится за запланированное количество продукции - по прямой сдельной системе, а за продукцию сверх нормы – по прогрессивно-нарастающим расценкам. При такой системе на предприятии используется план в размере 100%

Пример 4. Работник выполнил норму 120%. Заработная плата по прямым сдельным расценкам составила 8 000 руб. Сверх 100% - 1,5 размера к сдельным расценкам.

Расчет: $6\ 000 \text{ руб.} + 6\ 000 \times 20\% \times 1,5 = 7\ 800 \text{ руб.}$

$7\ 800 \text{ руб} \times 1,3 = 10\ 140 \text{ руб.}$

Бухгалтерская проводка:

Д20 К70 - начислена заработная плата – 10 140 руб.

Аккордная система. Размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ и оценивается в заданных временных рамках. Такая система применяется при выполнении ремонтных, строительного-монтажных работ и т.д.

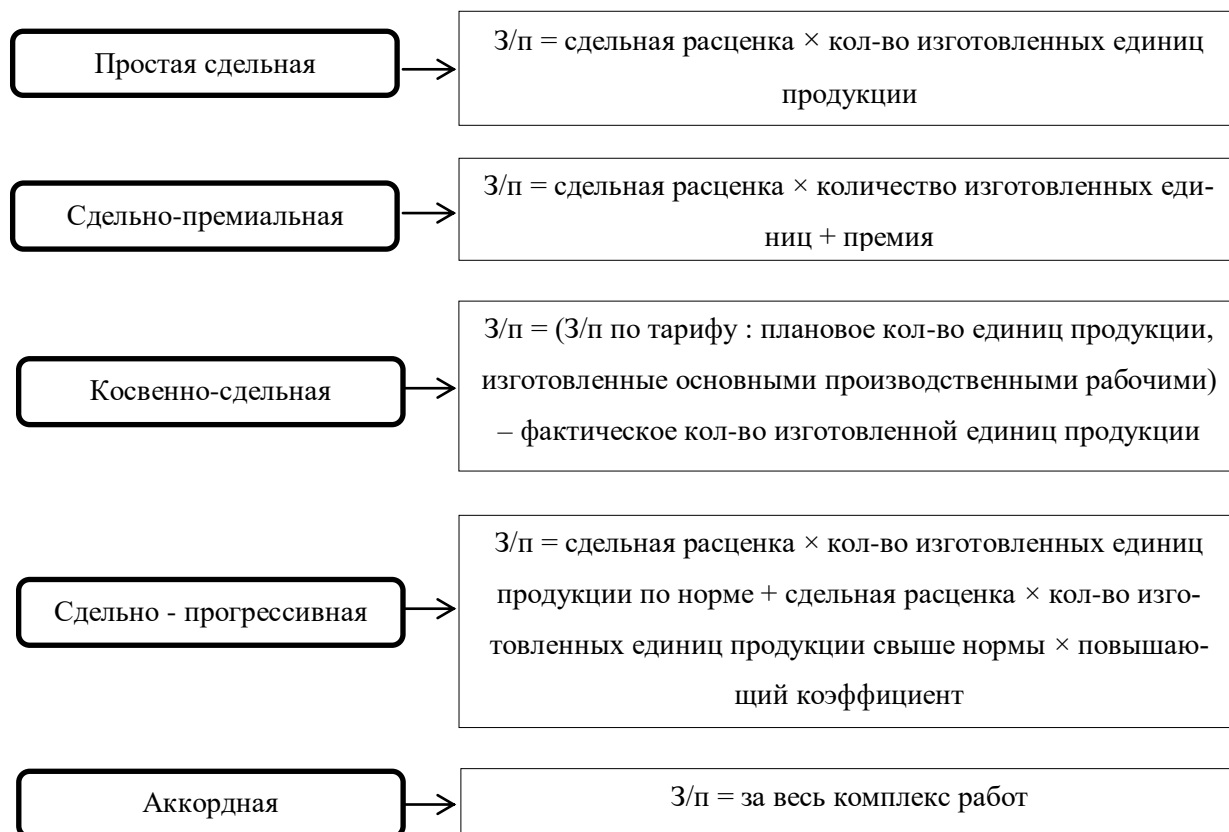


Рисунок 3 - Системы сдельной формы заработной платы

Так же существуют новейшие системы:

- Бонусная система;
- Комиссионная система;
- Система плавающих окладов;

Бонусная система представляет собой систему, при которой размер заработной платы зависит от производительности работника.

Основными особенностями данной системы являются [2]:

- выполнение ежемесячных планов;
- выявление недобросовестных работников;
- независимость работников друг от друга;
- свободный график работы в большинстве организаций;
- избавление от налогообложения на крупные суммы (НДФЛ взимается только с окладной части).

Работникам, которые соглашаются работать по данной системе, придется соблюдать большое количество правил и ограничений. А вот работодателям бонусная система выгодна, т.к. появляется возможность ввести штрафы и ввести таблицу депремирования работников.

Заработная плата по бонусной системе может рассчитываться несколькими способами, например, оклад устанавливается трудовым договором, а премиальная часть выплачивается за единицу товара, или выдается работнику только при выполнении плана и другие варианты. Метод расчета и стоимость услуг работника должны быть указаны в трудовом договоре. Бонусная система чаще всего применяется в страховании и в торговле.

Комиссионная система. По указанной системе заработная плата исчисляется в процентном соотношении от прибыли, полученной компанией в результате предпринимательской деятельности, личного вклада работника в ней [3]. И рассчитывается как произведение прибыль от деятельности предприятия и комиссионный процент от объема продаж.

Система плавающих окладов. При данной системе размер зарплаты устанавливается в конце отчетного периода по результатам выполненных работ.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой долю каждого работника в фонде оплаты труда. Фонд оплаты труда предприятия является фиксированный процент от результатов работы организации в целом. А доля в фонде зависит от таких факторов, как квалификация работника и доля его участия в трудовом процессе.

Коэффициент трудового участия должен быть зафиксирован в трудовом договоре или в положении об оплате труда. Если работодатель предпочел бестарифную систему, то он должен строго придерживаться ТК РФ. Независимо от результатов работы предприятия и размера фонда оплаты труда зарплата работников не должна быть меньше, чем установленный минимальный размер

оплаты труда. Формуле (1) представлен способ расчета заработной платы конкретного работника при бестарифной системе:

$$Зп = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Общая сумма КТУ}} \times \text{КТУ работника} \quad (1)$$

Где з/п – сумма заработной платы;

ФОТ – фонд оплаты труда;

Общая сумма КТУ – общая сумма коэффициентов трудового участия;

КТУ работника – коэффициент трудового участия конкретного работника;

Фонд оплаты труда определяется ежемесячно по результатам организации в целом.

Пример 5. За февраль фонд заработной платы организации составил 70 000 руб. Рабочий коллектив предприятия состоит из 4 работников: директора, главного бухгалтера, руководителя отдела сбыта и менеджера по продажам. Согласно положению об оплате труда коэффициенты трудового участия представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Коэффициенты трудового участия для конкретного работника

| № | Должность | КТУ |
|------------------------------|---------------------------|-----|
| 1 | Директор | 1,6 |
| 2 | Главный бухгалтер | 1,3 |
| 3 | Руководитель отдела сбыта | 1,2 |
| 4 | Менеджер по продажам | 1 |
| 5 | Итого | 5,1 |
| Примечание: авторские данные | | |

Таким образом, рассчитаем заработную плату для каждого работника:

- 1) З/п директора = 70 000 руб. ÷ 5,1 × 1,6 = 21 960, 79 руб.
- 2) З/п главного бухгалтера = 70 000 руб. ÷ 5,1 × 1,3 = 17 843, 14 руб.
- 3) З/п руководителя отдела сбыта = 70 000 руб. ÷ 5,1 × 1,2 = 16 470, 59 руб.

4) З/п менеджера по продажам = 70 000 руб. ÷ 5,1×1 = 13 725, 55 руб.

При анализе заработной платы можно выделить постоянную и переменную части.

Постоянная часть включает в себя должностной оклад и районный коэффициент, который устанавливается для отдельных районов страны, так для города Томска он составляет 1,3.

Переменная часть заработной платы включает: различные доплаты и надбавки, премии и сдельный приработок.

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.

К стимулирующим выплатам относят оплату, например, за высокую квалификацию, за выполнение обязанностей отсутствующего работника, за совмещение должностей, премии за производственные результаты и пр. Данные доплаты и надбавки, а так же их размеры устанавливаются по желанию руководства организации.

Компенсационные выплаты гарантированы государством за определенные условия работы, которые отклоняются от нормальных условий труда:

- работа в ночное время;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные дни;
- работа в праздничные дни;
- разъездной характер работы;
- многосменный режим работы и пр.

Рассмотрим те виды компенсационных выплат, которые встречаются наиболее часто.

1) Оплата за работу в ночное время. Согласно статье 96 ТК РФ ночное время является с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [4]. Работа в ночное время должна быть реализована с письменного согласия работника.

В ночное время не привлекаются к работе беременные женщины, женщины, которые имеют детей до 3-х лет, несовершеннолетние дети, инвалиды.

2) Оплата за сверхурочную работу. Согласно ст. 97 и 99 ТК РФ – это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя. Привлечение к сверхурочной работе должно осуществляться на основании письменного согласия работника. Данные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере [4].

3) Оплата в праздничные и выходные дни. Согласно ст.153 ТК РФ оплата производится не менее, чем в двойном размере либо по желанию работника предоставляется один дополнительный день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере и день отдыха оплате не подлежит.

Пример 6. Работнику установлен оклад согласно трудовому договору 15 000 руб. и премия от зарплаты 20%. Норма рабочего времени в марте 2017 года при 40-часовой неделе составляет 175 часов. Согласно табелю работник в марте дополнительно привлекался к работе в праздничный день длительностью 8 часов, а также сверхурочно 4 часа. Рассчитаем заработную плату за март.

Рассчитаем начисленную З/п и стоимость одного часа работника:

$$15\,000 \text{ руб.} \times 1,3 = 19\,500 \text{ руб.}$$

$$19\,500 \text{ руб.} \div 175 \text{ ч.} = 111,43 \text{ руб./час}$$

Рассчитаем оплату за сверхурочную работу согласно ТК РФ:

$$111,43 \text{ руб./час} \times 1,5 \times 2 \text{ ч.} + 111,43 \text{ руб./час} \times 2 \times 2 \text{ ч.} = 780,01 \text{ руб.}$$

$$\text{Оплата в праздничный день} = 111,43 \text{ руб./час} \times 8 \times 2 = 1\,782,88 \text{ руб.}$$

Премия = (19 500 руб. + 780,01 руб. + 1 782,88 руб) × 20% = 4 412,58 руб.

З/п за март = 19 500 руб. + 780,01 руб. + 1 782,88 руб. + 4 412,58 руб. = 26 475, 47 руб.

При рассмотрении состава и систем заработной платы можно сделать вывод о том, что применение той или иной системы оплаты труда зависит от многих факторов, в том числе и от специфики деятельности организации.

1.2 Формирование расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете

Согласно п. 2 ПБУ 10/99 «Расходы организации», расходами признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов и возникновения обязательств, приводящее к уменьшению капитала этой организации.

В п. 16 ПБУ 10/99 также приведены условия признания расходов:

- расход производится в соответствии с конкретным договором, требованием законодательных и нормативных актов;
- сумма расходов может быть определена;
- уверенность в том, что в результате конкретной операции произойдет уменьшение экономических выгод организации.

В бухгалтерском учете отчетным периодом признания расходов является тот период, в котором они имели место быть, независимо от фактического времени выплаты.



Рисунок 4 - Формирование расходов в бухгалтерском учете
Составлено автором по материалам [5]

Рисунок 4 показывает, что затраты по оплате труда являются прямыми расходами, которые связаны с расходами по обычным видам деятельности. В расход на оплату труда в бухгалтерском учете включаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

На предприятии составляется бюджет оплаты труда, который представляет план фонда оплаты труда на будущий период, также включаются такие выплаты как премии, оплата по больничному листу, отпускные и различные бонусы. Планирование фонда оплаты труда осуществляется самостоятельно организацией согласно принятым формам и системам оплаты труда, которые закреплены в трудовых и коллективных договорах, а также соответствуют ТК РФ и НК РФ.

Как правило, планированием бюджета оплаты труда занимается отдел кадров. Расчет бюджета фонда оплаты труда определяется такими средними значениями как: среднесписочная численность работников, среднегодовая заработная плата одного работника. Но также необходимо принимать во внима-

ние показатели текучести кадров, штатное расписание и табель учета рабочего времени.

В зависимости от отчётной единицы существуют следующие периоды расчёта ФОТ [6]:

- Годовой;
- Месячный;
- Дневной. Этот период применяется гораздо реже, как правило, для более глубокого анализа затрат на заработную плату;
- Часовой. Используется организациями, выбравшими метод почасовой оплаты труда.

Также на предприятии существует фонд заработной платы. К нему относятся сумма за отработанное время и премии, которые непосредственно связаны с данной работой. ФОТ включает в себя все выплаты в пользу работника, сюда же относится и ФЗП. ФОТ формируется по подразделениям и категориям сотрудников (административный персонал, основные и вспомогательные рабочие и пр.).

Ст. 136 ТК РФ определяет порядок, место и сроки выплаты заработной платы:

- при выплате заработной плате работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (форма расчетного листка утверждается согласно ст. 372 ТК РФ);
- заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца;

- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

В бухгалтерском учете расходы на оплату труда являются обязательством предприятия и отражаются в учете по мере начисления зарплаты. Отчисления страховых взносов во внебюджетные фонды являются обязательной частью расходов на оплату труда и осуществляются в ПФР, ФСС РФ, ФФОМС РФ согласно нормативным актам.

В бухгалтерском учете для начисления заработной платы используется пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На данном счете формируются обязательства предприятия перед работниками. Также используется [7, с. 315]:

- счет 20 «Основное производство», оплата труда производственных рабочих;

- счет 23 «Вспомогательное производство», оплата труда рабочим вспомогательных производств;

- счет 25 «Общепроизводственные расходы», оплата труда цехового персонала;

- счет 26 «Общехозяйственные расходы», оплата труда администрации.

- счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств.

В таблице 2 приведена корреспонденция счетов по начислению заработной платы в бухгалтерском учете.

Таблица 2 - Начисление и уплата заработной платы, корреспонденция счетов

| № | Содержание | Дебет | Кредит |
|---|--|------------|--------|
| 1 | Начислена заработная плата рабочим основного и вспомогательного производств, а также занятым сбытом и реализацией продукции | 20, 23, 44 | 70 |
| 2 | Начислена заработная плата работникам управления общепроизводственного и общехозяйственного назначения, а также обслуживающих производств и хозяйств | 25, 26, 29 | 70 |

| | | | |
|---|--|------------------------------|--------|
| 3 | Начислена заработная плата рабочим, занятым исправлением брака | 28 | 70 |
| 4 | Отражена депонированная заработная плата | 70 | 76 |
| 5 | Начислены страховые взносы во внебюджетные фонды | 20, 23, 25, 26, 29, 44 | 69 |
| 6 | Начислены работникам пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня болезни за счет средств работодателя и Фонда Социального страхования РФ | 26 | 70 |
| 7 | Начислены работникам пособия по временной нетрудоспособности за средств Фонда Социального страхования РФ | 69/1 | 70 |
| 8 | Отражена выплата начисленной заработной платы | 70 | 50, 51 |
| 9 | Отражена выплата депонированной заработной платы | 76 | 50, 51 |
| 10 | Отражено удержание НДФЛ | 70 | 68 |
| 11 | Перечислен НДФЛ | 68 | 51 |
| Примечание: Составлено автором по материалам [8, 9] | | | |

По кредиту счета 70 отражаются начисления по заработной плате, различные пособия, а по дебету – удержания от начисленной суммы, выплата причитающейся заработной плате работника. Кредитовое сальдо показывает обязательства организации перед работниками.

Основанием для начисления заработной платы в бухгалтерском учете являются документы, содержащие исходные данные (приказ о приеме на работу, трудовой договор, и другие документы, которые касаются начисления заработной платы). При начислении заработной платы необходимо рассматривать документы, которые отражают фактический учет рабочего времени сотрудника (табель учета рабочего времени, штатное расписание и пр.)

Для начисления заработной платы в бухгалтерском учете необходим определённый набор документов, которые являются унифицированной формы и закреплены в постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 №1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты". Данные документы рассмотрим подробнее в п.1.3.

Расходы возникают и учитываются не только в бухгалтерском учете, но и в налоговом. Для этого рассмотрим более подробно налог на прибыль.

Важным налогом в РФ является налог на прибыль. Прибыль представляет собой разницу между доходами и расходами. Согласно ст. 252 НК РФ, расходы признаются в том случае, если они:

- экономически обоснованы, т.е. расходы потрачены целесообразно;
- документально подтверждены;
- направлены на получение дохода.

Отчетным периодом в налоговом учете является тот период, в котором эти расходы по условиям договора возникают. Законодательство РФ дает право руководству организации выбирать метод признания доходов и расходов, это может быть метод начисления и кассовый метод. Мы рассмотрим только признание расходов при двух методах.

1) Метода начисления. Согласно ст. 272 НК РФ расходы признаются в том отчетном (налоговом) периоде, к которому они относятся, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и (или) иной формы оплаты. Например, по договору подрячик обязан произвести ремонт оборудования заказчика в августе. По условиям договора заказчик должен оплатить 100% в июле. При данном методе заказчик признает расход в августе, т.е. тот месяц, к которому расход относится, а не в июле – на дату перечисления денежных средств.

2) Кассовый метод. Данным методом имеют право пользоваться только те организации, у которых в среднем за предыдущие четыре квартала сумма выручки от реализации товаров без учета НДС не превысила одного миллиона рублей за каждый квартал. Расходами являются затраты после их фактической оплаты.

Расходы, которые учитываются при налогообложении прибыли, бывают двух видов. Подразделение данных расходов представлено на рисунке 5.

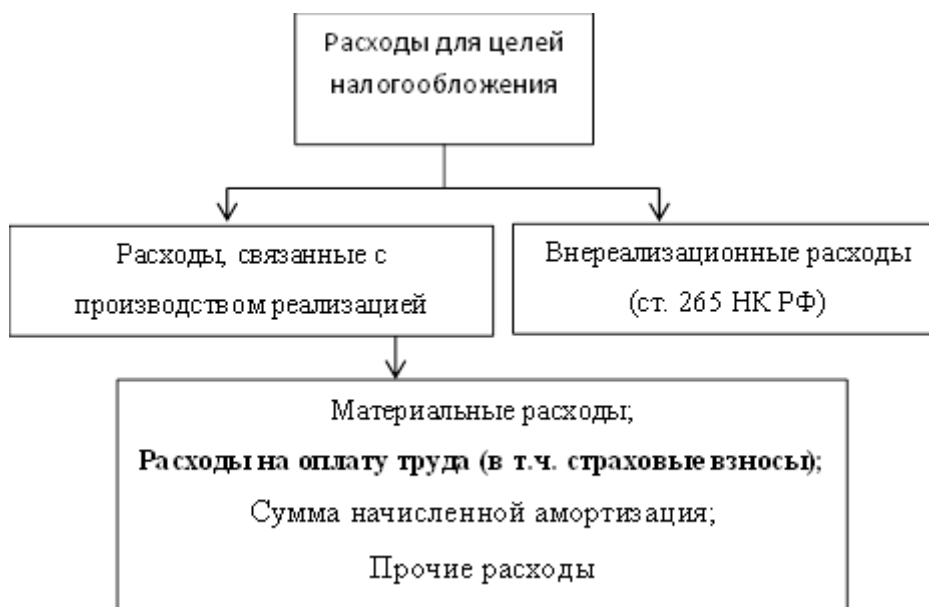


Рисунок 5 - Формирование расходов в налоговом учете для исчисления налогооблагаемой базы

Составлено автором по материалам [10].

Рисунок 5 показывает, что расходы по оплате труда являются прямыми расходами, которые связаны с производством и реализацией продукции.

Стоит отметить, что все расходы можно учесть либо в полном объеме, либо в пределах установленных норм. То есть расходы, которые уменьшают налогооблагаемую прибыль, бывают нормируемые и ненормируемые. [11, с. 125]. Нормируемые расходы представляют собой расходы, которые предприятие не имеет право включать в расчет налоговой базы в полном объеме. Нормой таких расходов служит либо фиксированная сумма, либо в процентном соотношении от какого-либо показателя. Следовательно, ненормируемые расходы в расчет налоговой базы включаются в полном объеме. Из рисунка 5 видно, что частично ненормируемыми расходами являются прямые расходы, которые связаны с производством и реализацией. А прочие расходы следует более подробно рассматривать при расчете налоговой базы.

Согласно ст. 255 НК РФ, расходами на оплату труда являются:

- оплата труда по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам;

- суммы платежей по договором обязательного страхования или добровольного страхования;

- стимулирующие и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, совмещение должностей и т.д.). Для учета расходов в виде выплаченных премий они должны быть предусмотрены положением о премировании, действующим на предприятии, и трудовыми и (или) коллективными договорами.

- расходы, которые направлены на содержание сотрудника, например, стоимость бесплатно предоставленного жилья, коммунальных услуг, продукты, стоимость спецодежды, которая остаются в постоянном пользовании работника и т.д.;

- компенсации за неиспользованный отпуск сотрудника;

- выплаты, связанные с увольнением, реорганизацией или ликвидацией предприятия;

- расходы на оплату труда во время учебных отпусков, за время вынужденного пропуска работы.

Данный перечень расходов включает в себя 25 пунктов и является открытым, т.к. пунктом 25 ст. 255 НК РФ сказано, что в расходы на оплату труда включаются другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым договором и (или) коллективным договором. Согласно ст. 252 НК РФ налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов, за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ.

Несмотря на то, что расходы на оплату труда включаются в полном объеме в налоговую базу, существуют расходы, связанные с оплатой труда кото-

рые, не учитываются в целях налогообложения. Они представлены в ст. 270 НК РФ:

- в виде премий, выплачиваемых работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений;
- на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных действующим законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей;
- на оплату путевок на лечение или отдых, экскурсий или путешествий и т.д.

Расходы, которые представлены в п. 22-29 ст.270 НК РФ, не применяются в уменьшении налогооблагаемой базы по налогу на прибыль даже в тех случаях, которые предусмотрены трудовым договором или коллективным договором. Согласно п. 49 ст. 270 НК РФ данный перечень является открытым.

При формировании налоговой базы по налогу на прибыль следует четко придерживаться НК РФ, а именно ст. 252, 255, 270, в которых указаны те расходы, которые относятся к расходам на оплату труда, а также расходы, не уменьшающие налогооблагаемую базу. Также в налоговом учете расходы на оплату труда уже подразумевают наличие расходов на социальное страхование, что противоположно бухгалтерскому учету.

Для ведения налогового учета также применяются регистры бухгалтерского учета. Обязательным условием является то, что предприятие должно заявить о том, какие именно регистры бухгалтерского учета используются при ведении налогового учета. Например, дебет счета 20 и счета 23 обобщают информацию о прямых расходах, а информация о косвенных расходах формируется на дебете счета 25 и счета 26. Расходы на оплату труда относятся к прямым расходам.

Учет расходов в бухгалтерском и налоговом учете имеет некоторые различия. Во-первых, в налоговом учете есть нормируемые расходы, которые имеют законодательное ограничение в виде определенной суммы. Например,

при расчете налога на прибыль суточные признаются в сумме, которая не превышает 700 руб. (командировка по территории РФ) и 2500 руб. (за пределами РФ). В бухгалтерском учете расходы признаются в полном размере. Во-вторых, в налоговом учете существует 2 метода признания доходов – это кассовый и метод начисления (они описаны в п.1.2 данной работы). В бухгалтерском учете расходы признаются в том периоде, в котором были признаны соответствующие им доходы, независимо от проведения расчетов. Если какие-либо расходы являются условием для получения доходов в течение нескольких отчетных периодов, то расходы признаются равными частями между данными отчетными периодами.

Вывод по 1 разделу. Заработная плата – это вознаграждение сотрудника за выполненную им работу, которое работодатель обязан уплатить согласно условиям трудового договора в определенные сроки.

На предприятиях используют две формы оплаты труда и их системы, которые представлены на рисунке 1. Каждая система имеет свой расчет заработной платы. Помимо основных двух форм существуют бестарифные формы оплаты труда, которые включают в себя разные системы оплаты труда. Заработная плата имеет две части, а именно переменную и постоянную. Постоянная часть представляет собой оклады, тарифные ставки, стимулирующие и компенсационные выплаты. Переменная часть включает в себя различные доплаты и надбавки, премии и сдельный приработок.

Ст. 136 ТК РФ регулирует порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Бухгалтерский учет заработной платы осуществляется согласно ПБУ 10/99 «Расходы организации». Расходы на оплату труда включают в себя широкий перечень расходов, например, оплата труда по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам; страховые взносы; выплаты стимулирующего и компенсационного характера; расходы, которые направлены на содержание сотрудника; компенсации за неиспользованный отпуск сотрудника и прочие расходы.

1.3 Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда

Основанием для начисления зарплаты сотрудникам является первичная документация (приказ о приеме на работу, личные карточки, лицевой счет и т.д.), а также фактический учет отработанного времени (табель учета рабочего времени, штатное расписание и т.д.). Предприятию при начислении и выплате заработной плате необходимо придерживаться унифицированных форм первичной документации, утверждённые постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1. Но есть формы, которые предприятие имеет право самостоятельно разработать форму такого документа. Но при этом, он должен быть утвержден в учетной политики организации.

Рассмотрим некоторые документы по учету личного состава, труда и его оплаты. Приказ о приеме на работу работника (форма № Т-1 и № Т-1а). В данном документе устанавливается оклад работника, должность, условия, испытательный срок и пр. Данный документ представлен в приложении А. После приказа заполняются личная карточка (форма №Т-2) и лицевой счет (форма №Т54), отражающие все начисления и различные расчетные показатели. На основании приказа о переводе работника на другую работу (форма № Т-5 и № Т-5а) оклады и другие показатели, которые влияют на размер зарплаты, могут изменяться. При этом делаются записи в трудовой книжке, лицевом счете и личной карточке работника.

Расчет зарплаты отражается в расчетных и расчетно-платежных ведомостях формы № 49, №Т-51, №Т-53.

Журнал регистрации платежных ведомостей форма № Т-53а применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведённым выплатам работникам организации [7, с. 313]. Бывают случаи, когда выплаты не совпадают с днем выдачи зарплаты, тогда выплата производится по расходному кассовому ордеру с записью «Разовый расчет по заработной плате». На каждого работника открывается лицевой счет (форма № Т-54). В данном документе от-

ражается вся информация о начислениях и удержаниях работника за каждый месяц.

Для начисления заработной платы необходимы документы, которые перечислены выше, а также документы, которые отражают фактически отработанное время. Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда форма №12 и табель учета рабочего времени форма №13. Данные формы применяются для учета фактически отработанного или неотработанного времени каждым сотрудником предприятия. Это необходимо для того, чтобы контролировать соблюдение работниками установленного режима рабочего дня, расчета заработной платы, а также составления отчетности по труду. Форма №13 представлена в Приложении Б.

– табель учета рабочего времени, штатное расписание и т.д. Расчет заработной платы зависит от существующей формы и системы оплаты труда.

При начислении заработной платы заполняется расчетная ведомость №Т-51, в которой содержатся расчеты по определению размера заработной платы. Данная форма представлена в Приложении В. Затем, выдаются в обязательном порядке расчетные листки каждому сотруднику. Расчетный листок не является унифицированной формой, поэтому каждая организация разрабатывает данный листок самостоятельно. В таблице 3 представлен один из возможных вариантов расчетного листка.

Таблица 3 - Расчетный листок

| Начисления, руб. | | Удержания, руб. | |
|--|-----------|----------------------|----------|
| Оклад | 33 000,00 | НДФЛ | 4 680,00 |
| Отработано рабочих дней / количество рабочих дней | 20 / 22 | Исполнительные листы | 1 000,00 |
| Начислено по окладу | 30 000,00 | Прочие удержания | - |
| Премии | 6 000,00 | | |
| Больничные листы | - | | |

| | | | |
|------------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| Отпускные | - | | |
| Прочие начисления | - | | |
| Всего начислено | 36 000,00 | Всего удержано | 5 680,00 |
| К выдаче | 30 320,00 | | |

Следующим этапом происходит выдача заработной платы.

Выдача зарплаты может осуществляться наличными, т.е. через кассу (счет 50 «Касса») или безналичным способом (счет 51 «Расчетный счет»), путем перечисления денежных средств на банковскую карту сотрудника.

Если заработная плата выдается через кассу, наличными денежными средствами, тогда производится оформление платежной ведомости или расчетно-платежной ведомости по усмотрению предприятия. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма № КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости [7, с. 312]. Если работник в установленный срок не получил зарплату, спустя 3 дня происходит ее депонирование. НДФЛ уплачивается в бюджет не позднее дня, следующего за днем выплаты налогоплательщику дохода, т.е. независимо когда была начислена заработная плата. Реестр депонированных сумм представлен на рисунке 6.

| ООО «Актив» | | | | | | |
|---|---------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------|---------------------------|
| РЕЕСТР ДЕПОНИРОВАННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ № 4 | | | | | | |
| месяц <u>февраль</u> 20 <u>14</u> г. | | | | | | |
| № п/п | Наименование цеха, отдела | Платежная ведомость № | Фамилия, имя, отчество | Табельный номер | Дата возникновения задолженности | Сумма невыданной зарплаты |
| | А | Б | В | | 1 | 2 |
| 1 | Отдел сбыта | 4 | Яковлев Константин Борисович | 0045 | 05.02.2014 | 3706-00 |
| 2 | Основное производство | 4 | Иванов Александр Николаевич | 0058 | 05.02.2014 | 4924-00 |
| 3 | Цех сборки | 4 | Петров Сергей Сергеевич | 0017 | 05.02.2014 | 5533-00 |
| Итого: | | | | | | 14 163-00 |
| Кассир <u>Петрова</u> <u>Петрова Н.И.</u> « 28 » <u>февраля</u> 20 <u>14</u> года (подпись) (расшифровка подписи) | | | | | | |
| Проверил: | | | | | | |
| Главный бухгалтер <u>Иванов</u> <u>Иванов А.С.</u> « 28 » <u>февраля</u> 20 <u>14</u> года (должность) (подпись) (расшифровка подписи) | | | | | | |

Рисунок 6 - Реестр депонированных сумм

Выплата заработной платы безналичным способом осуществляется с письменного заявления работника, в котором указаны банковские реквизиты. Здесь заполняется платежное поручение. Выдачи заработной платы безналичным способом имеет ряд преимуществ для предприятия и работников. Для предприятия:

- отсутствие депонированной зарплаты;
- возможность оперативной выдачи зарплаты;
- нет обязанностей обеспечения безопасности при получении, доставки и хранения наличных денег;
- сохраняется конфиденциальность;
- уменьшение оборота наличных денег и т.д.

Преимущества для работников:

- получение заработной платы в любое время;
- экономия времени, не надо ходить в бухгалтерию за получением заработной платы;
- оплата товаров и услуг с помощью банковской карты и т.д.

Для начисления и уплаты заработной платы безналичным способом осуществляется благодаря информационным программам для ведения бухгалтерского учета.

На рисунке 7 представлена графическая схема начисления и выплаты заработной платы на предприятии.



Рисунок 7 - Начисление и выплата заработной платы

Налоговое законодательство возлагает на налоговых агентов-работодателей обязанности вести по каждому работнику налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц (форма 1-НДФЛ), которая отчасти дублирует лицевой счет [12, с. 231]. По завершению календарного года, т.е. налогового периода, организация обязана сдавать в налоговую инспекцию отчет по НДФЛ (форма 2-НДФЛ). Данная форма содержит информацию о доходах работников.

2 Бухгалтерский и налоговый учет расходов на оплату труда и их порядок начисления на производственных предприятиях

2.1 Учет оплаты труда за неотработанное время

Согласно ТК РФ работникам предоставляется не только оплата за отработанное время, но и за отдельные часы или дни неотработанные сотрудником. К такому периоду относятся: ежегодные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, профессиональная переподготовка, простои не по вине работника, оплата дней невыходы работника по болезни и др.

Расчетным периодом при исчислении среднего заработка являются 12 календарных месяцев предшествующих данному событию, с которым связана соответствующая выплата. Если в отчетном периоде сотрудник был освобожден от работы (получал пособия по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам), то выплаченные суммы за данный период из расчета исключаются. Если сотрудник был принят на работу менее чем 12 месяцев назад, то расчетный период будет равен количеству полных месяцев до наступления соответствующего события.

Для того чтобы начислить сумму для выплаты за неотработанное время необходимо исчислить средний заработок. Для того чтобы рассчитать средний заработок необходимо использовать в качестве основы таблиць учета использования рабочего времени. Перечень выплат, которые учитываются при расчете среднего заработка:

- начисленная заработная плата за отработанное время;
- различные вознаграждения за выполненную работу (ежемесячные премии, единовременное вознаграждение)
- заработная плата в неденежной форме;
- выплаты, которые связаны с условиями труда (районный коэффициент, работа с вредными и опасными условиями труда и пр.)
- другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

При расчете среднего заработка не учитываются те периоды, когда сотрудник освобождался от работы с сохранением среднего заработка.

Расчет отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работником продолжительностью 28 календарных дней. Стоит отметить, что нерабочие праздничные дни, которые приходятся на время отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

На предприятии составляется график отпусков (форма №7), в которой устанавливается очередность отпусков работников. Составить и утвердить данный документ необходимо не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала [13, с. 174]. Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпускных.

Согласно ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Порядок исчисления отпуска зависит от того полностью ли был отработан расчетный период. Если в расчетный период входит полных 12 месяцев, то формула (2) для расчета отпускных выглядит следующим образом:

$$O = \frac{3/\pi}{29,3*12} \times Д \quad (2)$$

Где O – сумма отпускных;

Д – количество календарных дней отпуска.

Чаще всего сотрудник в течение 12 месяцев был в отпуске или находился на больничном, следовательно, данные выплаты не будут учитываться при исчислении отпускных. Перечень наиболее распространенных выплат, которые включаются и не включаются в средний заработок сотрудника при исчислении отпускных, представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Выплаты, включаемые и не включаемые в заработок сотрудника при расчете отпускных [14]

| № | Учитываемые выплаты | Не учитываемые выплаты |
|---|--|--|
| 1 | Заработная плата | Отпускные |
| 2 | Надбавки и доплаты к тарифным ставкам | Пособие по временной нетрудоспособности |
| 3 | Выплаты, связанные с условиями труда (оплата в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу и пр.) | Выплаты, которые получены не в качестве вознаграждения за труд (дивиденды, материальная помощь, страховые выплаты и пр.) |
| 4 | Премии и вознаграждения (по итогам года, за выслугу лет пр.) | Разовые премии (к юбилейным датам, праздничным дням и пр.) |
| 5 | Другие начисления, которые предусмотрены системой оплаты труда в организации | Выплаты за время простоя по вине работодателя |

Если расчетный период был отработан не полностью, тогда необходимо найти количество календарных дней фактически отработанное в расчетном периоде. Данное значение рассчитывается по формуле (3):

$$K = 29,3 \times M + \frac{29,3}{K_m} \times K_o \quad (3)$$

Где K – количество календарных дней;

M – количество полностью отработанных месяцев в расчетном периоде;

K_м – количество дней в не полностью отработанном месяце;

K_о – количество отработанных дней в «неполном» месяце.

Далее формулу (3) умножить на количество календарных дней отпуска.

Сумма отпускных облагается НДФЛ и страховыми взносами во внебюджетные фонды.

Согласно ст. 127 ТК РФ если работник решил уволиться, то работодатель обязан выплатить ему при увольнении компенсацию за неиспользованный отпуск. Но при условии, что работник не выражает желания отгулять неиспользованный отпуск непосредственно перед увольнением. Компенсация рассчитывается как произведение количество неиспользованных дней отпуска и средней дневной заработок сотрудника.

Резерв на оплату отпусков – это источник выплаты отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск и уплаты взносов во внебюджетные фонды, который работодатель создает в текущем периоде для использования в будущем [15].

Резерв предстоящих расходов на оплату отпусков обязаны создавать все организации, за исключением тех, кто находится на упрощенном режиме налогообложения (согласно п. 3 ПБУ 8/2010), а также малые предприятия. Но малые предприятия могут создавать резерв в бухгалтерском учете по желанию. Организации, которые создают данный резерв, могут выбрать и закрепить в учетной политике отчетную дату по его созданию. Это может быть, последнее число каждого месяца, либо последнее число каждого квартала, либо на 31 декабря. Последний вариант подойдет лишь тем, кто составляет бухгалтерскую отчетность на конец года.

В законодательстве нет четкого алгоритма расчета сумм к перечислению в резерв на оплату отпускных. Поэтому предприятие само разрабатывает способ и закрепляет его в учетной политике для целей бухгалтерского учета. Но для начала необходимо сделать распределение сотрудников по группам. Группа представляет собой работников предприятия, начисления заработной платы которых происходит на одном и том же счете учета затрат. Следовательно, работники основного производства, чья заработная плата начисляется на счете 20 будут объединены в одну группу, а работники чья деятельность связана со сбытом и реализацией продукции – в другую группу, и т.д. А далее происходит расчет уже по установленному способу на предприятии.

При создании резерва на оплату отпусков используется счет 96 «Резервы предстоящих расходов». По дебету счета 96 данный резерв увеличивается, т.е. у работников есть право на использование дней отпуска. А по кредиту уменьшается, т.е. предприятие предоставило отпуск работника и выплатило отпускные. В таблице 5 представлена корреспонденция счетов при создании резерва на оплату отпусков.

Таблица 5 - Начисление и оплата отпускных за счет резерва [8]

| № | Операция | Дебет | Кредит |
|---|--|------------------------------|------------------------------|
| 1 | Начислен резерв на оплату отпусков | 20, 23, 25, 26, 44 и др. | 96/резерв на оплату отпусков |
| 2 | Начислены отпускные или компенсация за неиспользованный отпуск за счет резерва | 96/резерв на оплату отпусков | 70 |
| 3 | Начислены взносы во внебюджетные фонды за счет резерва | 96/резерв на оплату отпусков | 69 |

Если организации не хватило средств начисленного резерва, то начисление отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск со взносами в части, превышающей остаток по счету 96, будет отражаться в общем порядке по дебету счетов учета затрат 20, 25, 26, 44, 08 и др. [15].

В бухгалтерском балансе резерв на оплату отпусков будет отражен по строке «Оценочные обязательства», величина будет равна кредитовому сальдо счет 96/резерв на оплату отпусков.

В учетной политике для целей налогового учета необходимо закрепить резерв на оплату отпусков. В налоговом учете данный резерв может создавать организация, которая использует метод начисления. В таком случае на сумму отчислений в резерв можно уменьшить налогооблагаемую прибыль уже с января текущего года, т.е. даже до того месяца, в котором сотрудники фактически пойдут в отпуск [16]. Организации, которые применяют кассовый метод, создавать данный резерв в налоговом учете не могут, т.к. расходы признаются после их фактической оплаты. Следовательно, уменьшить налог на прибыль можно будет после выплаты отпускных работнику.

Согласно п.1 ст.324.1 НК РФ налогоплательщик, принявший решение о равномерном учете для целей налогообложения предстоящих расходов на оплату отпусков работников, обязан отразить в учетной политике для целей налогообложения принятый им способ резервирования, определить предельную сумму отчислений и ежемесячный процент отчислений в указанный резерв. Для этого организации необходимо составить специальный расчет (смету) в котором отражается расчет размера ежемесячных отчислений в указанный резерв.

В таблице 6 рассчитаем предполагаемую сумму расходов на оплату труда за 2017 год с учетом страховых взносов.

Таблица 6 - Расчет (смета) резерва на оплату отпусков

| № | Показатель | Значение |
|---|--|-----------|
| 1 | Предполагаемая сумма отпускных за год, руб. | 110 500 |
| 2 | Страховые взносы с предполагаемой суммой расходов на оплату отпускных за год (стр.1×30,2%), руб. | 33 371 |
| 3 | Предельная сумма отчислений в резерв (стр.1 + стр.2), руб. | 143 871 |
| 4 | Предполагаемая сумма расходов на оплату труда за год (без учета отпускных), руб. | 956 000 |
| 5 | Страховые взносы с предполагаемой суммой расходов на оплату труда за год (стр.4×30,2%), руб. | 288 712 |
| 6 | Предполагаемая годовая сумма расходов на оплату труда с учетом страховых взносов (стр.4 + стр.5), руб. | 1 244 712 |
| 7 | Процент ежемесячных отчислений в резерв ((стр.3 ÷ стр.6) ×100) | 11,6% |
| Примечание: Составлено автором по материалам [10, 15] | | |

Далее необходимо на основании сметы, которая представлена в таблице 7, рассчитать ежемесячные отчисления в резерв.

Таблица 7 - Расчет ежемесячных отчислений в резерв на оплату отпусков

| Месяц | Фактические расходы на оплату труда, руб. | Страховые взносы, руб. (стр.2×30,2%) | Сумма отчислений в резерв ((стр.2+стр.3) ×11,6%) | Сумма резерва на конец месяца, руб. (но не более 143 871 руб.) |
|----------|---|--------------------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Январь | 77 500 | 23 405 | 11 705 | 11 705 |
| Февраль | 77 500 | 23 405 | 11 705 | 23 410 |
| Март | 77 500 | 23 405 | 11 705 | 35 115 |
| Апрель | 79 000 | 23 858 | 11 932 | 47 047 |
| Май | 79 000 | 23 858 | 11 932 | 58 979 |
| Июнь | 80 000 | 24 160 | 12 082 | 71 061 |
| Июль | 80 000 | 24 160 | 12 082 | 83 143 |
| Август | 80 000 | 24 160 | 12 082 | 95 225 |
| Сентябрь | 80 000 | 24 160 | 12 082 | 107 307 |
| Октябрь | 81 500 | 24 613 | 12 309 | 119 616 |

| | | | | |
|--------------------------------|---------|---------|--------|---------|
| Ноябрь | 81 500 | 24 613 | 12 309 | 131 925 |
| Декабрь | 82 500 | 24 915 | 11 946 | 143 871 |
| Итого | 956 000 | 288 712 | | |
| Примечание: Составлено автором | | | | |

В таблицах 6 и 7 представлен метод расчета резерва на оплату отпусков в налоговом учете. Как только данный резерв достигнет установленный лимит, отчисления в него прекращаются. Это видно из таблицы 7, суммарная величина отчислений в резерв в период январь-ноябрь составила 131 925 руб. В смете предельный расчет резерва равен 143 871 руб., следовательно, в декабре отчисление составит меньше, чем предполагалось.

Пособие по временной нетрудоспособности. Расчет пособий по временной нетрудоспособности регулируется Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности представляет собой совокупность государственных мер, которые направлены на компенсацию гражданам утраченной части заработной платы в связи с наступлением страхового взноса.

Самый распространенный случай, когда бухгалтеру приходится сталкиваться с расчетом социальных пособий – это болезнь или беременность работника. Данные расчеты важны для работника, т.к. это возможность компенсировать свой утраченный заработок из-за временной нетрудоспособности. Но так и для работодателя, т.к. есть возможность уменьшить платеж по обязательному социальному страхованию на сумму пособий

В 2017 году бухгалтеры должны принимать во внимание некоторые изменения, которые связаны с расчетом выплат по листку нетрудоспособности. Во-первых, для их расчета с 1 июля 2016 года используется новое значение минимального размера оплаты труда, которое установлено на уровне 7 500 рублей [17]. Но с 1 июля 2017 года МРОТ пройдет индексацию в размере 4% и

составит 7 800 рублей. Во-вторых, изменится расчетный период, теперь будет 2015 и 2016 годы.

Основанием для начисления и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности является больничный лист. Это важный документ, поскольку он подтверждает, что работник правомерно отсутствовал на работе. Больничный лист имеют права выдавать только те учреждения, которые имеют лицензию на медицинскую деятельность. Листки нетрудоспособности, в которых есть ошибки, исправления или недочеты не принимаются в ФСС РФ, поэтому их следует тщательно проверять работнику перед сдачей в бухгалтерию.

Для расчета пособия по временной нетрудоспособности необходимы четыре показателя:

1) Расчетный период. Согласно п. 1 ст. 14 Закона №255-ФЗ расчетным периодом является два календарных года, предшествующих году, в котором был выдан больничный лист. Например, сотрудник заболел в феврале 2017 года, расчетным периодом в данном случае является 2015 и 2016 гг. независимо от того работал сотрудник или нет несколько последних лет.

Работник может заменить любой или даже оба года расчетного периода (если это приведет к увеличению пособия), если в заменяемом году он находился в отпуске по уходу за ребенком или по беременности и родам согласно ч.1, ст.14 Закона № 255-ФЗ.

2) Среднедневной заработок определяется несколькими шагами:

Сначала считаем сумму выплат в пользу работника, на которые были начислены страховые взносы в ФСС РФ за два предшествующих года, сюда включаются заработная плата, премии, отпускные. Пособие по беременности и родам и пособие по уходу за ребенком не облагаются ни налогом на доходы физических лиц, ни страховыми взносами во внебюджетные фонды, следовательно, в расчеты по временной нетрудоспособности включены не будут. А так же не входят в расчет и предыдущие выплаты по временной нетрудоспособности за два предшествующих года. Затем сумму выплат делим на 730 дней (ко-

личество календарных дней в расчетном периоде), согласно ч. 3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ.

3) Страховой стаж работника. В зависимости от страхового стажа работника находится специальный коэффициент, который указан в п.1, ст.7 Закона № 255-ФЗ и представлены в таблице 8 [18]:

Таблица 8 - Коэффициенты, зависящие от страхового стажа

| Страховой стаж (лет) | Коэффициент |
|---|-------------|
| 8 и более | 1 |
| от 5 до 8 | 0,8 |
| до 5 | 0,6 |
| Примечание: Составлено автором по материалам [18] | |

При расчетах трудового стажа необходимо принимать во внимание:

- работы по трудовому договору, а также на государственной гражданской или муниципальной службе;
- работы на военной, правоохранительной, противопожарной и другой подобной службе;
- иные периоды, когда работник был застрахован в ФСС РФ на случай временной нетрудоспособности.

А также трудовой стаж рассчитывается только в полных годах и месяцах.

4) Количество оплачиваемых дней по больничному листу.

В связи с болезнью работника оплачивается весь период временной нетрудоспособности, количество дней определяется по больничному листу. При этом важно отметить, что оплачиваются рабочие, выходные и нерабочие праздничные дни, которые пришлись на время болезни. Первые три дня больничного работодатель оплачивает из собственных средств, последующие дни оплачиваются средствами ФСС РФ [18].

Согласно ст. 11 Закона № 255-ФЗ пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 процентов среднего заработка.

Но бывают случаи, когда работник выходит на работу во время открытия больничного листка. Тут возникает проблема учета труда и начисления пособия и заработной платы за данный период времени. За такой период начислить одновременно заработную плату и пособие по временной нетрудоспособности не допускается. Пособие - это компенсация утрачиваемого на время нетрудоспособности заработка [19, с. 44]. И возможная ошибка бухгалтера заключается в том, что он может начислить пособие за весь период нетрудоспособности работника, однако начислить заработную плату за отработанные дни на больничном бухгалтер обязан. Открытый больничный лист подтверждает освобождение от работы, но запретом на работу не является. Если работник решил выйти на работу во время болезни, тогда его труд должен быть оплачен в полном объеме. А раз за отработанные дни была начислена заработная плата, следовательно, работник не имеет право претендовать на пособие по временной нетрудоспособности и его невыплата не является нарушением ТК РФ.

2.2 Учет выплат компенсационного и стимулирующего характера

Важным элементом системы оплаты труда работников являются выплаты компенсационного характера. Данные выплаты компенсируют повышенные затраты труда, вред здоровью, трудовая деятельность в особых условиях.

Все работодатели должны проходить оценку условий труда, независимо от их юридического статуса, вида деятельности и численности работников. По окончании данной проверки предприятию присваивается класс и подкласс по степени вредности производства. Согласно ст.14 ФЗ №426-ФЗ существует четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

К оптимальному классу (1 класс) относятся работы в комфортных условиях производственной среды, т.е. отсутствуют опасные производственные факторы, или их уровень воздействия на работников не превышает установ-

ленные нормы и абсолютно безопасны для человека, а также существуют предпосылки поддержания высокой работоспособности персонала.

К допустимым условиям труда (2 класс) относятся работы, которые не превышают установленные нормы, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня [20].

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда [20]. Здесь выделяются 4 подкласса.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и опасные производственные факторы, а также создают угрозу жизни работников.

В трудовом договоре должна быть указана информация об условиях труда на рабочем месте и размер выплат компенсационного характера. От класса зависит размер страховых взносов в ПФР по дополнительному тарифу за сотрудников. Чем хуже условия труда, тем выше данные отчисления, и наоборот.

Также в выплаты компенсационного характера включаются работы в местностях с особыми природно-климатическими условиями. К окладу работника назначается районный коэффициент. Его размер установлен законодательством от 1.1 до 2. И начисляется данный коэффициент на начисленный заработок. Согласно ФЗ №4520-1 лицам, работающим в этих районах и местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент. Так в городе Томск районный коэффициент равен 1.3. Следовательно, начисленную заработную плату работодатель будет умножать на 1.3.

Согласно ТК РФ, стимулирующие выплаты представляют собой доплаты и надбавки к окладу, например, премии, поощрительные выплаты. Данные

выплаты имеют периодичность: ежемесячные, ежеквартальные премии или выплаты по итогам года. Периодичность данных выплат устанавливается руководством предприятия. Премия может быть выплачена за результаты проделанной работы, за успешное выполнение должностных обязанностей и пр. В бухгалтерском учете корреспонденция счетов будет та же самая, что и при начислении заработной плате работнику.

В налоговом учете существует спорность по поводу включения премий в состав расходов для целей налогообложения. Согласно Письму Минфина РФ от 09.07.2014 N 03-03-06/1/33167 расходы в виде выплат в связи с профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами и иных подобных выплат не соответствуют требованиям ст.252 НК РФ, так как данные выплаты не связаны с производственными результатами работников и не могут учитываться при определении налоговой базы по налогу на прибыль. Но данные стимулирующие выплаты можно расценить как премию за стаж работы, за продолжительность трудовых отношений с данным предприятием. Данная выплата повышает мотивацию работников к труду, а также способствует созданию стабильного и высококвалифицированного штата сотрудников. Следовательно, данные стимулирующие выплаты могут быть учтены в составе расходов на оплату труда для целей налогообложения в полном соответствии со ст. 252 и 255 НК РФ и предусмотрены трудовым или коллективным договором, а также носят стимулирующий характер, следовательно, на данную сумму премий можно уменьшить налогооблагаемую базу.

Еще одна особенность налогового учета премий является то, что в перечне ст. 442 НК РФ нет выплат в виде премий к праздникам, следовательно, премии будут облагаться страховыми взносами. А это значит, что работодатель понесет дополнительные расходы на оплату труда в налоговом учете.

Таким образом, расходы в виде вознаграждений могут учитываться в целях налогообложения, если их размер, порядок и условия выплаты установлены локальными нормативными актами предприятия, например, Положением

о премировании работников предприятия, но при условии, что данные расходы не поименованы в ст. 270 НК РФ.

2.3 Отчисления во внебюджетные фонды

Одним из видов налогов являются страховые взносы в государственные внебюджетные фонды. Сегодня государственными социальными внебюджетными фондами РФ являются: фонд социального страхования РФ (ФСС РФ), пенсионный фонд РФ (ПФР) и федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ (ФФОМС РФ).

Обязательное социальное страхование – это часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам [21, с. 258].

Расчет страховых взносов с 2017 года регулируется гл. 34 НК РФ.

Согласно ст. 419 НК РФ плательщиками страховых взносов являются:

1. Организации, индивидуальные предприниматели и физические лица, которые не являются индивидуальными предпринимателями, производящие различные выплаты и вознаграждения в пользу физических лиц.

2. Адвокаты, нотариусы и иные лица, которые занимаются частной практикой.

Главный смысл обязательного страхования заключается в том, что плательщик делает регулярные платежи, а фонд при наступлении страхового случая производит установленные законом выплаты работнику. Уплата страховых взносов обеспечивает социальные гарантии на получение финансовой поддержки при беременности и родах, временной нетрудоспособности, достижении пенсионного возраста, а также предоставляет право получения бесплатной медицинской помощи на всей территории РФ.

Согласно ч. 1 ст. 421 НК РФ база для начисления страховых взносов для предприятий представляет собой сумму выплат и иных вознаграждений, начис-

ленных плательщиками страховых взносов за расчетный период в пользу физических лиц. При этом базу для начисления страховых взносов необходимо определять отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом. Облагаемая страховыми взносами база устанавливается законодательством и каждый год индексируется. Существуют отдельные категории налогоплательщиков, для которых действуют пониженные страховые тарифы, все категории указаны в ст. 427 НК РФ. В таблице 9 представлены тарифы страховых взносов во внебюджетные фонды.

Таблица 9 - Тарифы страховых взносов в 2017 году

| База для начисления страховых взносов | Тариф страховых взносов | | |
|---|-------------------------|--------|----------|
| | ПФР | ФСС РФ | ФФОМС РФ |
| В пределах: 876 000 руб. (для ПФР) 755 000 руб. (для ФСС РФ) | 22% | 2,9% | 5,1% |
| Свыше: 876 000 руб. (для ПФР) 755 000 руб. (для ФСС РФ) | 10% | 0% | |
| Примечание: Составлено автором по материалам [10] | | | |

Взносы на травматизм и от несчастных случаев уплачивается в ФСС от всей суммы доходов, и размер взносов зависит от класса профессионального риска, к которому относится основной вид деятельности предприятия. И данный тариф может принимать размер от 0,2 до 8,5%.

Из таблицы 9 видно, если за год у работника совокупный доход превысит 876 000 руб., то тариф страховых взносов в ПФР уменьшится с 22% до 10%, т.е. будет использоваться пониженный тариф на сверхлимитную сумму. В ФСС РФ при превышении лимита в размере 755 000 руб. страховые взносы взиматься не будут. Для ФФОМС РФ предела совокупного дохода нет, в любом случае

тариф будет составлять 5,1% . Можно сделать вывод, чем больше совокупный доход работника, тем меньше придется предприятию платить страховых взносов во внебюджетные фонды.

Взносы, которые подлежат уплате в ФСС РФ, работодатель имеет право уменьшить на сумму начисленных пособий по временной нетрудоспособности, а также на суммы других расходов, которые он выплатил за счет средств ФСС РФ. Например, работодатель начислил взносы в ФСС РФ на работников в размере 33 000 руб., в данном периоде было начислено и выплачено работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере 4 000 руб. (1000 руб. – за счет средств работодателя; 3000 руб. – за счет средств ФСС). Тогда, сумма к уплате в ФСС будет равна 30 000 руб. Т.е. работодатель сначала начисляет и выплачивает пособия, а потом принимает к зачету те суммы, которые он не обязан выплачивать за счет своих средств.

До 2017 года командировочные не облагались страховыми взносами. То с 1 января 2017 года суточные, которые превышают установленный размер (700 р. если командировка по территории РФ, 2500 р. если заграникомандировка) необходимо облагать страховыми взносами. Данные поправки внесены в ст. 422 НК РФ.

Страховые взносы необходимо уплачивать ежемесячно, не позднее 15 числа следующего месяца за месяцем начисления, т.е. страховые взносы за январь 2017 г. необходимо уплатить до 15 февраля и т.д.

С 1 января 2017 года отчетность по страховым взносам необходимо сдавать в налоговые органы ежеквартально, не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Новая отчетность объединяет в себя несколько форм отчетности (РСВ-1, РСВ-2, РВ-3, 4-ФСС) [21]. В новой отчетности, по мнению Министерства Финансов РФ, оптимизирован и сокращён состав показателей. Но следует отметить, что предприятию необходимо сдавать отчетность по отдельности во внебюджетные фонды, например, ежемесячная отчетность

формы СЗВ-М в ПФР. Если организация нарушит срок сдачи отчетности в ПФР, то ее будет ждать штраф, ранее этого не было.

У ФСС РФ остается полномочие контролировать сбор взносов на травматизм и от несчастных случаев, а платежи по социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством переходит под управление налоговым органом.

Подводя итог можно сказать, что отчетность во внебюджетные фонды является обязательным для всех предприятий, ее должны составлять по установленным законодательством правилам и предоставляться в определенные сроки. За несоблюдение требований представления отчетности предусмотрены штрафные санкции.

3 Анализ ведения бухгалтерского и налогового учета расходов по оплате труда в ООО «Континент-Сервис»

3.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «Континент-Сервис»

Общество с ограниченной ответственностью «Континент-Сервис» является коммерческим предприятием занимающимся изготовлением и реализацией кондитерских изделий.

Основной вид деятельности: производство сухих хлебобулочных изделий и мучных кондитерских изделий длительного хранения.

Дополнительный вид деятельности:

1. Сдача внаем собственного нежилого недвижимого имущества;
2. Оптовая торговля сахаром и сахаристыми кондитерскими изделиями, включая шоколад.

Предприятие находится по адресу: Российская Федерация, 634049, г. Томск, ул. Мичурина, д.45.

ООО «Континент-Сервис» не принадлежит к группе компаний или иным связанным сторонам.

Высшим органом управления ООО «Континент-Сервис» является общее собрание его участников. Текущее управление обществом осуществляет исполнительный орган - генеральный директор.

Организационная структура ООО «Континент-Сервис» представлена в Приложении Г.

Руководит предприятием ООО «Континент-Сервис» Рипенко Сергей Васильевич – генеральный директор. Генеральный директор осуществляет общее руководство предприятия. Так же он представляет предприятие во всех учреждениях и организациях, несет полную ответственность. Распоряжение имуществом предприятия, издание приказов по предприятию, наем и прием персонала в соответствии с трудовым законодательством, применение каких-либо мер поощрения и наложение взыскания на работников предприятия – это все также входит в обязанности генерального директора.

Генеральному директору подчиняются руководители таких отделов как: бухгалтерия, юридическая служба, производственная служба, отдел труда и управления кадрами, коммерческая служба, служба главного инженера, служба снабжения, отдел качества и хозяйственный отдел.

Бухгалтерия осуществляет учет средств предприятия и хозяйственных операций с материальными и денежными ресурсами, устанавливает результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия и др.

При помощи сравнительного аналитического баланса можно оценить структуру и динамику финансового состояния ООО «Континент-Сервис». Сравнительный аналитический баланс можно получить из исходного баланса путем уплотнения отдельных статей и дополнения его показателями структуры и динамики. На основании бухгалтерского баланса, который представлен в (Приложение Д). В таблице 10 представлены расчеты.

Таблица 10 - Аналитический баланс актива и пассива ООО «Континент-Сервис»

| Показатель | Абсолютный показатель | | Удельный вес к общей величине баланса, % | | Изменения | | Темп роста, % |
|-------------------------------------|-----------------------|----------|--|----------|-------------|--------|---------------|
| | 2016 год | 2015 год | 2016 год | 2015 год | в тыс. руб. | в % | |
| I ВНА, всего | 98588 | 84457 | 42,41 | 43,05 | 14131 | (0,64) | 117 |
| 1. ОС | 98587 | 84457 | 42,41 | 43,05 | 14130 | (0,64) | 117 |
| 2. ОНА | 1 | - | 0,0004 | - | 1 | 0,0004 | - |
| II ОА, всего | 133872 | 111719 | 57,59 | 56,95 | 22153 | 0,64 | 120 |
| 1. Запасы | 38337 | 31935 | 16,49 | 16,28 | 5402 | 0,21 | 120 |
| 2. НДС по приобретенным ценностям | 71 | 16 | 0,03 | 0,01 | 55 | 0,02 | 444 |
| 3. Дебиторская задолженность | 92862 | 68355 | 39,95 | 34,84 | 31507 | 5,11 | 136 |
| 4. Финансовые вложения | - | 10000 | - | 5,1 | (10000) | (5,1) | - |
| 5. Денежные средства и эквиваленты | 2433 | 1379 | 1,05 | 0,7 | 1054 | 0,35 | 176 |
| 6. Прочие ОА | 169 | 34 | 0,07 | 0,02 | 135 | 0,05 | 497 |
| БАЛАНС | 232460 | 196176 | | | 36284 | | 119 |
| III Капитал и резервы, всего | 1991 | 6561 | 0,86 | 3,34 | (4570) | (2,49) | 30 |

| | | | | | | | |
|---|--------|--------|-------|--------|---------|---------|------|
| 1. Уставный капитал | 10 | 10 | 0,004 | 0,005 | 0 | (0,001) | 100 |
| 2. Нераспределённая прибыль | 1981 | 6551 | 0,85 | 3,33 | (4570) | (2,49) | 30 |
| IV Долгосрочные обязательства, всего | 193197 | 130737 | 83,11 | 66,64 | 62460 | 16,47 | 148 |
| 1. Заемные средства | 193166 | 130736 | 83,09 | 66,64 | 62430 | 16,45 | 148 |
| 2. ОНО | 31 | 1 | 0,01 | 0,0005 | 30 | 0,0095 | 3100 |
| V Краткосрочные обязательства, всего | 37272 | 58878 | 16,03 | 30,01 | (21606) | (13,98) | 63 |
| 1. Заемные средства | 1951 | 1035 | 0,84 | 0,53 | 916 | 0,31 | 189 |
| 2. Кредиторская задолженность | 35321 | 57843 | 15,19 | 29,49 | (22522) | (14,3) | 61 |
| БАЛАНС | 232460 | 196176 | | | 36284 | | 119 |

Данный аналитический баланс представляет информацию о распределении денежных средств данного предприятия на собственные и заемные источники финансирования.

Показатели, которые представлены в таблице 10, позволяют сделать выводы о том, что стоимость имущества ООО «Континент-Сервис» увеличилась на 36 284 тыс. руб., вследствие рационального использования внеоборотных и оборотных активов. Стоимость внеоборотных средств возросла на 14 131 тыс. руб. или на 17%. Практический единственный прирост внеоборотных активов произошел за счет роста стоимости основных средств. Доля основных средств в структуре баланса уменьшилась на 0,64%. Оборотные активы данного предприятия формируются в основном за счет запасов, дебиторской задолженности и денежных средств. В 2016 году данные статьи увеличились. Так запасы возросли на 20%, дебиторская задолженность – 36%, а денежные средства на 76%. Увеличение внеоборотных и оборотных активов ООО «Континент-Сервис» говорит о том, что происходит наращивание производства и увеличение инвестиций. Также стоит отметить, что превышение темпа роста оборотного капитала над внеоборотным означает, что у предприятия происходит расширение деловой активности.

Опираясь на данные таблицы 10, можно сделать вывод о том, что средства ООО «Континент-Сервис» финансируются в большей степени за счет заемных средств. Собственный капитал за 2016 год уменьшился на 4 570 тыс. руб. или на 70%. Собственный капитал предприятия за 2016 год по сравнению с 2015 годом уменьшился на 4 570 тыс. руб. Следовательно, уменьшение темпа роста собственного капитала над темпом роста заемного капитала доля собственного капитала в структуре баланса уменьшилась на 2,49%. Заемные источники выросли на 63 346 тыс. руб. за счет роста займов и кредитов, но при этом немаловажно отметить, что кредиторская задолженность предприятия уменьшилась на 22 522 тыс. руб. Темп роста дебиторской задолженности (136%) показывает увеличение объема продаж, либо неплатежеспособность покупателей. Также данный темп роста неблагоприятно опережает темп роста кредиторской задолженности (61%). В целом соотношение собственных и заемных источников средств ООО «Континент-Сервис» можно считать удовлетворительным.

В результате можно сказать о следующих признаках баланса ООО «Континент-Сервис»:

- валюта баланса отчетного года увеличилась по сравнению с базисным годом;
- темп прироста оборотных активов выше, чем темп прироста внеоборотных активов;
- собственный капитал предприятия не превышает заемный, и темп его роста по сравнению с базисным годом уменьшился;
- темп прироста дебиторской задолженности превышает темп прироста кредиторской задолженности;
- в балансе присутствует статья «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

3.2 Анализ системы бухгалтерского учета оплаты труда на предприятии ООО «Континент-Сервис»

Бухгалтерский учет в ООО «Континент-Сервис» ведется отделом бухгалтерии, который состоит из четырёх бухгалтеров и одного главного бухгалтера. Основные принципы организации бухгалтерского учета в ООО «Континент-Сервис» представлены в положении об учетной политике для целей бухгалтерского учета.

Учет заработной платы в ООО «Континент-Сервис» регламентируется Положением об оплате труда и представляет собой локальный нормативный акт, который утверждается руководителем предприятия. Цель данного нормативного документа заключается в повышении мотивации к труду работников. А также обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов труда, как в количественном, так и в качественном отношении. В данном Положении устанавливаются виды выплат и доплат работникам, форма извещения начисленной заработной платы, а также сроки ее выплаты.

Учет заработной платы в ООО «Континент-Сервис» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражаются начисления по заработной плате, различные пособия, а по дебету – удержания от начисленной суммы, выплата причитающейся заработной плате работника. Кредитовое сальдо показывает обязательства организации перед работниками.

Заработная плата, согласно ТК РФ, в ООО «Континент-Сервис» начисляется два раза в месяц: аванс приходится на 5-10 число, а заработная плата на 20-25 число. Зарплата как правило перечисляется на банковскую карту работника.

Согласно Положению о премировании работников предприятия ООО «Континент-Сервис» основанием для начисления премии является выполнение условий и показателей премирования. Премия начисляется за фактически отработанное время:

- рабочим-сдельщикам – на сдельный заработок;

- остальным работникам – на должностной оклад (тарифную ставку).

Премия работникам предприятия начисляется также на доплаты и надбавки к тарифной ставке, к должностному окладу, выплачиваемые в соответствии с действующим российским законодательством.

Руководители подразделений имеют право лишать отдельных работников премии полностью или частично в случае невыполнения работником условий и показателей премирования;

Работнику также может быть снижен размер премии, либо принято решение о не выплате премии в следующих случаях:

- за совершение прогула, появление на территории предприятия в нетрезвом виде, при других нарушениях трудовой дисциплины;

- нарушение технологических процессов производства продукции;

- нарушение правил и инструкций технической эксплуатации оборудования, инструмента, механизмов, оснастки и так далее;

- изготовление некачественной продукции по вине работника;

- нарушение правил техники безопасности и противопожарной безопасности;

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

Лишение и снижение премии, а также ее увеличение оформляются приказом генерального директора предприятия.

Руководители подразделений предприятия не позднее пятого числа каждого месяца, следующего за отчетным месяцем, представляют в бухгалтерию предприятия служебную записку о выполнении условий и показателей премирования работниками своих подразделений за отчетный период.

На основании полученных служебных записок бухгалтерия подготавливает приказ о премировании работников предприятия.

Учет личного состава на предприятии ООО «Континент-Сервис» осуществляет работник кадрового отдела. Движение персонала организации ООО

«Континент-Сервис» осуществляется с помощью следующих документов, которые представлены в таблице 11.

Таблица 11 - Унифицированные формы первичных документов по учету личного состава, труда и его оплаты в ООО «Континент-Сервис»

| № | Номер унифицированной формы | Наименование формы |
|---------------------------|-----------------------------|--|
| По учету кадров | | |
| 1 | Т-1 | Приказ о приеме работника на работы |
| 2 | Т-2 | Личная карточка |
| 3 | Т-3 | Штатное расписание |
| 4 | Т-5 | Приказ о переводе работника на другую работу |
| 5 | Т-6 | Приказ о предоставлении отпуска работнику |
| 6 | Т-7 | График отпусков |
| 7 | Т-8 | Приказ о прекращении трудового договора с работником |
| 8 | Т-9 | Приказ о направлении работника в командировку |
| По учету рабочего времени | | |
| 9 | Т-13 | Табель учета рабочего времени |
| 10 | Т-51 | Расчетная ведомость |
| 11 | Т-54 | Лицевой счет |
| 12 | Т-60 | Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику |
| 13 | Т-61 | Записка-расчет при прекращении трудового договора с работником |

На предприятии при найме нового работника, заключается трудовой договор, в котором прописаны условия труда и его оплата. Затем, на основании данного трудового договора создается приказ о приеме на работу, данный приказ представлен в Приложении А, в котором содержатся данные о должности и окладе работника. Далее, работники кадрового отдела и бухгалтерии заводят документы на данного работника (личная карточка, лицевой счет и пр.).

Ежемесячно работники кадрового отдела и бухгалтерии ведут первичную документацию по каждому работнику: ведется учет рабочего времени (заполняется форма Т-13, представлена в Приложении Б). На основании данного табеля составляется расчетная ведомость Т-51 (Приложение В), далее заносятся определенные записи в лицевой счет сотрудников (форма Т-54), при выплате заработной платы составляются платежные ведомости, форма Т-53).

Проведем анализ персонала ООО «Континент-Сервис». Сведения о среднесписочной численности сотрудников, включая обособленные подразделения, за период 2014-2016 гг. представлена в таблице 12.

Таблица 12 - Сведения о среднесписочной численности сотрудников ООО «Континент-Сервис»

| № | Категория сотрудников | 2015 | 2016 |
|---|---|------|------|
| 1 | Административно-управленческий персонал | 14 | 16 |
| 2 | Специалисты | 19 | 19 |
| | В т.ч. отдел бухгалтерии | 3 | 4 |
| 3 | Промышленно-производственный персонал | 95 | 98 |
| 4 | Обслуживающий персонал | 18 | 18 |
| 5 | Вспомогательный персонал | 24 | 29 |
| | Итого | 170 | 180 |

На основании таблицы 12 можно сделать вывод о том, что за 2016 год среднесписочная численность работников увеличилась на 5%. Такое увеличение можно охарактеризовать увеличением объема производства и реализации.

Стабильность состава кадров на предприятии является важной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства. Для этого необходимо применить следующие формулы (4), (5), (6) [22, с.150]:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (4)$$

Где $K_{пр}$ – коэффициент оборота по приему рабочих.

$$K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (5)$$

Где $K_{т}$ – коэффициент текучести кадров.

$$K_{п} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (6)$$

Где $K_{п}$ – коэффициент постоянства персонала предприятия.

Рассчитаем данные коэффициенты движения рабочей силы за 2015-2016 гг., которые представлены в таблицы 13.

Таблица 13 - Движение рабочей силы ООО «Континент-Сервис»

| № | Наименование показателя | 2015 | 2016 | Отклонения | |
|---|---------------------------------------|------|------|------------------|-----|
| | | | | В абсолютных ед. | В % |
| 1 | Среднесписочная численность | 170 | 180 | 10 | 106 |
| 2 | Принято работников | 39 | 26 | (13) | 67 |
| 3 | Выбыло работников | 8 | 5 | (3) | 63 |
| 4 | Коэффициент оборота по приему рабочих | 0,23 | 0,14 | (0,9) | - |
| 5 | Коэффициент текучести кадров | 0,04 | 0,03 | (0,01) | - |
| 6 | Коэффициент постоянства персонала | 0,95 | 0,97 | 0,02 | - |

Согласно таблице 13, положительным моментом можно считать стабильный состав работников данного предприятия, что характеризуется высоким значение коэффициента постоянства персонала и низким показателем текучести кадров.

Проведем анализ влияния ФОТ на рост прибыли от продаж, который представлен в таблице 14.

Таблица 14 - Анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и роста выручки ООО «Континент-Сервис»

| Показатели | 2015 год | 2016 год | Отклонения | |
|-----------------------------------|----------|----------|------------------|-------|
| | | | В абсолютных ед. | В % |
| Выручка, тыс. руб. | 391 694 | 414 335 | 22 641 | 105,8 |
| Среднесписочная численность, чел | 170 | 180 | 10 | 106 |
| Среднегодовая зарплата, тыс. руб. | 3191,92 | 3508,2 | 316,28 | 110 |

Таблица 14 показывает, что выручка в 2016 году увеличилась, а также среднегодовая зарплата персонала на 10%. Это говорит о том, что среднесписочная численность в 2016 году имеет тенденцию к росту. Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов рассчитываются такие коэффициенты, как зарплатоотдача и зарплатоемкость, которые представлены формулами (7), (8), (9) [23, с. 178], а расчеты таблицей 15:

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\text{Выручка}}{\text{ФОТ}} \quad (7)$$

$$\text{Зарплатоемкость} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Выручка}} \quad (8)$$

$$\text{Прибыль на 1 руб. ФОТ} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{ФОТ}} \quad (9)$$

Таблица 15 - Анализ эффективности использования ФОТ ООО «Континент-Сервис»

| Показатели | 2015 год | 2016 год | Абсолютное отклонение | Темп роста, % |
|------------------------------|----------|----------|-----------------------|---------------|
| Выручка, тыс. руб. | 391 694 | 414 335 | 22 641 | 105,8 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | 47 066 | 45 863 | (1203) | 97 |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 2 966,12 | 3 364,6 | 398,48 | 113,4 |
| Зарплатоотдача | 132,06 | 123,15 | (8,91) | 93,3 |
| Зарплатоемкость | 0,007 | 0,008 | 0,001 | 114,3 |
| Прибыль на 1 руб. ФОТ | 15,87 | 13,63 | (2,24) | 85,9 |

Как показывает таблица 15 коэффициент зарплатоотдачи уменьшился в отчетном году (2016 год) по сравнению с базисным годом (2015 год) на 8,91.

Это означает, что каждый 1 рубль зарплаты стал давать на 8,91 руб. меньше товарной продукции. Следовательно, взаимосвязь размера оплаты труда и трудового вклада персонала является недостаточно эффективным. Зарплатоемкость в 2016 году увеличилась на 0,001. Данное явление позволяет сделать вывод, что происходит незначительное повышение себестоимости продукции.

Основываясь на проведенные расчеты, можно сделать вывод о том, что предприятию необходимо повышать эффективность использования фонда оплаты труда путем роста выручки и снижения себестоимости продукции.

Темп роста выручки не превышает темп роста заработной платы. Это означает, что происходит недостаточно эффективное управление предприятием, в итоге не происходит создания реальных предпосылок для наращивания объема производства и продаж и повышения жизненного уровня сотрудников.

3.3 Расчеты по оплате труда на предприятии: учетная практика

Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей на предприятии ООО «Континент-Сервис» системой оплаты труда. В ООО «Континент-Сервис» рабочий день равен 8 часам при 5-ти дневной рабочей недели. Выходные и праздничные дни являются нерабочими. На предприятии используется программное обеспечение «1С: Управление производственным предприятием 8.3». При помощи данной бухгалтер производит начисления текущей заработной платы; начисление основных и дополнительных отпусков; пособий по временной нетрудоспособности; выплат социального характера и прочих выплат. После данных операций бухгалтер может сформировать различные отчеты, такие как, расчетная ведомость, расчетные листки работников, свод начислений и удержаний и др.

Рассмотрим начисление заработной платы за март 2017 года. В марте – 31 календарный день, из них 22 рабочих дня, 2 праздничных дня. Так, например, в соответствии с условиями трудового договора оплата менеджера службы снабжения ООО «Континент-Сервис» Черных К.Е. производится исходя из установленного оклада за фактически отработанное время. Согласно приказу о

приеме работника на работу ее месячный оклад составляет 13 605 руб. В марте по табелю учета рабочего времени Черных К.Е. отработала весь месяц. На основании положения о премировании сотрудников, по итогам работы за март 2016 года, Черных К.Е. начислили премию в размере 50% от оклада, также 7 марта она получила аванс в размере 4000 руб. В таблице представлены расчеты начисления заработной платы, НДФЛ и страховых взносов, а также бухгалтерские проводки.

Таблица 16 - Начисление и выплата заработной платы менеджера снабжения ООО «Континент-Сервис»

| № | Операция | Дебет | Кредит | Сумма | Расчет |
|---|---|---------|---------|---------|--|
| 1 | Начислена заработная плата | 25 | 70 | 17686,5 | $13605 \times 1,3$ |
| 2 | Начислена премия | 25 | 70 | 8843,25 | $17686,5 \times 0,5$ |
| 3 | Удержан НДФЛ с з/пл | 70 | 68/ндфл | 3459 | $(17686,5 + 8843,25) \times 0,13$ |
| 4 | Начислены страховые взносы | 26 | 69 | 8012 | $(17686,5 + 8843,25) \times 0,302$ |
| 5 | Отражена выплата начисленной заработной платы на банковскую карту | 70 | 51 | | $17686,5 + 8843,25 - 3459 - 4000 = 19147,25$ |
| 6 | Перечислен НДФЛ | 68/ндфл | 51 | 3459 | - |
| 7 | Перечислены страховые взносы во внебюджетные фонда | 69 | 51 | 8012 | - |

Самый распространенный случай, когда бухгалтеру приходится сталкиваться с расчетом социальных пособий – это болезнь или беременность работника. Рассмотрим расчет пособий по временной нетрудоспособности на примере грузчика ООО «Континент-Сервис» Веселова В.С. Грузчик работает с 2010 года, следовательно, его страховой стаж на февраль 2017 года составляет 7 лет. Освобожден в марте от работы с 13.03.2017 по 20.03.2017 по причине нетрудоспособности. Для расчета среднего дневного заработка необходимо определить доходы работника за 2 года, представлены в таблице 17.

Таблица 17 - Доход Веселова В.С. за 2 года

| Период | Доходы за 2015 год, включаемые в расчет | Доходы за 2016 год, включаемые в расчет |
|----------|---|---|
| Январь | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Февраль | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Март | 27 969,12 | 27 383,44 |
| Апрель | 12 865,85 | 31 475,44 |
| Май | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Июнь | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Июль | 17 890 | 15 668,35 |
| Август | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Сентябрь | 27 969,12 | 19 871,02 |
| Октябрь | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Ноябрь | 27 969,12 | 31 475,44 |
| Декабрь | 27 969,12 | 27 343,20 |
| Итого | 310 447,05 | 342 069,53 |

Согласно ч. 3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ сумму выплат делим на 730 дней (количество календарных дней в расчетном периоде):

$$\begin{aligned} \text{Среднедневной заработок} &= (310\,447,05 + 342\,069,53) : 730 \\ &= 893,86 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{Дневное пособие} = 893,86 \times 80\% = 715,09 \text{ руб.}$$

Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя = $715,09 \times 3 = 2145,27$ руб.

Бухгалтерская проводка:

Д20 К70 – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

Пособие по временной нетрудоспособности за остальные дни болезни = $715,09 \times 5 = 3575,45$ руб

Бухгалтерская проводка:

Д69/1К70 – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работником продолжительностью 28 календарных дней. Стоит отметить, что нерабочие

праздничные дни, которые приходятся на время отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Рассмотрим расчет основного отпуска заведующей складом ООО «Континент-Сервис» Филипповой Г.Е. с 01.03.2017 по 16.03.2017 года. Расчетный период был отработан не полностью, т.к. с 14.03.2016 по 25.03.2016 и с 1.08.2016 по 16.08.2016 года она была в отпуске. В таблице 18 представлены доходы за расчетный период.

Таблица 18 - Доход Филипповой Г.Е. за 12 месяцев

| Период | Доходы, включаемые в расчет |
|------------------|-----------------------------|
| Март 2015 г. | 8 430,15 |
| Апрель 2015 г. | 15 918,5 |
| Май 2015 г. | 15 918,5 |
| Июнь 2015 г. | 15 918,5 |
| Июль 2015 г. | 15 918,5 |
| Август 2015 г. | 6 527,8 |
| Сентябрь 2015 г. | 15 918,5 |
| Октябрь 2015 г. | 15 918,5 |
| Ноябрь 2015 г. | 15 918,5 |
| Декабрь 2015 г. | 15 918,5 |
| Январь 2016 г. | 15 918,5 |
| Февраль 2016 г. | 15 918,5 |
| Итого | 174 142,95 |

По формуле (3) найдем количество календарных дней фактически отработанное в расчетном периоде:

$$K = 29,3 \times 10 + \frac{29,3}{31} \times 11 + \frac{29,3}{31} \times 9 = 311,9$$

Среднедневной заработок = $174142,95 \div 311,9 = 558,33$ руб.

Сумма отпускных = $558,33 \times 14$ дней = 7 816,62 руб.

Сумма отпускных облагается НДФЛ и страховыми взносами во внебюджетные фонды. Отразим в таблице 19 бухгалтерские проводки.

Таблица 19 - Начисление и выплата отпускных

| № | Операция | Дебет | Кредит | Сумма |
|---|---------------------|-------|--------|----------|
| 1 | Начислены отпускные | 20 | 70 | 7 816,62 |

| | | | | |
|---|--|----|---------|----------|
| 2 | Удержан НДФЛ с отпускных | 70 | 68/ндфл | 1 016 |
| 3 | Начислены страховые взносы с отпускных (30,2%) | 20 | 69 | 2 360,62 |
| 4 | Выплачены отпускные | 70 | 51 | 6 800,62 |

Согласно учетной политике ООО «Континент-Сервис» резерв на оплату отпусков не создается.

ООО «Континент-Сервис» применяет общий режим налогообложения, при котором налоги уплачиваются в общем порядке: налог на прибыль в размере 20%, страховые взносы в ПФР – 22%, в ФОМС РФ – 5,1%, в ФСС – 2,9%. ООО «Континент-Сервис» относится к 1 классу профессионального риска, это означает, что взносы на травматизм и от несчастных случаев на производстве составляют 0,2%.

Типичными ошибками при начислении заработной платы являются:

- неверное определение состава выплат, включаемых в расчет среднего заработка, в том числе премий;
- отсутствие типовой формы расчетного листка, несоблюдение письменной формы данного документа или выдача расчетного листка только один раз в месяц;
- счетная ошибка при начислении и удержаний из заработной платы;
- неверное определение расчетного периода при определении среднего заработка, причиной может быть нерегулярное ведение табеля учета рабочего времени;
- не удержан НДФЛ с отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

3.4 Рекомендации по улучшению учета расходов на оплату труда на предприятии ООО «Континент-Сервис»

На основе проведенного анализа бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в ООО «Континент-Сервис» были выявлены проблемы и предложены пути их совершенствования:

1. Согласно учетной политике ООО «Континент-Сервис» не создается резерв на оплату отпусков. В соответствии с единым реестром субъектов малого и среднего предпринимательства, ООО «Континент-Сервис» относится к среднему предприятию. Следовательно, по законодательству бухгалтер обязан создавать данный резерв. В свою очередь главному бухгалтеру необходимо данное решение закрепить в Положение об учетной политике для целей бухгалтерского учета ООО «Континент-Сервис».

Согласно учетной политике для целей налогообложения ООО «Континент-Сервис» при учете доходов и расходов использует метод начисления, что позволяет создать резерв на оплату отпусков и в налоговом учете. Согласно законодательству РФ главный бухгалтер обязан отразить принятый им способ резервирования, определить предельную сумму отчислений и ежемесячный процент отчислений в данный резерв. В таком случае на сумму отчислений в резерв можно уменьшить налогооблагаемую прибыль уже с января текущего года.

Создание резерва на оплату отпусков позволит ООО «Континент-Сервис» избежать резкого роста расходов на оплату отпусков в сезон отпусков сотрудников, т.к. данный резерв позволяет распределить расходы предприятия равномерно в течение отчетного года.

2. На предприятии ООО «Континент-Сервис» отсутствует график и схема документооборота. Причиной этому может быть отклонения от сроков сдачи первичных документов в бухгалтерию, и как следствие бухгалтер не успевает проверять, обрабатывать и заносить данные в программу своевременно. Данное явление может быть основанием для задержки заработной платы работни-

ков, что повлияет на трудовую дисциплину и эмоциональное состояние работников.

График документооборота позволяет контролировать правильность заполнения документов и достоверное отражение хозяйственных операций. Использование графика документооборота на предприятии способствует формированию оптимизации движения документов в ООО «Континент-Сервис», а также определению необходимого количества документов для достоверного отражения операций. Также график позволяет определить конкретное число работников для работы с конкретными документами.

Для создания графика и схемы документооборота необходимо выполнять такие условия, как контроль за оформлением документов согласно требованиям законодательства РФ, наличие ответственных лиц за обработку тех или иных документов, а также наличие подтверждающих документов совершения сделки (договор, счет-фактура, товарная накладная, платежное поручение).

Затем, как график документооборота будет составлен и утвержден, все сотрудники предприятия, которые задействованы в данном графике, обязаны ознакомиться с приказом об утверждении и введении в действие графика документооборота, а также с мерой ответственности каждого работника при неисполнении требований предусмотренных документооборотом.

В случае внедрения данного предложения по созданию графика документооборота на предприятии ООО «Континент-Сервис», будут достигнуты такие результаты как, сокращение сроков создания бухгалтерской отчетности, повышение эффективности управления предприятием, а также избежание повторов документов и улучшение качества функционирования подразделений.

На основе проведенного анализа видно, что коэффициент зарплатоотдачи уменьшился в отчетном году (2016 год) по сравнению с базисным годом (2015 год) на 8,91, т.е. каждый 1 рубль зарплаты стал давать на 8,91 руб. меньше товарной продукции. Это позволяет сделать вывод о том, что у работников

нет заинтересованности в повышении эффективности производства предприятия.

Наиболее перспективным направлением совершенствования мотивации труда является развитие нематериального поощрения работника путем повышения значимости работника, т.е. повышение его профессионального уровня для этого необходимо планировать мероприятия по повышению их квалификации и посещение учебных занятий. Для поддержания должного уровня знаний, квалификации работников можно внедрить систематические тесты и экзамены внутри предприятия, результаты которых будут влиять на размер премий, надбавок к заработной плате в виде поощрения.

Немаловажным аспектом является организация отдыха работников на предприятии. Согласно ст. 108 ТК РФ В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В ООО «Континент-Сервис» данный перерыв предоставляется в течение 60 минут. Предприятию можно порекомендовать создание отдельной комнаты отдыха, где работники могут осуществлять прием пищи. На данный момент работники производят прием пищи на рабочем месте, что может повлечь порчу документов, компьютерной техники и пр.

Социальная ответственность
ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

| | |
|---------------|-----------------------------|
| Группа | ФИО |
| ЗБЗА | Наконечная Ирина Викторовна |

| | | | |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Институт | социально - гуманитарных технологий | Кафедра | Экономики |
| Уровень образования | Бакалавр | Направление | 38.03.01 Экономика |

| | |
|---|--|
| Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»: | |
| <i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i> | Рабочее место бухгалтера находится в г. Томск. Возникновение вредных и опасных факторов производственной среды, а также чрезвычайных ситуаций социального характера практически полностью отсутствуют. |
| <i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i> | - ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности» - серия международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000 - GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. SA 8000 - ТК РФ - экологическое законодательство РФ |
| Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке: | |
| <i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности</i> | - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; |
| <i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности</i> | - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообще- |

| | |
|---|--|
| | <p>ством и местной властью;</p> <ul style="list-style-type: none"> - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров) |
| 3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности | <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности |
| 4. Разработка программ КСО на предприятии | <ul style="list-style-type: none"> - определение целей и задач программы КСО - определение стейкхолдеров организации - определение элементов программы КСО - определение затрат на программу КСО - оценка эффективности программы |
| Перечень графического материала: | |
| <i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i> | Табличные данные |

| | |
|--|------------|
| Дата выдачи задания для раздела по линейному графику | 10.02.2017 |
|--|------------|

Задание выдал консультант:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------|------------|
| Доцент кафедры экономики | Горюнова Наталия Николаевна | Кандидат экономических наук | | 10.02.2017 |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------|---------|------------|
| ЗБЗА | Наконечная Ирина Викторовна | | 10.02.2017 |

1) Определение целей и задач КСО.

Так как у предприятия ООО «Континент-Сервис» отсутствует разработанная программа Корпоративной социальной ответственности (далее КСО), то предлагается разработанная программа КСО для данного предприятия, в соответствии предложенному алгоритму.

Определение целей КСО на предприятии ООО «Континент-Сервис» представлены в таблице 20.

Таблица 20 - Определение целей КСО на предприятии

| | | |
|--------------------|--|--|
| Миссия компании | 1. Повышение уровня качества кондитерских изделий; 2. Использование современных технологий производства; 3. Снижение себестоимости продукции; 4. Создание принципиально новых видов кондитерских изделий; 5. Сохранение стабильного и профессионального коллектива работников предприятия. | Цели КСО: 1. Развитие собственного персонала, что позволит избежать высокой текучести кадров и привлечение высококвалифицированных специалистов; 2. Рост производительности труда в компании; 3. Улучшение имиджа компании, рост репутации; |
| Стратегия компании | 1. Обеспечение кондитерскими изделиями всех типов потребителей; 2. Становление ведущим производителем и поставщиком мучных кондитерских изделий на российском рынке; 3. Усовершенствование единой дистрибуционной сети для реализации своей продукции. | 4. Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе; |

Для того чтобы программа КСО приносили как социальные, так и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию предприятия, т.е. деятельность компании и программа КСО должны иметь одинаковое направление развития. Тогда программа КСО будет выступать вспомогательным элементом деятельности предприятия.

Существует традиционная модель КСО, которая заключается в том, что предприятие периодически участвует в программе КСО, это зависит от существующих финансовых возможностей. Иными словами, если у предприятия есть в данный момент денежные средства и потребность участия в КСО, то оно выделяете денежные средства на данную программу, если нет – то программа КСО может быть приостановлена на неопределённый срок. А также есть и стратегическая модель КСО, которая предполагает разработку и применение программы КСО в долгосрочной перспективе, с учетом миссии и стратегии предприятия, а также интеграцию КСО в повседневную работу предприятия. В данной модели денежные средства выделяют на постоянной основе.

Для предприятия ООО «Континент-Сервис» наиболее подходящая модель КСО – это традиционная, т.к. данная модель позволяет использовать денежные средства в целях программы КСО при возникновении потребности.

2) Определение стейкхолдеров программы КСО.

После того как сделали выбор целей новой программы КСО, необходимо определить главных стейкхолдеров программы.

Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Определение стейкхолдеров программы КСО представлены в таблице 21.

Таблица 21 - Определение стейкхолдеров программы КСО

| № | Цели КСО | Стейкхолдеры |
|---|---|--|
| 1 | Развитие собственного персонала, что позволит избежать высокой текучести кадров и привлечение высококвалифицированных специалистов; | Наемные работники |
| 2 | Рост производительности труда в компании; | Наемные работники |
| 3 | Улучшение имиджа компании, рост репутации; | Работники, собственники, органы местной власти, поставщики, партнеры, инвесторы, потребители |
| 4 | Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе; | Работники, собственники, органы местной власти, поставщики, партнеры, инвесторы, кредиторы |

Цель КСО развить собственный персонал заинтересует работников предприятия, так как программы будут для их развития, они ожидают удовлетворения их труда в формах достойной оплаты, возможностей профессионального роста и построения деловой карьеры, здоровой моральной атмосфере, приемлемых условий и режима труда, хорошего руководства, отсюда следует и достижение второй цели КСО – рост производительности труда.

Цель КСО улучшение имиджа компании, рост репутации заинтересует всех на кого деятельность организации оказывает прямое, так и косвенное влияние, это же можно отнести к цели стабильности и устойчивости развития компании в долгосрочной перспективе.

3) Определение элементов программы КСО.

Ожидаемый результат не обязательно должен выражаться в решении глобальной проблемы общества или стейкхолдеров, он должен быть пропорционален временным и финансовым затратам.

Таблица 22 - Определение элементов программы КСО

| № | Стейкхолдеры | Описание элемента | Ожидаемый результат |
|---|-----------------------|--|--|
| 1 | Наемные работники | Благотворительные пожертвования - форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, транспорт и т.д.). | Развитие собственного персонала, что позволит избежать высокой текучести кадров и привлечение высококвалифицированных специалистов; Рост производительности труда |
| 2 | Собственники | Благотворительные пожертвования - форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, транспорт и т.д.). | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 3 | Органы местной власти | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. | Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе |

| | | | |
|---|------------|--|--|
| | | Рассматриваются социальные, экологические последствия. | |
| 4 | Поставщики | Денежные гранты – форма адресной помощи, выделяемой компанией на реализацию определенных социальных программ. Гранты, как правило, связаны с основной деятельностью компании, ее основными стратегическими целями. | Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе |
| 5 | Партнеры | Корпоративное волонтерство – вид деятельности, который подразумевает участие сотрудников компании в работе на благо местных сообществ на добровольной основе | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 6 | Инвесторы | Социально значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара или услуги на проведение социальных программ компании | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 7 | Кредиторы | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных | Улучшение имиджа компании, рост репутации |

| | | | |
|---|-------------|---|---|
| | | проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия | |
| 8 | Потребители | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия | Улучшение имиджа компании, рост репутации |

4) Затраты на программы КСО .

Бюджет КСО на мероприятия зависит от: важности целей для предприятия; влияния на стейкхолдеров; ожидаемых результатов.

Таблица 23 - Затраты на мероприятия КСО

| № | Мероприятия | Единица измерения | Цена | Стоимость реализации на планируемый период |
|---|---------------------------------|-------------------|------|--|
| 1 | Благотворительные пожертвования | тыс.руб. | 500 | 500 |
| 2 | Социальные инвестиции | тыс.руб. | 600 | 600 |
| 3 | Денежные гранты | тыс.руб. | 100 | 100 |
| 4 | Корпоративное волонтерство | тыс.руб. | 100 | 100 |

| | | | | |
|---|------------------------------|-----------|-----|------|
| 5 | Социально значимый маркетинг | тыс.руб. | 100 | 100 |
| | Итого | тыс. руб. | - | 1400 |

Затраты на мероприятия КСО были проведены с помощью метода экспертных оценок. Ранее предприятию ООО «Континент-Сервис» была предложена традиционная модель КСО, т.к. согласно бухгалтерской отчетности в 2016 году чистая прибыль составила (4571) млн. руб., т.е. убыток. Это позволяет сделать вывод, что свободных денежных средств для реализации программы КСО у предприятия нет.

Так как благотворительных пожертвований по отношению к стейкхолдерам две, то и выделенные средства распределяем по 250 тыс. руб. на мероприятие. В итоге получаем: затраты на благотворительные пожертвования 500 тыс. руб.

Так же поступаем с другими мероприятиями, следовательно, затраты на социальные инвестиции равны 600 тыс. руб., на денежные гранты, корпоративное волонтерство, социально значимый маркетинг по 100 тыс. руб.

5) Ожидаемая эффективность программ КСО

Эффект программ КСО по отношению к предприятию выражается в:

- улучшении имиджа компании;
- снижении текучести кадров;
- повышение производительности труда;
- повышении морального духа персонала;
- повышении квалификации персонала;
- установление связи с органами местного самоуправления;
- привлечении инвестиций и т.д.

Эффект программ КСО по отношению к обществу может выражаться в:

- улучшении материального благополучия граждан;
- помощь нуждающимся;

- улучшение здоровья людей (через продукцию или программы);
- локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия);
- решение социальной проблемы.

Результаты занесены в таблицу 24.

Таблица 24 - Оценка эффективности мероприятий КСО

| № | Названия мероприятия | Затраты | Эффект для компании | Эффект для общества |
|---|---------------------------------|---------------|---|--|
| 1 | Благотворительные пожертвования | 500 тыс. руб. | -улучшении имиджа компании; - снижении текучести кадров; -повышении морального духа персонала; -повышении квалификации персонала | - помощь нуждающимся |
| 2 | Социальные инвестиции | 600 тыс. руб. | -установление связи с органами местного самоуправления; -привлечении инвестиций | - улучшение здоровья людей (через продукцию или программы); |
| 3 | Денежные гранты | 100 тыс. руб. | улучшении имиджа компании | локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия); |
| 4 | Корпоративное волонтерство | 100 тыс. руб. | улучшение имиджа компании, рост репутации | локальный (точечный) эффект (возможно от одного |

| | | | | |
|---|------------------------------|---------------|---|---|
| | | | | благотворительного мероприятия) |
| 5 | Социально значимый маркетинг | 100 тыс. руб. | - улучшении имиджа компании; - привлечении инвестиций | локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия) |

После заполнения таблицы видно, что все мероприятия КСО органично вписываются в рамки деятельности предприятия ООО «Континент-Сервис» и соответствуют ожидаемым результатам программы КСО.

Делаем вывод, что соотношение затрат на мероприятие – эффект для компании – эффект для общества, является оптимальным и можем считать, что выбор правильный.

Заключение

Целью данной работы является анализ бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда на производственном предприятии (на примере ООО «Континент-Сервис»). Путем решения поставленных задач, рассмотрения теоретических основ формирования расходов на оплату труда, а также проведением расчетов данная цель была достигнута.

В дипломной работе были рассмотрены теоретические и практические аспекты учета расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете, в том числе их порядок и размеры признания, порядок начисления. А также документальное оформление учета расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете. Были изучены нормативно-правовые акты, которые регулируют расходы на оплату труда в РФ.

Основным законодательным актом по вопросу расходов на оплату труда в бухгалтерском учете является Трудовой Кодекс РФ и Положение по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации», а в налоговом учете - Налоговый Кодекс РФ. А также к дополнению данным документам существует ряд Федеральных Законов, которые дополняют и расширяют вышеперечисленные законодательные акты.

В работе были рассмотрены расходы на оплату труда, а именно: выплаты за неотработанное время (оплата отпускных, пособие по временной нетрудоспособности), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также отчисления во внебюджетные фонды.

Рассмотрев учет расходов на оплату труда можно сделать вывод о том, что существует очень много нюансов, в результате которых бухгалтер может допустить ошибку. Также ежегодно некоторые расходы корректируются согласно инфляции, потребностям работников и другим факторам.

В практической части данной работы проведен анализ баланса предприятия ООО «Континент-Сервис», системы бухгалтерского учета оплаты труда, а

также анализ персонала предприятия. Были рассчитаны коэффициенты движения рабочей силы и сделан вывод о стабильности состава кадров на предприятии.

Также проводя анализ учетной политики, были выявлены недостатки, которые предприятию желательно исправить, т.к. это может понести штрафные санкции со стороны контролирующих органов: создание резерва на оплату отпусков и утверждение графика документооборота.

Руководству предприятия необходимо принимать во внимание развитие нематериального поощрения работников путем повышения их значимости. Например, планирование мероприятий по повышению квалификации сотрудников и посещение учебных занятий, а также организация отдыха персонала путем создания отдельной комнаты отдыха, где работники могут осуществлять прием пищи.

При учете расходов на оплату труда бухгалтеру необходимо следить за изменениями в законодательстве: МРОТ, предельные величины при начислении страховых взносов и пособий, изменение расчетных периодов.

Данные мероприятия помогут улучшить ведение учета расходов на оплату труда на предприятии.

Список публикаций студента

1. Nakonechnaya I. V. , Gasparyan G. A. Monetary policy of the Central Bank of Russia [Electronic resorces] // Journal of Economics and Social Sciences. 2015 №. 7. p. 21-23. Mode of access: <http://jess.esrae.ru/56-178>

2. Наконечная И. В. Особенности учета удержаний из заработной платы // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов XII Всероссийской научно-практической конференции "Экономические науки и прикладные исследования": в 2 т., Томск, 17-21 Ноября 2015. Томск: ТПУ, 2015 Т. 1 С. 564-571.

3. Наконечная И. В. , Тетюева Ю. Р. Сравнительный анализ бренда и товарного знака // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов XII Всероссийской научно-практической конференции "Экономические науки и прикладные исследования": в 2 т., Томск, 17-21 Ноября 2015. Томск: Изд-во ТПУ, 2015 Т. 2 С. 243-247.

4. Наконечная И.В. Особенности расчета пособий по временной нетрудоспособности в 2016 году // GAUDEAMUS IGITUR научный журнал Томского института бизнеса. 2016. №4. С. 71 – 74.

5. Наконечная И.В. Особенности исчисления и уплаты страховых взносов во внебюджетные организации в 2016 году // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Учет, анализ, аудит и статистика: исследование тенденций и перспективы развития». Махачкала: Издательский дом «Наука плюс», 2016. С. 55 – 60.

Список использованных источников

1. Оплата труда [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста.
URL: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html> (дата обращения 04.12.2016 г.)
2. Бонусная система оплаты труда работника [Электронный ресурс] // Кадровое дело и делопроизводство. URL: <http://vkadry.com/bonusnaja-sistema-oplaty-truda.html> (дата обращения 31.01.2017 г.)
3. Комиссионная система оплаты труда работника [Электронный ресурс] // Кадровое дело и делопроизводство. URL: <http://vkadry.com/komissionnaja-sistema-oplaty-truda.html> (дата обращения 31.01.2017 г.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Электронный ресурс] // Консультант – плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 31.01.2017 г.)
5. Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. N 33н "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: справочная правовая система. URL: <http://base.garant.ru/12115838/#friends> (дата обращения 19.02.2017 г.)
6. Фонд оплаты труда: что это такое, как его рассчитать [Электронный ресурс] // Знайдело.ру – портал для тех, кто начинает свое дело. URL: <http://znaydelo.ru/personal/pravo/fond-oplaty-truda.html> (дата обращения 21.02.2017 г.)
7. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет : учеб. пособие 7-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2014. 841 с.
8. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах. М.: Проспект, 2013. 280 с.

9. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / коллектив авторов под общ. ред. О.Е. Качковой. М.: КНОРУС, 2014. 568 с.

10. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 5 августа 2000 года № 117-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант – плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения: 10.02.2017 г.)

11. Горюнова Н. Н., Колыхаева Ю.А., Сыроватская Т.Р. Налоги и налогообложение: учеб. пособие. Томск.: ТПУ, 2014

12. Крюков А.В. Бухгалтерский учет с нуля. М.: Эксмо, 2010. 368 с.

13. Бухгалтерский учет и аудит: учеб. пособие / под ред.: Ю.И. Сигидова, Г.Н. Ясменко. М.: ИНФРА-М, 2016. 407 с.

14. Расчет заработной платы за неотработанное время и пособия по временной нетрудоспособности [Электронный ресурс] // Электронная библиотека. URL: <http://libraryno.ru/2-12-6-raschet-zarabotnoy-platey-za-neotrabetannoe-vremya-i-posobiya-po-vremennoy-netrudospobnosti-buhfinuch1/> (дата обращения 20.04.2017 г.)

15. Резерв на оплату отпусков [Электронный ресурс] // Главная книга. URL: <http://glavkniga.ru/situations/k501658> (дата обращения 21.04.2017 г.)

16. Резерв на оплату отпусков: как его создать и использовать [Электронный ресурс] // Главбух. URL: <http://www.glavbukh.ru/art/18733-rezerv-na-oplatu-otpuskov-kak-ego-sozdat-i-ispolzovat> (дата обращения 21.04.2017 г.)

17. О минимальном размере оплаты труда: федеральный закон от 14.12.2015 N 376-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (Дата обращения 26.03.2017 г.)

18. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 29.12.2015) [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/ (Дата обращения 26.03.2017 г.)

19. Мартынюк Н.А. Работа на больничном: что выплатить и в каком размере // Главная книга. 2015. № 23. С. 44 – 54.

20. О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/ (Дата обращения 23.04.2017 г.)

21. Теоретико-методологические аспекты инновационной деятельности организации: монография / Е.В. Назарова, О.Е. Рязанова, Е.И. Сычева и др.; под ред. О.Е. Рязановой. Москва: ИИУ МГОУ, 2016. С. 258-278.

22. Антонова З.Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие. Томск: Изд-во ТПУ, 2012. 247 с.

23. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. М. : ИНФА-М, 2013. 512 с.

24. Страховые взносы 2017: что нового? [Электронный ресурс] // СКБ Контур – онлайн сервис для бухгалтерии и бизнеса. URL: <https://school.kontur.ru/publications/1502> (дата обращения 25.02.2017 г.)

25. Приказ Минфина РФ от 19 ноября 2002 г. № 114н "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Учет расчетов по налогу на прибыль организаций" ПБУ 18/02" [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: справочная правовая система. URL: <http://base.garant.ru/12129425/> (дата обращения 19.02.2017 г.)

26. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его

оплаты" [Электронный ресурс] // Консультант – плюс: справочная правовая система. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/#dst0 (дата обращения 25.02.2017 г.)

27. Приказ Минфина РФ от 13 декабря 2010 г. N 167н "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы" (ПБУ 8/2010)" [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: справочная правовая система. URL: <http://base.garant.ru/12182729/> (дата обращения 21.04.2017 г.)

28. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: федеральный закон от 19.02.1993 N 4520-1 [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/ (дата обращения 23.04.2017 г.)

29. Об учете для целей налога на прибыль премий к юбилейным датам работников: Письмо Минфина РФ от 09.07.2014 N 03-03-06/1/33167 [Электронный ресурс] // Контур норматив – онлайн сервис для бухгалтерии и бизнеса. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=239043> (дата обращения 07.05.2017 г.)

30. Бухгалтерский учет в коммерческих организациях: учеб. пособие / под ред.: М.В. Мельник. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2016. 480 с.

31. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах: учеб. пособие 2-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. А.В. Зоной. М.: ИНФРА-М, 2015. 224 с.

32. Бухгалтерский учет и анализ: учебник / под ред.: А.Е. Шевелева. М.: КНОРУС, 2016. 474 с.

33. Абросимова Ю.В. Условия включения премий в состав расходов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2017. № 2. С. 17 - 27.

34. Бережная Е.В., Бережная О.В., Косьмина О.И. Диагностика финансово-экономического состояния организации: учеб. Пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 304 с.

35. Журавлева И.В., Журавлева М.В. Кадровое делопроизводство: Начи-
наем с нуля. Аудит своими силами. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2014. 188 с.

36. Левина Г.Г., Бочкарева И. И. Бухгалтерский финансовый учёт: учеб.
пособие / под ред. Я. В. Соколова. М.: Магистр, 2014. 406 с.

Приложение А
(обязательное)

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

| | | |
|---|---------------|----------------|
| "Континент-Сервис" ООО <small>наименование организации</small> | Форма по ОКУД | Код 0301001 |
| | по ОКПО | 80068561 |

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 171лс | 24.04.2015 |

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

Принять на работу

| | |
|----|------------|
| | Дата |
| с | 24.04.2015 |
| по | |

| | |
|--|-------------------------------|
| Черных Ксению Евгеньевну <small>фамилия, имя, отчество</small> | Табельный номер 0000000274 |
|--|-------------------------------|

в Отдел материально-технического снабжения
структурное подразделение

Менеджер службы снабжения
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

условия приема на работу, характер работы

с тарифной ставкой (окладом) _____ **13 605** руб. **00** коп.
цифрами

надбавкой _____ руб. коп.
цифрами

с испытанием на срок _____ **2** месяца (ев)

Основание:

Трудовой договор от **"24" апреля 2015 г.** № КС0000032

Руководитель организации Генеральный директор **С. В. Рипенко**
должность личная подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ **"24" 04. 2015 г.**
личная подпись

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------|---------------------|------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Черных К. Е., Менеджер службы снабжения | 0000000274 | 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 | я я я я я я я я я я я я | в в в в в в в в в в в в | я я я я я я я я я я я я | в в в в в в в в в в в в | я я я я я я я я я я я я | Х Х Х | 9 72 12 96 | 21 168 760 | | | | | | | | | |
|---|--|------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------|---------------------|------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**Ответственное
лицо** Менеджер службы
снабжения _____
должность

К.Е. Черных
личная
подпись

К.Е. Черных
расшифровка подписи

**Руководитель
структурного
подразделения**

Генеральный директор

должность

С.В. Рипенко
личная
подпись

С.В. Рипенко
расшифровка подписи _____
31.03.2016г.

**Работник
кадровой
службы**

Начальник отдела
управления
кадрами

должность

Л.Н. Иванова
личная
подпись

Л.Н. Иванова
расшифровка подписи _____
31.03.2016г.

Приложение В (обязательное)

Унифицированная форма № Т-51
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. N 1

| |
|----------|
| Код |
| 0301010 |
| 80068561 |

форма по ОКУД
по ОКПО

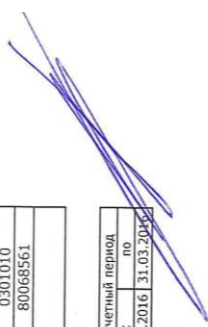
Общество с ограниченной ответственностью "Континент-Сервис"
(наименование организации)

Служба снабжения
(наименование структурного подразделения)

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| | 07.04.2016 |

| |
|-----------------------|
| Очетный период |
| с по |
| 01.03.2016 31.03.2016 |

РАСЧЕТНАЯ ВЕДОМОСТЬ



| Номер по порядку | Табельный номер | Фамилия, инициалы | Должность (специальность, профессия) | Тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб. | Отработано дней (часов) | | Начислено, руб. | | | | | Удержано и зачтено, руб. | | | | | Сумма, руб. | |
|------------------|-----------------|-------------------|--------------------------------------|--|-------------------------|------------------------|---------------------|---------|-----------|---|-----------|--------------------------|-----------|-------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|--|
| | | | | | рабочих | выходных и праздничных | повременно | сдельно | другое | другие доходы в виде социальных и материальных благ | всего | налог на доходы | прочее | всего | задолженности за организацией | задолженности за работником | к выплате | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | Д0000000452 | Аргунов Ю. А. | Грузчик | 17005,00 | 21 (168) | | 17 005,00 | | 16 422,00 | | 16 422,00 | 2 135,00 | 14 287,00 | | | | 18 | |
| 2 | 0000000344 | Веселов В. С. | Грузчик | 17005,00 | 21 (168) | | 17 005,00 | | 14 470,44 | | 31 475,44 | 4 092,00 | 3 000,00 | | | | 24 383,44 | |
| 3 | Д0000000455 | Данилевский А. Ю. | Менеджер службы снабжения | 10000,00 | | | | | 7 474,00 | | 7 474,00 | 972,00 | | | | | 6 502,00 | |
| 4 | 0000000058 | Королькова И. Л. | Менеджер службы снабжения | 10000,00 | | | | | 7 483,82 | | 7 483,82 | | | | | | 7 483,82 | |
| 5 | 0000000286 | Петров Е. С. | Грузчик | 17005,00 | 21 (168) | | 17 005,00 | | 14 470,44 | | 31 475,44 | 4 092,00 | 3 000,00 | | | | 24 383,44 | |
| 6 | 0000000340 | Терновых Ю. О. | Менеджер службы снабжения | 13605,00 | 21 (168) | | 13 605,00 | | 13 001,03 | | 26 606,03 | 3 277,00 | 4 000,00 | | 1,35 | | 19 329,03 | |
| 7 | 0000000012 | Филиппова Г. Е. | Заведующий складом | 12245,00 | 11 (88) | | 6 414,05 | | 16 758,66 | | 23 172,71 | 3 013,00 | 11 729,56 | | | | 8 430,15 | |
| 8 | 0000000274 | Черных К. Е. | Менеджер службы снабжения | 13605,00 | 21 (168) | | 13 605,00 | | 13 001,03 | | 26 606,03 | 3 459,00 | 4 000,00 | | | | 19 147,03 | |
| | | | | | | | Итого по странице: | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Итого по ведомости: | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 67 634,05 | | | | | 170 715,47 | | | | | 109 658,91 | |
| | | | | | | | 103 081,42 | | | | | 40 016,56 | | | | | 1 35 | |
| | | | | | | | 103 081,42 | | | | | 40 016,56 | | | | | 1 35 | |

Ведомость составил _____ (должность)
 _____ (личная подпись)
 _____ (расшифровка подписи)

Приложение Г

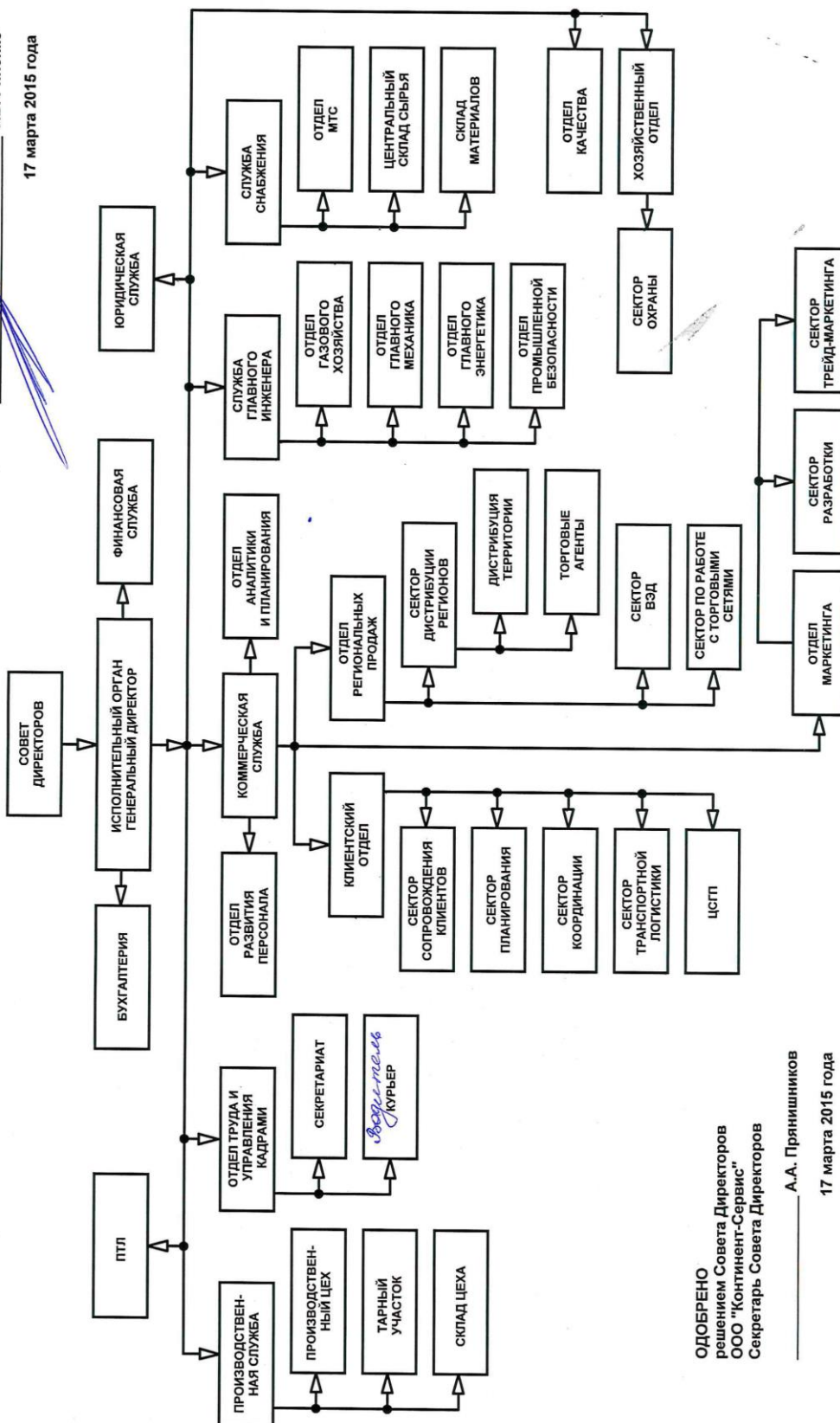
(обязательное)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ООО КОНТИНЕНТ-СЕРВИС

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО "Континент-Сервис"

С.В. Рипенко

17 марта 2015 года



ОДОБРЕНО
решением Совета Директоров
ООО "Континент-Сервис"
Секретарь Совета Директоров

А.А. Прянишников

17 марта 2015 года

Приложение Д (обязательное)

Приложение № 1
к Приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н
(в ред. Приказа Минфина России
от 05.10.2011 № 124н,
от 06.04.2015 № 57н)

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2016 г.

| | | |
|---|------------|-----------------|
| | Коды | |
| Форма по ОКУД | 0710001 | |
| Дата (число, месяц, год) | | |
| Организация Общество с ограниченной ответственностью "Континент-Сервис" | 80068561 | по ОКПО |
| Идентификационный номер налогоплательщика | 7014047805 | ИНН |
| Вид экономической деятельности Производство сухарей, печенья и прочих сухарных хлебобулочных изделий, производство мучных кондитерских изделий, тортов, пирожных, пирогов и бисквитов, предназначенных для длительного хранения | 10.72 | по ОКВЭД |
| Организационно-правовая форма / форма собственности Общества с ограниченной ответственностью/Частная собственность | 65 | по ОКОПФ / ОКФС |
| Единица измерения: тыс. руб. | 16 | по ОКЕИ |
| Местонахождение (адрес) 634049, Томская обл, Томск г, Мичурина ул, д.45 | 384 | |

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | Код | На 31 декабря 2016 г. ³ | На 31 декабря 2015 г. ⁴ | На 31 декабря 2014 г. ⁵ |
|------------------------|--|-------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | АКТИВ | | | | |
| | I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ | | | | |
| | Нематериальные активы | 1110 | - | - | - |
| | Результаты исследований и разработок | 1120 | - | - | - |
| | Нематериальные поисковые активы | 1130 | - | - | - |
| | Материальные поисковые активы | 1140 | - | - | - |
| | Основные средства | 1150 | 98 587 | 84 457 | 87 984 |
| | Доходные вложения в материальные ценности | 1160 | - | - | - |
| | Финансовые вложения | 1170 | - | - | - |
| | Отложенные налоговые активы | 1180 | 1 | - | - |
| | Прочие внеоборотные активы | 1190 | - | - | - |
| | Итого по разделу I | 1100 | 98 588 | 84 457 | 87 984 |
| | II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ | | | | |
| | Запасы | 1210 | 38 337 | 31 935 | 32 133 |
| | Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям | 1220 | 71 | 16 | 22 |
| | Дебиторская задолженность | 1230 | 92 862 | 68 355 | 69 357 |
| | Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов) | 1240 | - | 10 000 | 10 000 |
| | Денежные средства и денежные эквиваленты | 1250 | 2 433 | 1 379 | 91 |
| | Прочие оборотные активы | 1260 | 169 | 34 | 515 |
| | Итого по разделу II | 1200 | 133 872 | 111 719 | 112 118 |
| | БАЛАНС | 1600 | 232 460 | 196 176 | 200 102 |

| Пояснения ¹ | Наименование показателя ² | Код | На 31 декабря 2016 г. ³ | На 31 декабря 2015 г. ⁴ | На 31 декабря 2014 г. ⁵ |
|------------------------|--|-------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | ПАССИВ | | | | |
| | III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ ⁶ | | | | |
| | Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) | 1310 | 10 | 10 | 10 |
| | Собственные акции, выкупленные у акционеров | 1320 | (-) ⁷ | (-) | (-) |
| | Переоценка внеоборотных активов | 1340 | - | - | - |
| | Добавочный капитал (без переоценки) | 1350 | - | - | - |
| | Резервный капитал | 1360 | - | - | - |
| | Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 1370 | 1 981 | 6 551 | (467) |
| | Итого по разделу III | 1300 | 1 991 | 6 561 | (457) |
| | IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА | | | | |
| | Заемные средства | 1410 | 193 166 | 130 736 | 134 425 |
| | Отложенные налоговые обязательства | 1420 | 31 | 1 | - |
| | Оценочные обязательства | 1430 | - | - | - |
| | Прочие обязательства | 1450 | - | - | - |
| | Итого по разделу IV | 1400 | 193 197 | 130 737 | 134 425 |
| | V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА | | | | |
| | Заемные средства | 1510 | 1 951 | 1 035 | 15 315 |
| | Кредиторская задолженность | 1520 | 35 321 | 57 843 | 50 817 |
| | Доходы будущих периодов | 1530 | - | - | - |
| | Оценочные обязательства | 1540 | - | - | - |
| | Прочие обязательства | 1550 | - | - | 2 |
| | Итого по разделу V | 1500 | 37 272 | 58 878 | 66 134 |
| | БАЛАНС | 1700 | 232 460 | 196 176 | 200 102 |

Руководитель _____ Рипенко С.В.
(подпись) (расшифровка подписи)
" 24 " марта 2017 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.
4. Указывается предыдущий год.
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.
6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.