

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

Институт электронного обучения

Направление подготовки: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы:
Бухгалтерский учет заработной платы на примере ОАО «Томское пиво»
УДК647.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2А1	Балаева Светлана Владимировна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель кафедры экономики ТПУ	Силифонова Екатерина Валерьевна	канд. экон. наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Г.А.	Д-р экон. наук, профессор		

Томск 2017

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

Барышева Г.А.

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ2А1	Балаева Светлана Владимировна

Тема работы:

Бухгалтерский учет заработной платы на примере ОАО «Томское пиво»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 1367/с от 28.02.2017
Срок сдачи выполненной работы	01.06.2017

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы)</i>	Нормативные документы, периодические издания, учебная литература, учетные данные предприятия.
---	---

<i>(непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энерго-затратам; экономический анализ и т. д.).</i>	
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области;</i> <i>постановка задачи исследования, проектирования, конструирования;</i> <i>содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования;</i> <i>обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке;</i> <i>заключение по работе).</i>	- раскрыть экономической сущности учета оплаты труда; - отобразить организационно-экономическую характеристику ОАО «Томское пиво»; - описать современное состояние учета оплаты труда; - произвести анализ трудовых ресурсов ОАО «Томское пиво»; -предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета в ОАО «Томское пиво».
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Таблицы, рисунки.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Феденкова Анна Сергеевна

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	02.02.2017
--	------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель кафедры экономики ТПУ	Силифонова Екатерина Валерьевна	канд. экон. наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2А1	Балаева Светлана Владимировна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 115 с, 4 рис., 16 табл., 29 источников, 10 прил.

Ключевые слова: заработная плата, анализ заработной платы, анализ труда, учет заработной платы на производственном предприятии.

Актуальность выбранной темы ВКР заключается в том, что уровень жизни населения зависит от размера заработной платы. Для основной части людей заработная плата - это основной источник дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой, в том числе с ее размером, способом начисления и формой выплаты, удержаний из заработной платы и другие, являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Объектом исследования является заработная плата в ОАО «Томское пиво».

Предметом исследования является система учета заработной платы.

Цель работы рассмотреть учет заработной платы на примере ОАО «Томское пиво», и произвести анализ учета труда, в том числе анализ использованного времени, производительности труда, структуру кадров. В соответствии с поставленной целью в рамках работы необходимо последовательно решить следующие задачи:

- раскрыть экономическую сущность учета оплаты труда;
- отобразить организационно-экономическую характеристику ОАО «Томское пиво»;
- описать современное состояние учета оплаты труда;
- произвести анализ трудовых ресурсов ОАО «Томское пиво»;
- предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета в ОАО «Томское пиво».

Теоретическую и методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют нормативно-правовые акты, научные работы ученых экономистов по данной проблематике.

Обозначения и сокращения

ГК - Гражданский кодекс

Дт - дебет

ИНН - индивидуальный номер налогоплательщика

Кт - кредит

МРОТ - минимальный размер оплаты труда

НДФЛ - налог на доходы физических лиц

НК - Налоговый кодекс

ОАО - Открытое Акционерное Общество

ред. - редакция

ст. - статья

Т. е. - то есть

ТК - Трудовой кодекс

ФСС - фонд социального страхования

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические основы бухгалтерского учета оплаты труда.....	11
1.1 Экономическое содержание оплаты труда	11
1.2 Нормативное регулирование заработной платы	23
1.3. Документальное регулирование.....	28
2. Бухгалтерский учет заработной платы на предприятии.....	37
2.1 Синтетический и аналитический учет	37
2.2 Учет начислений.....	45
2.3 Учет удержаний из заработной платы.....	50
3.Учет заработной платы на примере ОАО «Томское пиво».....	61
3.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «Томское пиво».....	61
3.2 Учет начислений и выплат сотрудникам предприятия ОАО «Томское пиво»	64
3.3 Учет удержаний и вычетов из заработной платы сотрудников ОАО «Томское пиво».....	76
3.4 Рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы в ОАО «Томское пиво».....	79
4. Корпоративная социальная ответственность.....	90
Заключение.....	98
Приложение А.....	103
Структура ОАО «Томское пиво»	103
Приложение Б	104

Приказ о приеме на работу	104
Приложение В	105
Личная карточка работника.....	105
Приложение Г	106
Начисление заработной платы работникам ОАО « Томское пиво ».....	106
Приложение Д.....	107
Начисление заработной платы работникам ОАО « Томское пиво ».....	107
Приложение Е	108
Расчетный листок	108
Приложение И.....	109
Табель учета рабочего времени.....	109
Приложение К.....	110
Главная книга.....	110
Приложение Л.....	111
Оборотно-сальдовая ведомость.....	111
Приложение М.....	112
Итог оценки всех должностей	112

Введение

Заработная плата - это плата за труд, которую получает работник. Заработная плата зависит от стажа, квалификации работника, ставки и отработанного времени. Спрос и предложение на рынке труда влияют на размер заработной платы. Специалисты, наемные работники являются продавцами на рынке рабочей силы, а работодатели - покупателями. В качестве работодателей могут выступать индивидуальные предприниматели, коммерческие организации, государственные учреждения. Конкуренция также оказывает влияние на размер заработной платы, как гарантированных выплат и форме окладов, так и различные премии за проявленные успехи. Спросом на рынке труда выступают вакансии в различных организациях, требования к потенциальному работнику определенной квалификации и опытом работы. Предложением служит наличие заинтересованных специалистов. При подписании трудового договора происходит заключение сделки. При этом в трудовом договоре прописываются размер заработной платы и ее форма.

Зарплата, как правило, является основным источником дохода россиян, поэтому бухгалтеру на данном участке следует соблюдать точность при расчетах и следить за изменениями в законодательстве Российской Федерации. Верный расчет и начисление заработной платы, а также премий, отчислений в налоговую инспекцию и внебюджетные фонды - показатель надежности организации. Поэтому труд бухгалтера по расчетам заработной платы и отчетности высоко ценится в профессии.

Сотрудники организации получают зарплату из расчета личного вклада в развитие организации и чистой прибыли. Минимальный размер заработной платы урегулирован законодательством РФ, и един для всех организаций. Максимальная же величина заработной платы не ограничена. Поэтому работодатели хоть и сами вправе выбрать форму и размер оплаты труда, решают вопрос о премировании или материальной помощи, они должны обеспечить своим сотрудникам гарантированный доход в виде минимального

размера оплаты труда. На сегодняшний день учет расчетов по заработной плате проводится с персоналом как штатным, так и внештатными сотрудниками.

Поэтому вопрос точности начисления и своевременной выплаты заработной платы сотрудникам с учетом трудового кодекса является актуальным как для персонала, так и экономического субъекта.

Целью написания дипломной работы является анализ бухгалтерского учета заработной платы на примере ОАО «Томское пиво».

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- раскрыть экономической сущности учета оплаты труда;
- отобразить организационно-экономическую характеристику ОАО «Томское пиво»;
- описать современное состояние учета оплаты труда;
- произвести анализ трудовых ресурсов ОАО «Томское пиво»;
- предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета в ОАО «Томское пиво».

Объект исследования - система бухгалтерского учета заработной платы

Предметом исследования является бухгалтерский учет заработной платы в ОАО «Томское пиво».

Теоретическую и методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют нормативно-правовые акты, научные работы ученых экономистов по данной проблематике. Для написания работы были использованы различные статистические и математические методы, приемы сравнения, обобщения и другие. Источниками информации при написании работы служили локальные акты, которые регулируют бухгалтерский учет оплаты труда в организации, данные бухгалтерской отчетности, специализированной отчетности, первичного, аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда за период 2016-2017 год.

1 Теоретические основы бухгалтерского учета оплаты труда

1.1 Экономическое содержание оплаты труда

Одной из самых важных и кропотливых задач бухгалтерского учета являются операции по учету труда и его уплате. Накапливание и систематизирование сведений об издержках труда на выпуск продукции и оплату труда каждому из работников обеспечивает бухгалтерский учет труда. В экономической теории выдвигают на первый план две главных концепции определения природы заработной платы:

- 1) Заработная плата - это плата за труд. Под влиянием коммерческих факторов, такого типа как спрос и предложение, складывается величина и динамика оклада.
- 2) Заработная плата - это финансовое отражение стоимости товара "трудовые ресурсы". В таком случае размер заработной платы определён условиями труда и факторами рынка, к каковым причисляют спрос и предложение, под воздействием которых осуществляется расхождение заработной платы от стоимости рабочей силы [1].

Теоретические основы концепции «заработная плата как плата за труд» разработали Адам Смит и Давид Риккардо. Адам Смит уверял, что в качестве товара вступает труд и имеет он естественную цену - "естественную заработную плату". Естественная цена в таких условиях определена производственными затратами, в состав которых включают стоимость минимального прожиточного минимума работника и его семьи. Адам Смит в своей работе не проводит несоответствий между трудом и "рабочей силой", другими словами под "естественной заработной платой" рассматривается стоимость рабочей силы. Величина фонда заработной платы сформированная по А.Смиту является физическим минимумом средств существования

работника. К тому же, заработная плата имеет в своем составе исторические и культурные составляющие[1].

Карл Маркс выступает автором второй концепции - «заработная плата как денежное выражение стоимости товара "рабочая сила". Основой данной концепции являлось то, что Карл Маркс в своих работах дифференцировал понятия "труд" и "рабочая сила". Он выдвинул и доказал то, что труд не является товаром и не может иметь ценность. В таком случае рабочая сила, которая обладает способностью к труду - это и есть не что иное, как товар, а заработная плата в свою очередь - цена этого товара в денежном проявлении стоимости [1].

Кондраков Н. П. в своих исследованиях дает иное определение оплаты труда. По его мнению: «Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами» [2].

Условие необходимое для точного определения оплаты труда и наличие принципа материальной заинтересованности, - это упорядоченный бухгалтерский учет.

Пизенгольц М.З. в собственных исследованиях затрагивает такие задачи учета труда, как:

- существенность точного и своевременного документального отражения фактических затрат труда в различных отраслях хозяйства;
- необходимость в точном отражении объемов выполненных работ или выпуске продукции и использованного рабочего времени;

- необходимый контроль за правильным применением установленных норм и расценок, которые обеспечивают точное начисление заработной платы;
- необходимый контроль количества труда, вложенный каждым работником хозяйства, для целей точного начисления оплаты труда и выплаты ее в установленные сроки;
- необходимый контроль использования установленного фонда заработной платы и численности работников предприятия по их категориям;
- необходимость соблюдения порядка отнесения оплаты труда по бухгалтерским счетам, который обеспечивает правильность начисления затрат на объектах учета;
- широкое применение прогрессивных форм организации и оплаты труда, в том числе в условиях подрядных и арендных отношений [3].

Согласно ст.129 Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера). И также стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, под начислением заработной платы следует понимать определение на основании первичных документов денежной суммы,

причитающейся работнику за выполнение трудовых обязанностей, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Каждому работнику за его труд в течение определенного времени полагается оплата, но заработная плата у всех разная.

Вне зависимости от того, в какой организации осуществляет свою трудовую деятельность работник - коммерческой или некоммерческой, государство гарантирует, что в соответствии с действующим законодательством, выполненная им работа будет оплачена.

Заработная плата выполняет следующие основные функции, показанные на рисунке 1.1

Данная схема показывает, что заработная плата выполняет шесть основных функций. Для того чтобы определить социально-экономическую сущность заработной платы, необходимо рассматривать ее с двух сторон: с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя.

Для работника - заработная плата является основным источником дохода. Отсюда стимулирующая роль заработной платы. Для работодателя заработная плата работников представляет собой затраты на производство продукции, поэтому он стремится их минимизировать.



Рисунок 1.1 - Функции заработной платы

Таким образом, заработная плата не только обеспечивает полноценное восстановление затрат работника, но и выступает средством мотивации к труду, отражает социальный статус работника, а также способствует оптимизации размещения трудовых ресурсов.

В современных рыночных условиях выделяют рыночные и нерыночные факторы, влияющие на оплату труда, в результате воздействия которых складывается определенный уровень оплаты труда. Факторы заработной платы представлены на рисунке 1.2



Рисунок 1.2 - Факторы формирования заработной платы

К рыночным факторам относят:

- Спрос и предложение на рынке труда. Снижение спроса на рынке товаров и услуг из-за роста цен на данные товары, снижения качества, изменения потребностей покупателей, снижения их доходов влечет за собой сокращение объемов выпуска продукции, в результате чего спрос на используемый ресурс труда снижается, что приводит к ухудшению условий найма работников, в том числе снижению заработной платы. Повышение спроса на продукцию может положительно сказаться на заработной плате, так как рост цен может вызвать рост спроса на рынке труда. Поскольку для удовлетворения спроса необходимо увеличивать объемы производства, а соответственно привлекать дополнительные трудовые ресурсы или повышать производительность труда работающих сотрудников за счет материального стимулирования, но в любом случае такие изменения приводят к росту заработной платы.

Полезность ресурса для предпринимателя - на протяжении какого времени будет экономически целесообразно нанимать дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторах производства [21, с. 29].

Эластичность спроса на труд по цене. Рост заработной платы ведет к увеличению затрат организации по статьям расхода на оплату труда и отчисления на социальные нужды, что влечет за собой снижение спроса на трудовые ресурсы, так как каждая организация стремится минимизировать свои затраты. Это в свою очередь приводит к ухудшению условий найма, а следовательно, снижению заработной платы. Но при этом эластичность спроса на труд по цене зависит от:

- характера динамики предельного дохода. Если дополнительный доход, получаемый от продажи дополнительной единицы продукции, снижается медленными темпами (в трудоемких отраслях со значительной долей ручного труда), то рост цен на трудовые ресурсы ведет к медленному снижению спроса на рынке труда, то есть эластичность спроса по цене низкая. Если же дополнительный доход, получаемый от продажи дополнительной единицы продукции снижается быстро, то повышение заработной платы вызовет резкое

падение спроса на трудовые ресурсы, а значит эластичность спроса по цене высокая;

- доли затрат на трудовые ресурсы в общем объеме затрат организации. Чем больше удельный вес затрат на трудовые ресурсы в общих затратах на производство товара, тем в большей степени спрос на рынке труда зависит от цены трудовых ресурсов, так как изменение затрат на оплату труда будет во многом определять динамику общих затрат;

- эластичности спроса на товары, работы, услуги, при производстве которых используется данные трудовые ресурсы. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, зависит от размера цены, установленной продавцом. В связи с этим и спрос на трудовые ресурсы, используемые при их производстве, будет находиться в слабой зависимости от цены на трудовые ресурсы.

- Взаимозаменяемость ресурсов. Изучая воздействие данного фактора, необходимо обратить особое внимание на то, что возможности работодателя снижать затраты на трудовые ресурсы при неизменной технической базе существенно ограничены. Это связано с тем, что заработная плата достаточно подвижна в сторону роста, но при этом практически неподвижна в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В такой ситуации актуальным становится вопрос о возможности замещения живого труда более производительной, современной техникой.

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке современной, более производительной техники может оказать разностороннее воздействие на уровень оплаты труда и конъюнктуру на рынке трудовых ресурсов в зависимости от того, какой эффект желает получить работодатель. В первом случае возникает эффект замещения, то есть сокращение персонала организации при неизменном или увеличивающемся объеме производства и реализации продукции, товаров, работ, услуг в результате применения

новейшей современной техники. В таких условиях спрос на рынке труда снижается, возникает безработица, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в дальнейшем приводит к ухудшению условий найма, а значит к снижению ставки заработной платы. Во втором случае возникает эффект роста объема выпуска продукции в результате применения высокопроизводительной техники, что значительно снижает средние затраты на производство продукции и существенно повышает его эффективность. При данных обстоятельствах спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению.

- Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен ведет к увеличению прожиточного минимума, то есть стоимости жизни. Это приводит к росту воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом [21, с. 30].

К нерыночным факторам относятся меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда. Также на размер заработной платы могут повлиять профсоюзы. Конечный результат деятельности предприятия, то есть в случае получения дополнительной прибыли, руководство может повысить оклад или выплатить премию работнику. А также личный трудовой вклад работника может в значительной степени повлиять на размер оплаты труда, то есть своевременное, качественное исполнение работником своих обязанностей, проявление инициативы в разработке мероприятий по повышению эффективности деятельности предприятия может привести к росту заработной платы путем премирования.

Основными видами расходов на оплату труда являются:

- оклад - размер номинальной месячной заработной платы, установленный работнику согласно занимаемой им должности;

- премия - денежное или материальное поощрение за определенные достижения;
- оплата отпускных - в трудовом праве предоставляемый работнику непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка либо без сохранения последнего;
- иные гарантии и компенсации.

На практике превращение материальной заинтересованности работников в одно из действенных средств повышения эффективности производства осуществляется с помощью применения различных форм и систем оплаты труда.

Трудовое законодательство устанавливает формы оплаты труда. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы [6, ст. 131].

Существуют две основные разновидности систем оплаты труда: повременная и сдельная. Таким образом, заработная плата может зависеть либо от отработанного времени, либо от полученных результатов. Существуют и другие разновидности систем оплаты труда, но они основаны либо на повременной, либо на сдельной системе. Однако у каждой из систем есть свои особенности. Классификация систем оплаты труда представлена на рисунке 1.3



Рисунок 1.3 - Классификация систем оплаты труда

Каждая из приведенных систем имеет свои достоинства и недостатки, которые представлены в Таблице 1.1

Таблица 1.1 - Преимущества и недостатки существующих систем оплаты труда

Система ОТ	Для каких работников	Преимущества	Недостатки
Повременная	Для всех	Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени	Заработная плата не зависит от результатов работы
Повременно-премиальная	Для всех	Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы	Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, и поэтому есть вероятность субъективной оценки
Сдельная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Сумма з/п четко зависит от количества произведенной продукции, налицо заинтересованность работников в повышении производительности труда	Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество
Сдельно-премиальная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством изделий
Бонусная	Для работников, от которых напрямую зависит уровень прибыли или доходов организации	Работники напрямую заинтересованы в повышении выручки или прибыли организации	Не всегда рост выручки и прибыли напрямую зависит от работника
Оплата труда на комиссионной основе	Для работников, от которых напрямую зависят доходы организации	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда. Чем выше полученные доходы, тем выше зарплата. Работник сам может приблизительно рассчитать свою зарплату	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда
Бестарифная	Для специалистов, работающих в группе и выполняющих сходные функции	Члены группы заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, коллективный труд становится более эффективным	Сложно оценить вклад каждого участника группы. Может иметь место «уравниловка»
Система с групповым премированием	Для специалистов, работающих в группе, объединенной для выполнения определенного проекта	Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда. Специалисты охотнее будут участвовать в новом проекте и помогать друг другу для скорейшего его завершения	Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда

Таким образом, выбор оптимальной системы оплаты труда позволит осуществлять стимулирование работников, что повысит производительность труда и предприятия в целом.

1.2 Нормативное регулирование заработной платы

Прежде чем возникнет заработная плата и обязанность по ее выплате, между работниками и работодателем должны установиться трудовые отношения.

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы в интересах, под управлением и контролем работодателя), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Что касается нормативного регулирования учета расчетов с персоналом, то можно выделить документы, регулирующие вопросы возникновения, обращения расчетов, и документы, регулирующие вопросы учета расчетов с персоналом.

Законодательная база трудовых отношений, прежде всего, определена Конституцией РФ. Статья 7 Конституции РФ устанавливает: «В Российской

Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...» [3, ст. 7].

Статья 37 Конституции РФ гласит: «Труд свободен...». Каждый индивид имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, и данное вознаграждение должно быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом [3, ст. 37].

Реализация прикрепленного в Конституции РФ права на вознаграждение за труд и нашедшего отражение в соответствующих статьях Трудового Кодекса РФ предлагает возможность сторон трудовых отношений самостоятельно устанавливать размер заработной платы по согласию сторон без каких-либо максимальных ограничений. В качестве основных факторов, определяющих размер оплаты труда в ч.1 ст. 132 ТК РФ выступают количество затраченного сотрудником предприятия труда и его качество [6].

Трудовой кодекс РФ регулирует трудовые отношения. В статье 1 раскрываются цели и задачи трудового законодательства, в статье 2 определяются основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в статье 15 дается определение трудовых отношений [6].

В главе 2 Трудового кодекса также раскрываются стороны трудовых отношений, их права и обязанности, основания возникновения трудовых отношений. В части второй Трудового кодекса определяется понятие, принципы, стороны, формы социального партнерства, также в Трудовом кодексе определены нормы коллективных переговоров. В статье 40 дается определение коллективному договору [6].

В статье 41 рассмотрено содержание и структура коллективного договора [6, ст. 41]. Коллективный договор не является обязательным, однако его заключение выгодно работодателю, в том числе и с точки зрения облегчения

налогового бремени. Это в первую очередь касается обложением налогом на прибыль. Все прописанные в коллективном договоре расходы работодателя, связанные с оплатой труда, материальным стимулированием и социальными гарантиями работникам, делают такие выплаты экономически оправданными и дают право относить их на затраты в целях уменьшения налоговой базы по налогу на прибыль.

В статье 56 ТК РФ дается определение трудового договора. В статье 57 определяется содержание договора, в 58 статье определяются его сроки, статья 91 раскрывает понятие рабочего времени, статья 129 раскрывает понятия заработной платы, оклада, тарифной ставки. В статье 131 определено, что заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте РФ, однако в соответствии с трудовым или коллективным договором заработная плата частично может выплачиваться в не денежной форме, но не более 20%. Статья 136 определяет порядок, место и сроки выплаты заработной платы. В статье 139 приводится порядок исчисления средней заработной платы [6, ст. 56-57, 91, 129, 131, 136, 139].

В статье 114 ТК РФ указано, что работодатели обязаны предоставлять работникам ежегодные отпуска [6, ст. 114]. При этом за сотрудниками сохраняется место работы и средний заработок. В статье 115 определяется минимальная продолжительность отпуска – 28 календарных дней. В статье 116 раскрываются вопросы ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. В статье 122 представлен порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам компании. Также в ТК РФ рассмотрены вопросы, связанные с предоставлением увеличенных отпусков, например учителям.

В первой части Гражданского кодекса РФ даются общие определения и понятия, раскрываются права и обязанности сторон. В главе 37 рассматривается договор подряда, в статье 702 дается определение договору подряда [1, ст. 702].

Таким образом, Гражданский кодекс РФ определяет основные виды договоров, права и обязанности сторон, формы расчётов.

Налоговый кодекс определяет порядок учета расходов на оплату труда для целей налогообложения. В статье 255 определен перечень расходов, относящийся к расходам на оплату труда [5, ст. 255]. В НК РФ предоставлен полный перечень расходов, относящихся к расходам на оплату труда. Рассмотрены нормируемые и ненормируемые расходы и особенности их учета для целей налогообложения.

С 1 января 2012 года было введено в действие Положение о порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой Банка России на территории Российской Федерации от 12.10.2011 № 373-П, которое регулирует порядок ведения организациями и индивидуальными предпринимателями кассовых операций с наличностью. Выплата заработной платы сотрудникам в большинстве случаев производится из кассы организации наличными средствами, в связи с этим учитываются требования данного положения. Операции по выплате заработной платы оформляются необходимыми кассовыми документами.

С 1 июня 2014 года Положение № 373-П утратило силу и начало действовать Указание Банка России от 11.03.2014 N 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства». Данное указание Банка России устранило недостатки Положения 383-П в части усложнённого порядка ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями.

Что касается вопросов регулирования учета расчетов с персоналом, то федеральный закон N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учёте» определяет порядок оценки имущества организации, правила оформления бухгалтерской документации. Учет имущества,

обязательств и хозяйственных операций ведется в валюте РФ – рублях, документы оформляются на русском языке, все документы, связанные с денежными средствами, должны быть обязательно подписаны руководителем и главным бухгалтером. Также в законе дается определение бухгалтерской отчетности, определяется ее состав, сроки предоставления. Определяется обязанность организации проводить инвентаризацию. [8].

Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации разъясняет положения федерального закона «О бухгалтерском учёте», устанавливает правила оценки расходов на оплату труда, рассматривает требования к ведению бухгалтерского учёта, документирование хозяйственных операций, регистры бухгалтерского учёта.

План счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности и инструкция по его применению определяет счета и типовую корреспонденцию для учёта расходов на оплату труда. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия и инструкция по его применению предусматривают для учета расчетов с персоналом счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 71 «Расчеты с подотчетными лицами», 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», 76 «Расчеты с прочими дебиторами и кредиторами», 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». В инструкции приведен порядок использования данных счетов, т.е. раскрывается информация о корреспондентских счетах, отражаемых по дебету и по кредиту счетов [13].

ПБУ 1/2008 «Учётная политика организации» устанавливает правила формирования и раскрытия учётной политики организации.

ПБУ 10/99 «Расходы организации» определяет понятие расходов, виды, группировку по экономическим элементам, показанным на рисунке 1.4

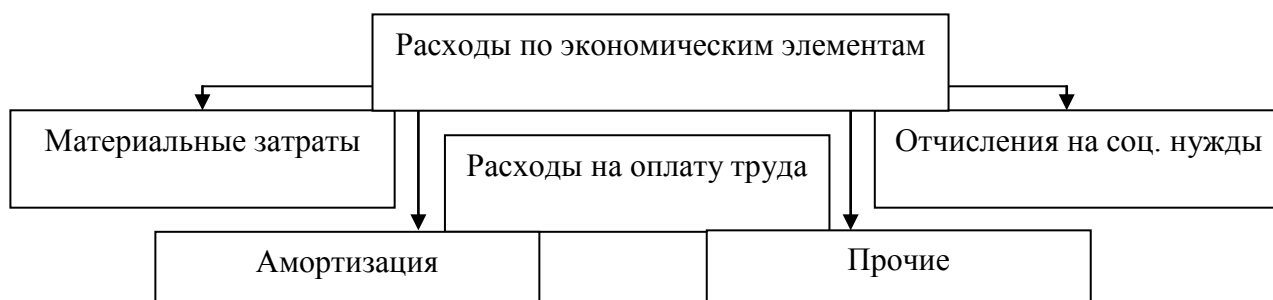


Рисунок 1.4 - Группировка расходов по экономическим элементам в соответствии с ПБУ 10/99 [12]

Из рис. 1.4 видно, что расходы в соответствии с ПБУ 10/99 [12] включают 5 основных элементов. Эта группировка является единой и обязательной для организаций всех отраслей народного хозяйства. Одним из основных элементов затрат являются расходы на оплату труда.

Постановление Госкомстата РФ «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» утверждает формы документов по учёту труда и его оплаты.

Все указанные документы прямо или косвенно регулируют вопросы расчетов с персоналом по оплате труда.

1.3 Документальное регулирование

Все расчеты с работниками можно разделить на две основные составляющие: начисление выплат в пользу работника и удержание с работника денежных сумм.

И те, и другие действия (а также собственно выплаты работникам) могут производиться бухгалтером только на основании соответствующим образом оформленных документов, отсутствие которых или неправильное оформление может привести к финансовым и административным санкциям со стороны

налоговых органов, инспекции по труду, других контролирующих органов, а также к возникновению конфликтов с самими работниками.

В обязанности бухгалтера по расчету заработной платы, как правило, входят следующие операции:

прием, анализ и контроль табеля учета рабочего времени и подготовка его к счетной обработке;

ежемесячное начисление (расчет) заработной платы работников;

расчет социальных пособий, выплачиваемых работникам организации;

расчет среднего заработка в случаях, установленных законодательством (оплата отпусков, расчет среднего заработка, сохраняемого за работником на время командировки, и другие случаи);

расчет и начисление работникам других предусмотренных в организации выплат;

исчисление с доходов каждого работника налога на доходы физических лиц-

расчет страховых взносов в государственные внебюджетные фонды по каждому работнику и в целом по организации, расчет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

составление и принятие к учету первичных бухгалтерских документов связанных с начислением выплат работникам;

составление сводных регистров по оплате труда (расчетных, расчетно-платежных и платежных ведомостей);

ведение лицевых счетов работников, налоговых карточек и карточек индивидуального учета, а также других установленных законодательством документов;

подготовка и сдача установленной законодательством отчетности в налоговые органы, фонды и другие учреждения;

учет начислений и удержаний работников.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, а также в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 331 и 351.1), иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ запрещает требовать при поступлении на работу иные документы, помимо перечисленных выше, за исключением отдельных случаев, когда это предусмотрено самим ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. С учетом этого положения ст. 65 ТК РФ в дополнение к перечисленным документам работодатель может попросить работника представить:

свидетельство о постановке на учет в налоговом органе – для подтверждения ИНН (индивидуального номера налогоплательщика);

справку о доходах физического лица (по форме № 2-НДФЛ) с предыдущего места работы (для подтверждения суммы дохода, полученного работником с начала года, сумм предоставленных ему вычетов, а также сумм начисленного и удержанного за этот период налога на доходы физических лиц). Если новый сотрудник приступает к работе не с первого числа первого месяца налогового периода, он должен представить информацию о налоговых вычетах, предоставленных ему на предыдущем месте работы. Кроме этого, для получения в организации, в которую физическое лицо принимается на работу, стандартных вычетов по НДФЛ работник (если он желает получать вычеты у данного налогового агента) должен написать заявление о предоставлении ему стандартных вычетов;

справку о суммах заработной платы, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - для расчета среднего заработка в целях выплаты социальных пособий (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет);

справку или иной установленный законом документ о состоянии здоровья в случаях, установленных законодательством.

Что касается документального оформления учета труда и заработной платы, то источником информации об операциях по заработной плате являются первичные документы по кадровому движению сотрудников (к кадровому движению относят: зачисление, увольнение и перевод), регистры аналитического и синтетического учета, бухгалтерская отчетность. Любая организация в виде первичных документов чаще всего использует унифицированные формы первичной документации (формы Т), которые утверждены постановлением Госкомстата от 05.01.2004 N 1, к ним относятся[18]:

Формы Т-1 и Т-1а - это "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу";

Форма Т-2 - это "Личная карточка работника";

Формой Т-3 является "Штатное расписание";

Формы Т-5 Т-5а - это "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу";

Формы Т-6 и N Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику";

Форма Т-7 - это "График отпусков";

Формы Т-8 и Т-8а - "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)";

Формы Т-9 и Т-9а - "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку";

Формой Т-10 является "Командировочное удостоверение";

Формой Т-10а является "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении";

Формы Т-11 и Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работника";

Формой Т-12 является "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда";

Формой Т-13 служит "Табель учета рабочего времени";

Формой Т-49 является "Расчетно-платежная ведомость";

Формой Т-51 является "Расчетная ведомость";

Формой Т-53 служит "Платежная ведомость";

Форма Т-53а - это "Журнал регистрации платежных ведомостей";

Формы Т-54 и Т-54а - это "Лицевой счет";

Формой Т-60 является "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику";

Форма Т- 61 - это "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)";

Форма Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

Рассмотрим некоторые формы документов подробнее [20], которые являются наиболее важными, с точки зрения учета заработной платы, и напрямую влияют

на размер хозяйственных операций по заработной плате, отражаемых в бухгалтерском учете организации.

При приеме работника на работу издается приказ (распоряжение) по форме №Т-1или № Т-1а.Он составляется на основе заключенного трудового договора и должен отражать его условия. На основании этого приказа в трудовую книжку работника вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка работника по форме № Т-2,в которой фиксируется общая информация о работнике, взятая из его документов, предъявленных при поступлении на работу.

Помимо трудовых договоров организации могут заключать с физическими лицами гражданско-правовые договоры (предметом которых является выполнение работ, оказание услуг), а также договоры на передачу авторских прав (глава 70 ГК РФ).

На основании переданных из отдела кадров сведений о работнике, принятом на работу, в бухгалтерии на этого работника составляются (заполняются) следующие документы:

- лицевой счет (форма № Т-54 или Т-54а)

Лицевые счета применяются для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (в том числе и форма лицевого счета) утверждены постановлением Госкомстата России от05.01.2004№1;

- налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц. Согласно п. 1 ст. 230 НК РФ налоговые агенты ведут учет доходов, полученных от них физическими лицами в налоговом периоде, предоставленных физическим лицам налоговых вычетов, исчисленных и удержанных налогов в регистрах налогового учета. Формы регистров налогового учета и порядок отражения в них аналитических данных налогового учета, данных первичных учетных документов разрабатываются налоговым агентом самостоятельно;

- карточка индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов. Согласно п. 4 ст. 431 НК РФ плательщики страховых взносов обязаны вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого физического лица, в пользу которого осуществлялись выплаты.

Кроме этого, фамилию, имя, отчество и должность принятого работника вносятся в табель рабочего времени соответствующего подразделения организации.

Согласно ст.91 Трудового кодекса РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Для этих целей применяется табель учета рабочего времени по форме № Т-12 или Т-13. Разница между этими формами заключается в том, что первая (№ Т-12) применяется при ведении учета вручную, а вторая (№ Т-13) - с использованием компьютерной техники. Формы этих унифицированных документов утверждены Постановлением Госкомстата № 1 (полное название этого документа - постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты).

Табель по форме № Т-12 применяется для:

учета времени, фактически отработанного и неотработанного каждым работником организации;

контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени;

получения данных об отработанном времени;

расчета оплаты труда;

составления статистической отчетности по труду.

В табеле, составленном по форме № Т-12, производится учет рабочего времени и расчет оплаты труда. Однако в случае раздельного учета использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда допускается использование раздела 1 «Учет использования рабочего времени» табеля по форме № Т-12 в качестве самостоятельного документа.

Табель по форме № т-13 применяется для учета рабочего времени при автоматизированной обработке учетных данных.

Штатный состав и штатная численность организации, как правило, отражается в штатном расписании, содержащие перечень структурных подразделений, должностей, сведений о количестве штатных единиц, должностных окладов, надбавок и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание должно быть утверждено приказом (распоряжением) руководителя или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание могут быть внесены согласно приказу (распоряжению) руководителя организации или уполномоченным им лицом [21].

2 Бухгалтерский учет заработной платы на предприятии

2.1 Синтетический и аналитический учет

Синтетический учет начисления и выдачи заработной платы и других оплат на предприятии ведется на активно-пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На этом счете отражаются операции по расчетам с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, по оплате труда, а так же по выплатам доходов по акциям и другим ценным бумагам предприятия. На данном счете учитывается информация о расчетах по оплате труда не только с работниками, которые включены в штат предприятия, но и с внештатными сотрудниками. Сумма, начисленной заработной платы, премий, пособий, пенсий и других доходов работника отражается по кредиту 70 счета. А по дебету 70 счета отражается их выплата, и сумма начисленных налогов, платежей по всем видам исполнительных документов и прочие удержания. Сальдо этого счета кредитовое и показывает сумму долга по заработной плате, оставшегося за предприятием перед работниками на конец месяца [7]. Синтетический учет по счету 70 ведется в журнале - ордере № 10 и в главной книге.

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы может осуществляться по двум основным направлениям:

- первое направление: по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;
- второе направление - по виду начисления заработной платы; по источнику выплаты заработной платы; по структурному подразделению; по виду выпускаемой продукции (оказываемой работы или услуги).

Счет 70 имеет структуру, представленную в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Структура счета 70

Счет 70	
Дебет (Дт)	Кредит (Кт)
	1. Сальдо – остаток задолженности по оплате труда работникам на начало месяца
3. Начисление удержаний, выдача заработной платы, пособий, доходов от участия в предприятии	2. Начисление заработной платы Начисление пособий по социальному страхованию Начисление доходов от участия в предприятии
	4. Сальдо – остаток задолженности по оплате труда работникам на конец месяца (1+2-3)

Типовые операции по расчетам с персоналом по оплате труда представлены в таблице 2.2

Таблица 2.2 - Типовые операции по учету начисления заработной платы

Дт	Кт	Содержание хозяйственных операций
08	70	Начислена оплата труда за работы, связанные с созданием внеоборотных активов
20	70	Начислена оплата труда работникам основного производства
23	70	Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства
25	70	Начислена оплата труда работникам, занятым обслуживанием производства
26	70	Начислена оплата труда административному и общехозяйственному персоналу
29	70	Начислена оплата труда работникам обслуживающих производств
44	70	Начислена оплата труда работникам, занятым сбытом продукции
69.1	70	Начислены пособия за счет средств Фонда социального страхования РФ
96	70	Начислена оплата труда за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет.

Далее рассмотрим порядок организации учета начислений на заработную плату. Типовые операции по начислению страховых взносов представлены в таблице 2.3

Таблица 2.3 - Типовые операции по учету начисления страховых взносов

Дт	Кт	Содержание хозяйственных операций
20, 23, 25, 26, 29, 44	69-1	Начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ с сумм оплаты труда работников.
96	69-1	Начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет
20, 23, 25, 26, 29, 44	69-1	Начислены платежи по обязательному страхованию от несчастных случаев.
69-1	51	Уплачены: - взносы в Фонд социального страхования РФ, - Платежи по обязательному страхованию от несчастных случаев.
69-1	70	Начислены пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам
20, 23, 25, 26, 29, 44	69-2	Начислены страховой взнос в Пенсионный фонд РФ с сумм оплаты труда работников
96	69-2	Начислен страховой взнос в Пенсионный фонд РФ за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет
69-2	51	Уплачены взносы в Пенсионный фонд РФ.
20, 23, 25, 26, 29, 44	69-3	Начислен взнос в Фонд обязательного медицинского страхования РФ с сумм оплаты труда работников.
96	69-3	Начислен взнос в Фонд обязательного медицинского страхования РФ за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет.
69	51	Уплачены взносы в ФОМС

Из начисленной заработной платы работников производятся следующие удержания:

- налог на доходы физических лиц;
- по исполнительным документам судов;
- своевременно не возвращенные подотчетные суммы;
- размер причиненного предприятию материального ущерба;
- за товары, купленные в кредит;
- по полученным займам и другие.

Типовые операции по учету удержаний приведены в таблице 2.4

Таблица 2.4 -Типовые операции по учету удержаний из заработной платы

Дт	Кт	Содержание хозяйственных операций
70	68	Удержан налог на доходы физических лиц.
70	50	Выплачена заработная плата из кассы организации.
50	70	Возвращены излишне выданные суммы оплаты труда в кассу организации.
70	76-4	Отражена депонированная заработная плата.
76-4	50	Выдана депонированная заработная плата.
70	51	Перечислены денежные средства на карточки (счета работников в банках).
70	73-2	Удержана стоимость недостач с виновных лиц из их заработной платы.
70	76	Удержаны алименты из заработной платы.

Выдача денег производится по платежной (расчетно-платежной) ведомости. На титульном листе делается разрешительная надпись о выдаче денег руководителем и главным бухгалтером с указанием сроков выдачи и размера суммы прописью. Разовые выдачи денег на оплату труда отдельным лицам производятся по расходному кассовому ордеру.

При выплате заработной платы через кассу делаются следующие записи:

Дт 20,23,25,26 Кт 70 – начислена заработная плата;

Дт 50 Кт 51 – получены в кассу с расчетного счета денежные средства для выплаты заработной платы;

Дт 70 Кт 50 – выдана работнику заработная плата.

В бухгалтерии на общую сумму выданной заработной платы составляется один расходный кассовый ордер, дата и номер которого проставляются на каждой расчетно-платежной ведомости. Депонированные суммы хранятся до востребования в течение трех лет. По прошествии трех лет невостребованные суммы зачисляются в доход предприятия.

На эти операции в бухгалтерском учете делают следующие записи:

Дт 70 Кт 76.4 - депонирована сумма не выданной заработной платы;

Дт 51 Кт 50 - сдана депонированная сумма оплаты труда на расчетный счет в банке;

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, открываемой на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию и инициалы, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год. Последующая выдача депонированной заработной платы в бухгалтерском учете отражается следующей записью: Дт 76.4 Кт 50.

Начисление отпускных отражается следующей бухгалтерской проводкой:

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44 Кт 70 - произведено начисление отпускных, которые приходятся на текущий месяц;

Дт 97 Кт 70 - произведено начисление отпускных, которые приходятся на следующий месяц;

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44 Кт 97 - произведено начисление суммы отпускных, которая в следующем месяце включается в состав фонда оплаты труда.

Учет подотчетных сумм ведется на счете 71 «Расчеты с подотчетными лицами», к которому могут быть открыты субсчета:

71.1 – Хозяйственные расходы

71.2 – Командировочные расходы

71.3 – Представительские расходы [13].

Типовые бухгалтерские записи представлены в Таблице 2.5

Таблица 2.5 - Типовые проводки по учету подотчетных сумм

Дебет	Кредит	Содержание хозяйственных операций
71	50, 50-3	Выданы под отчет: - денежные средства, - денежные документы.
08, 10	71	Произведены подотчетными лицами расходы по приобретению: - внеоборотных активов - материалов и их доставкой.
19-3	71	Отражен на основании счетов-фактур поставщиков НДС по приобретенным производственным запасам, предназначенным для производства продукции (работ, услуг), облагаемой налогом на добавочную стоимость, и расходам по их изготовлению и доставке.
20, 23, 25, 26, 29, 44	71	Произведены подотчетными лицами расходы, относящиеся к: - основному производству, - вспомогательному производству, - общепроизводственным нуждам, - общехозяйственным нуждам, - обслуживающим производствам и хозяйствам, - расходам по продаже продукции.
19	71	Выделен НДС по произведенным подотчетными лицами расходам в пределах установленных норм.
50	71	Возвращены подотчетные суммы в кассу организации.
91-2	71	Произведены подотчетными лицами расходы социального характера.

2.2 Учет начислений

Начисление заработной платы производится на основании данных первичных документов по учету выработки (нарядов, книг учета выработки, нарядов-заказов и т.п.), фактически отработанного времени, листков и справок на доплату и других документов (больничных листов, приказов на отпуск, приказов о премировании, об изменении тарифных ставок и окладов и т.п.). Одновременно производится расчет всех удержаний из заработной платы (с учетом положенных данному работнику налоговых вычетов) и определяется сумма, подлежащая к выплате.

В соответствии с Указаниями по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, для учета расчетов по заработной плате утверждены следующие формы документов:

расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49);

расчетная ведомость (форма № Т-51);

платежная ведомость (форма № Т-53);

лицевой счет (формы № Т-54 и № Т-54а).

Крупным предприятиям рекомендовано использовать расчетную ведомость (форма № Т-51) для расчета заработной платы и платежную ведомость (форма № Т-53) для учета ее выплаты. Для оформления выплаты заработной платы могут использоваться расходные кассовые ордера (форма № КО-2), которые составляются на каждого отдельного работника. Кроме того, заработная плата может перечисляться на счет работника в банке.

Средние и малые предприятия для расчета заработной платы могут применять расчетно-платежную ведомость (форма № Т-49), которая объединяет в себе функции расчетной (форма № Т-51) и платежной (форма № Т-53) ведомостей.

Расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) служит для:

отражения начисления заработной платы работникам организации по всем основаниям;

отражения удержаний из заработной платы;

расчета суммы, причитающейся к выдаче работникам организации (отдельного структурного подразделения: отдела, бригады, цеха и т.п.).

Вместе с этим расчетно-платежная ведомость выступает в качестве оправдательного документа, подтверждающего факт выдачи заработной платы и других выплат работникам.

При применении расчетно-платежной ведомости по форме № Т-49 другие расчетные и платежные документы по формам № Т-51 и № Т-53 не составляются.

На работников, получающих заработную плату с применением платежных карт, составляется только расчетная ведомость, а расчетно-платежная и платежная ведомости не составляются.

Расчетная ведомость (форма Т-51) служит для:

отражения начисления заработной платы работникам организации по всем основаниям;

отражения удержаний из заработной платы;

расчета суммы, причитающейся к выдаче работникам организации (отдельного структурного подразделения).

Расчетная ведомость по форме № Т-51 не составляется в том случае, когда организация применяет в качестве оправдательного документа, подтверждающего факт начисления заработной платы, расчетно-платежную ведомость по форме № Т-49.

Платежной ведомостью (форма №Т-53) оформляется выплата работникам организации денежных средств, указанных в графе 18 «Сумма, руб. к выплате» расчетной ведомости (форма № Т-51).

Если для оформления выплаты заработной платы в организации используется расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) , кассовые ордера (форма № КО-2) или заработная плата перечисляется через банк на счета работников, то платежная ведомость (форма № Т-53) не составляется.

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации, и ведется работником бухгалтерии.

Лицевой счет применяется для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года.

В Постановлении № 1 предусмотрено две формы лицевых счетов:

форма № Т-54 «Лицевой счет»

форма № Т-54а «Лицевой счет (свт)».

Согласно Указаниям по заполнению первичных документов по учету труда и его оплаты форма № Т-54 применяется для отражения всех видов начислений и удержаний из заработной платы работника на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплаты.

Форма № Т-54а применяется при автоматизированной обработке учетных данных средствами вычислительной техники «(свт)» с использованием специальных программ и содержит условно-постоянные реквизиты, необходимые для расчета заработной платы.

В распечатанный экземпляр лицевого счета (по форме № Т-54а) ежемесячно вклеивается (или вкладывается) второй экземпляр расчетного листка, содержа-

щей информацию о составных частях заработной платы, основаниях и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При этом на оборотной стороне формы № Т-54а (или на вкладном листе) делается расшифровка кодов различных видов оплат и удержаний (по системе кодирования, принятой в организации).

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Одновременно с предоставлением расчетного листка работодатель должен предоставлять застрахованным лицам (своим работникам), добровольно вступившим в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, информацию об исчисленных, удержанных и о перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты) (см. п. 8 ст. 9 Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»).

В типовую форму лицевого счета можно добавить дополнительные строки и графы для учета НДФЛ и персонифицированного учета страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование в соответствии с требованиями НК РФ и Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ

«Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Лицевой счет открывается в следующих случаях.

1) при приеме работника на работу (открывается на основании приказа о приеме на работу); либо

2) в начале календарного года (на лиц, работающих в организации на 1 января соответствующего года).

При открытии лицевого счета в него вносятся общие сведения о работнике, о величине предоставляемых ему стандартных налоговых вычетов, о приеме на работу (для вновь принятого работника).

Также при открытии лицевого счета могут быть внесены сведения об удержаниях в графы 17- 21 формы № Т-54 или графы 18- 22 формы № Т-54а.

В графах 10-16 лицевого счета (формы № Т-54 и № Т-54а), объединенных под названием «Отметки об использовании отпуска», отражаются сведения об отпусках, предоставленных работнику в календарном году, на который открыт лицевой счет.

Сведения об отработанном времени, о начислениях и удержаниях работника за месяц, о задолженностях по итогам каждого месяца, о суммах к выдаче на руки отражаются в графах 23-49 лицевого счета, составленного по форме № Т-54.

Если организация использует лицевой счет (свт) по форме № Т-54а, то указанные сведения отражаются в расчетном листке работника, который должен ежемесячно вклеиваться (или вкладываться) в распечатанный на бумаге экземпляр лицевого счета.

Лицевой счет закрывается в следующих случаях:

при прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) работника;

по окончании календарного года.

При закрытии лицевого счета в случае увольнения в графе «Дата/увольнения» указывается дата увольнения работника (прекращения действия трудового договора) и делается отметка об увольнении - в графах 1 и 2 таблицы отражаются дата и номер приказа об увольнении.

Во всех случаях закрытия лицевого счета (по форме № Т-54 или № Т-54а) внизу формы бухгалтер, ответственный за ведение лицевых счетов, расписывается, указывает расшифровку подписи (фамилию и инициалы) и проставляет дату закрытия лицевого счета.

2.3 Учет удержаний из заработной платы

Удержания из начисленной заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 137 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания

органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ);

сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ);

смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 части первой ст. 81 ТК РФ);

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ);

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);

признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установлен-

ном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);

наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 части первой ст. 83 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев (ст. 137 ТК РФ):

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РФ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в особо предусмотренных законодательством, - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработка (ст. 138 Трудового кодекса РФ),

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на

несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70% (ст. 138 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с п. 1 ст. 101 Закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ взыскание не может быть обращено на следующие виды доходов:

денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;

денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;

денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;

компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;

б) ежемесячные денежные выплаты и ежегодные денежные выплаты, в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);

денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, уплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением страховой пенсии по старости, страховой пенсии по инвалидности (с учетом фиксированной выплаты к страховой пенсии, повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии), а также накопительной пенсии, срочной пенсионной выплаты и пособия по временной нетрудоспособности;

10) пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;

11) выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

12) пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

13) средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»; I

суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных

бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:

- а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;
- б) в связи с террористическим актом;
- в) в связи со смертью члена семьи;
- г) в виде гуманитарной помощи;
- д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;

суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16-ти лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;

17) социальное пособие на погребение.

Удержание на доходы физических лиц:

Согласно п. 4 ст. 226 НК РФ налоговые агенты (в частности, организации) обязаны удержать из доходов работников-налогоплательщиков начисленную

сумму налога на доходы физических лиц непосредственно при их фактической выплате.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет любых денежных средств, выплачиваемых им налогоплательщику, при фактической выплате этих денежных средств налогоплательщику, либо по его поручению третьим лицам. При этом в п. 4 ст. 226 НК РФ указано, что удерживаемая сумма налога не может превышать 50% суммы выплаты. Уплата налога за счет средств налоговых агентов не допускается (п. 9 ст. 226 НК РФ).

Размер налога НДФЛ может составлять от 9 до 35 %. Зачастую доходы резидентов РФ облагаются по ставке 13%, а нерезидентов РФ – 30%. При расчете НДФЛ исчисление сумм налога по доходам, облагаемым по ставке 13%, производится налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода на каждую дату получения дохода.

Удержание алиментов:

Согласно ст. 80 Семейного кодекса РФ родители вправе заключить соглашение о содержании своих несовершеннолетних детей (соглашение об уплате - алиментов). Если же родители не предоставляют содержания своим детям, то средства на их содержание взыскиваются с родителей в судебном порядке.

Исполнительный лист выписывается судом на основании решения о взыскании алиментов.

Требования по взысканию алиментов удовлетворяются в первую очередь (пп. 1 п. 1 ст. 111 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

В соответствии со ст. 109 Семейного кодекса РФ администрация организации должна ежемесячно удерживать алименты из заработной платы и иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты. Алименты взыскиваются на основании

нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, оговаривающего размер, условия и порядок выплаты алиментов, или на основании исполнительного листа. Алименты уплачиваются или переводятся не позднее чем в 3-хдневный срок со дня выплаты заработной платы и иного дохода лицу, обязанному уплачивать алименты.

Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, установлен постановлением Правительства РФ от 18.07.1996 № 841.

Минимальный размер алиментных выплат на одного ребенка составляет 25% от заработка.

Удержание страховых взносов по добровольному страхованию:

Страховые взносы по добровольному страхованию (жизни, имущества) граждан могут перечисляться организацией, то есть по месту работы застрахованных, за счет удержания этих взносов из заработной платы, по личному заявлению работника, содержащему реквизиты страховщика, номер и серию (если есть) страхового полиса работника.

Возмещение работниками суммы ущерба, причиненного организации

Согласно статьям 241 и 242 Трудового кодекса РФ за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (статьи 242-243 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК РФ).

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Погашение займа работниками:

Организации могут выдавать своим работникам займы (денежные ссуды) на индивидуальное и кооперативное жилищное строительство, приобретение или строительство садовых домиков и благоустройство садовых участков, обзаведение домашним хозяйством и на другие цели.

Займы могут быть как процентными, так и беспроцентными.

Условия погашения выданного работнику займа определяются между организацией (займодавцем) и работником (заемщиком) договором.

Согласно п. 2 ст. 212 НК РФ с материальной выгоды, полученной работниками от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами, выданными ему организацией или индивидуальным предпринимателем (за

исключением материальной выгоды, полученной в связи с операциями с банковскими картами в течение беспроцентного периода, установленного в договоре о предоставлении банковской карты, и материальной выгоды, полученной от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры, комнаты или доли в них, в случае, если налогоплательщик имеет право на получение имущественного налогового вычета в соответствии с (пп. 4 п. 1 ст. 220 ГК РФ) взимается налог на доходы физических лиц. Налоговой базой в этом случае является превышение суммы процентов за пользование заемными (кредитными) средствами, выраженными в рублях, исчисленной исходя из $\frac{2}{3}$ действующей ставки рефинансирования, установленной Центральным банком РФ на дату фактического получения налогоплательщиком дохода, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора; превышение суммы процентов за пользование заемными (кредитными) средствами, выраженными в иностранной валюте, исчисленной исходя из 9% годовых, над суммой процентов, исчисленной исходя из условий договора.

Определение налоговой базы при получении дохода в виде материальной выгоды, полученной от экономии на процентах при получении заемных (кредитных) средств, исчисление, удержание и перечисление налога осуществляются налоговым агентом в порядке, установленном Налоговым кодексом РФ.

Удержания из заработной платы работника по его заявлению:

Работодатель по собственной инициативе вправе производить ежемесячные удержания из заработной платы работника только в случаях, перечисленных в ст. 137 Трудового кодекса РФ. Никакие другие дополнительные вычеты из заработной платы по решению работодателя не допускаются. Однако это не

препятствует возможности производить любые иные удержания по просьбе самого работника (например, на погашение потребительского кредита, оплату лечения или обучения работника или членов его семьи, перечисление взносов на благотворительные цели и т.п.).

Если речь идет не об удержании, а о волеизъявлении работника распорядиться начисленной заработной платой, то никаких ограничений по суммам таких перечислений не установлено.

Работник может распорядиться своей заработной платой по своему усмотрению, в том числе путем погашения кредита, оплаты работ и услуг, перечисления денежных средств на иные цели, представив соответствующее заявление в бухгалтерию работодателя. Положения ст. 138 ТК РФ в таком случае не применяются.

3 Учет заработной платы на примере ОАО «Томское пиво»

3.1 Организационно-экономическая характеристика ОАО «Томское – пиво»

Предприятие «Томское пиво» является открытым акционерным обществом и действует на основании устава и законодательства РФ. Деятельность ОАО «Томское пиво» регулируется Федеральным законом "Об акционерных обществах" от 26.12.1995 N 208-ФЗ. ОАО «Томское пиво» зарегистрировано 16 сентября 2002 года регистрирующим органом Инспекция МНС России по городу Томску Томской области. Уставный капитал компании по состоянию на 1 июля 2016 года - 15046200 руб.

Предприятие имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в ПАО «Росбанк», фирменное наименование, логотип, печать. Юридический адрес: 634028 Российская Федерация, область Томская, Томск, тракт Московский, д. 46. Поскольку ОАО «Томское пиво» является коммерческой компанией, то цель ее деятельности – получение прибыли путем удовлетворения потребностей потребителей товаров, а также удовлетворения социальной и экономической потребности работников.

Видами деятельности организации являются:

- Производство пива;
- Производство растительных соков и экстрактов, пептических веществ, растительных клеев и загустителей;
- Производство солода.

Организационная структура предприятия представлена в Приложении А.

ОАО «Томское пиво» старинное предприятие, образованное в 1876 году Карлом Крюгером. Производимая продукция реализуется преимущественно в России, Казахстане, Монголии и Китае. В настоящее время генеральным

директором является Г. И. Кляйн. В ОАО «Томское пиво» трудится свыше 700 человек.

Бухгалтерский учет в ОАО «Томское пиво» осуществляется в рамках Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете"[13] и различным ПБУ, которые разработаны и утверждены Министерством Финансов РФ

Бухгалтерский отдел, осуществляющий бухгалтерский учет, - это отдельное структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером. За ведение корректного бухгалтерского учета и за сроки предоставления периодической отчетности ответственность несет главный бухгалтер. А за организацию бухгалтерского учета несет ответственность руководитель предприятия. Бухгалтерский отдел включает в себя несколько подразделений:

- подразделение, отвечающее за учет операций по расчету с дебиторами,
- подразделение, отвечающее за учет операций по расчету с кредиторами,
- подразделение, отвечающее за учет операций по расчету с персоналом предприятия

- подразделение, отвечающее за учет операций по налогам и сборам.

ОАО «Томское пиво» для ведения бухгалтерского учета использует компьютерную систему «1С: Предприятие 8.2», поскольку объемы учетной информации значительны и существует необходимость обеспечения полноты, достоверности, своевременности, и объективности данных. Так как законодательство время от времени меняется, поэтому бухгалтерский отдел немедленно подстраивает свои потребности под изменения в законодательстве с помощью справочно-нормативной базы «Консультант - Плюс», которая обновляется. Что дает возможность сотрудникам бухгалтерии без отрыва от рабочего места совершенствовать свои знания и навыки.

В качестве рабочего плана счетов бухгалтерского учета используется типовой План счетов, утвержденный приказом Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета

финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" При необходимости План счетов может быть дополнен субсчетами.

Для бухгалтерского учета в ОАО «Томское пиво» хозяйственные операции отражаются основным способом, который осуществляется путем ввода документов конфигурации, которые соответствуют первичным документам бухгалтерского учета. Первичные учетные документы представляют собой унифицированные формы, которые утверждены Госкомстатом России. В качестве дополнительных форм первичной документации могут быть использованы формы, которые разработаны самой организацией согласно специфики ее деятельности (перечислены в приложении к учетной политике).

Учетная политика отражает специфику способа ведения бухгалтерского учета в ситуациях, если:

1) в бухгалтерских нормативах определены положения, в которых разрешено делать выбор из нескольких вариантов, предусмотренных нормативами и (или) прямо не предусмотренных нормативами, но не противоречащих им;

2) в бухгалтерских нормативах указаны лишь общие положения и не определены конкретные способы ведения бухгалтерского учета;

3) бухгалтерские нормативы содержат неясные или неоднозначные или противоречивые нормы или неустранимые сомнения;

4) бухгалтерские нормативы любым иным образом делают возможным (или не запрещают) применение способов учета, установленных учетной политикой.

Учитывая нормы законодательства РФ по бухгалтерскому учету и нормативные правовые акты, руководство ОАО «Томское пиво» разработало учетную политику для целей бухгалтерского и налогового учета в соответствии с существующими особенностями деятельности.

3.2 Учет начислений и выплат сотрудникам предприятия ОАО «Томское пиво»

В ОАО «Томское пиво» присутствуют несколько основных видов оплаты труда. К ним относятся повременная и сдельная, которые в свою очередь подразделяются на простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную систему оплаты труда.

Заработная плата при повременной оплате труда рассчитывается как плата за определенное количество отработанного времени и не зависит от количества выполненной работы. Если расчет идет по повременно-премиальной системе оплаты труда, то к тарифу прибавляют премию в определенном проценте от тарифной ставки. Первичным документом при таких системах оплаты труда является табель. Если расчет с сотрудниками осуществляется по прямой сдельной системе оплаты труда, то оплату производят за выполненную работу, измеренную количественно, и учитывают фиксированные сдельные расценки. Если расчет идет по сдельно-премиальной системе оплаты труда сотрудников, то предусмотрено премирование за выполнение свыше норм выработки или при достижении определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.).

Для учета рабочего времени при расчете с персоналом по оплате труда в основном применяют Форму № 13. Этот документ представляет собой табель учета рабочего времени, в котором фиксируется использование рабочего времени всех сотрудников ОАО «Томское пиво» (Приложение И). Табель составляют в одном экземпляре и передают в бухгалтерию. Благодаря этому документу, можно не только учитывать отработанное всеми сотрудниками ОАО «Томское пиво» время, но и производить контроль за соблюдением работниками установленного режима труда. Кроме того, используя форму №13, производят расчет заработной платы и составляют статистическую отчетность по труду. Явки и неявки на работу в таблице учета рабочего времени отражаются сплошным (каждодневым) методом регистрации. В табель на основании таких

документах, как листки нетрудоспособности, справки и др. могут вноситься отметки, содержащие причины неявок на работу или причины неполного рабочего дня. Отметки о работе в сверхурочное время или другие отхождения от установленного режима работы также вносятся на основании документов. Так, например, учет времени, которое затрачено на выполнение сверхурочных работ, осуществляется на основании списка лиц, который составляет и подписывает директор организации. Бухгалтер в таком списке отмечает количество фактически проработанных сверхурочных часов. И на основании списка с такой отметкой данные вносятся в табель.

В ОАО «Томское пиво» введена система электронного учета отработанного времени. Данная система представляет собой электронную пропускную систему, смысл которой заключается в том, что в начале каждой смены сотрудник отмечает свой приход на рабочее место пластиковым пропуском с чипом, после отработанной смены уход сотрудника также фиксируется в системе пропуском. Опоздание на 15 минут или сдача смены раньше, чем на 15 минут до ее окончания влекут за собой уменьшение количества отработанного времени, что в конце месяца приводит к уменьшению начисленной заработной платы.

Для целей синтетического учета по расчетам со штатным и внештатным персоналом по оплате труда используется 70 счет «Расчеты с персоналом по оплате труда». Все начисления, к которым относят начисления по оплате труда, пособия за счет отчислений на государственное социальное страхование, дивидендов и др., отражаются в кредите 70 счета. В дебете этого счета, соответственно, отражают удержания из начисленной суммы заработной платы, выплаченные суммы заработной платы, премии, пособия. В конечном итоге, если сальдо 70 счета будет кредитовое, то это означает, что существует задолженность предприятия перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате.

Кроме, этого в синтетическом учете используются мемориальные ордера, оборотные ведомости (Приложение Л), главная книга, журналы-ордера по счетам и т.д. В аналитическом учете сотрудниками бухгалтерии используются следующие документы: лицевой счет сотрудника, налоговая карточка по учету доходов и подоходного налога физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости и др. Расчетно-платежная иногда выполняет функцию расчетного и платежного документа.

Заработную плату и другие выплаты работникам могут начислять из разных источников. Так, например, в случае включения заработной платы в расходы организации, то правильно будет ее отразить на счете по учету расходов. При этом бухгалтер выбирает счет, учитывая вид деятельности организации и структуры производства т.е. в случае оплаты труда работников основного производства бухгалтер использует счет 20 «Основное производство»; а в случае оплаты труда административно-управленческого персонала использует счет 26 «Общехозяйственные расходы». Итоговая сумма по начисленной заработной плате находит отражение со стороны кредита счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Корреспондирующими счетами будут те счета, которые в дебетовой части находят отражение начисленной суммы заработной платы работникам соответствующего производства. Примеры данных операций отражены в таблице 3.1

В дебете счета 07, 08, 10,11,15 и в кредите счета 70 находят отражение начисление заработной платы по операциям, которые включают в себя работы по изготовлению и приобретению производственных запасов, оборудования, работы по установке оборудования и осуществления капитального вложения.

Таблица 3.1– Журнал Хозяйственных операций по начислению оплаты труда в ОАО «Томское пиво» за апрель 2016 г.

№	Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма
1	Начислена зарплата работникам основного производства	20	70	В сумме начисленной заработной платы
2	Начислена зарплата административно- управленческому персоналу	26	70	В сумме начисленной заработной платы
Примечание: Таблица создана автором на основе журнала операций				

Пример расчета по заработной плате сотрудникам цеха № 4 ОАО «Томское пиво» за апрель 2016 года представлен в Приложение Г. Оклад сотрудника цеха № 4 состоит из основной части оклада и переменной. По количеству отработанного времени происходит начисление заработной платы. Доплатой к начисленной заработной плате является районный коэффициент, доплата за работу в ночные часы; надбавка за сверхурочное время; надбавка за отработанное время в праздничные и выходные дни, оплата времени простоя. В коллективным договоре прописаны размеры и условия доплаты в ОАО «Томское пиво».

Заработная плата производственных рабочих цеха № 6 состоит из оклада, зависящего от количества отработанного времени. И переменной части – т.е. оплаты за объем выполненной работы. Количество работников, которые получают заработную плату по сдельным расценкам по итогам 2016 года - 531 человек. При данной форме оплаты труда есть риск вероятности появления такого явления, как снижение качества выполняемой работы, нарушение режимов технологических процессов. Но не смотря на это, при применении данного способа оплаты труда происходит стимуляция улучшения объемных,

количественных показателей работы без ущерба для качества продукции.. При сдельной оплате труда используют бригадные сдельные расценки, умножая их на объем, выполненных работ, определяют общий сдельный заработок смены. При этом система распределения общего сдельного заработка между членами одной смены учитывает коэффициент трудового участия работника. Кроме всего выше изложенного, работникам ОАО «Томское пиво» в дополнение к начисленной заработной плате начисляют выплаты стимулирующего характера, такие как премия, за выполнение или перевыполнение производственных заданий и повышению производительности труда. Основанием для этих выплат служит локальный нормативный акт.

Пример расчета заработной платы работникам Цеха № 6 ОАО «Томское пиво» за апрель 2016 года представлен в Приложении Д.

Для безналичной выплаты заработной платы необходимо письменное согласие сотрудника. В ОАО «Томское пиво» используется именно такой способ выплаты заработной платы. При этом сотрудник бухгалтерии составляет платежное поручение на общую сумму заработной платы, т.е. на всех сотрудников, а не на каждого. После этого составленное платежное поручение вместе со списком сотрудников и начисленные им суммы бухгалтер передает в банк, в котором открыт расчетный счет ОАО «Томское пиво». В бухгалтерском учете оплата труда безналичным способом будет отражена следующей проводкой:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 51 «Расчетные счета».

Согласно действующему законодательству РФ ОАО обязано начислять и уплачивать взносы в следующие фонды:

Пенсионный фонд РФ по ставке 22%;

Фонд обязательного медицинского страхования по ставке 5,1%.

Фонд социального страхования по ставке 2,9%;

ФСС РФ по обязательному социальному страхованию от НС и ПЗ 0,2%

Расчет для отчислений в указанные фонды происходит с заработной платы и других начислений каждого сотрудника по отдельности. А оплата и перечисление происходит суммарно по всем сотрудникам ОАО «Томское пиво». При этом в течение года расчеты производят нарастающим итогом. В случае, если нарастающий итог превысил определенный законодательством лимит, процентные ставки уменьшаются. В 2016 году предельная величина базы для начисления страховых взносов составила в ПФР – 796 000 руб., в ФСС – 718 000 руб. Перечисление денежных средств во внебюджетные фонды производится не позднее 15- го числа календарного месяца, следующего за месяцем, за который были начислены взносы.

В бухгалтерском учете отчисления во внебюджетные фонды учитываются на счете 69 и сопровождаются записями:

Дт 20 Кт 69 Произведено отчисление в ФСС

Дт 20 Кт 69.2 Произведено отчисление в ПФР

Дт 20 Кт 69.3 Произведено отчисление в ФОМС

В качестве примера отчислений во внебюджетный фонды приведены в таблице 3.2

Таблица 3.2 - Журнал Хозяйственных операций по начислению оплаты труда в ОАО «Томское пиво» за апрель 2016 г.

Ф. И. О. ¹	Всего зп начислено, руб. ¹	В ПФР	В ФСС	В ФОМС	ФСС РФ (от НС и ПЗ)	Итого начислено взносов
Рыкова С.Л	18200	4004	528	928	36	5496
Окунь А.В.	48321	10631	1401	2464	97	14593
Полосухина П.П.	19838	4364	575	1012	40	5991
Павлов Р.Р.	31200	6864	905	1591	62	9422
Князь А.А.	21320	4690	618	1087	43	6438
Итого за апрель	138879	30553	4027	7088	278	41946
Примечание: ¹ Расчетные авторские данные						

Кроме основной заработной платы в ОАО «Томское пиво» сотрудникам выплачивают дополнительную заработную плату, которая является гарантированной оплатой за время, в которое сотрудник не находился на рабочем месте. Но оплата производится за такое время, поскольку сотрудник в это время находился в трудовом отпуске или в учебном отпуске, а также мог выполнять государственные и общественные обязанности. Также можно отнести время, включающее дополнительные перерывы на кормление ребенка и другие случаи, предусмотренные законодательным актом. Оплата указанного времени оплачивается по среднему заработку.

В ОАО «Томское пиво» выделяют несколько видов отпусков. Один из таких видов – это ежегодно оплачиваемый отпуск. Таким отпуском может воспользоваться любой сотрудник ежегодно, но в первый год работы в предприятии, только отработав 6 месяцев. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантирует ст. 21 Трудового Кодекса РФ и ст. 37 Конституции РФ. Работник кадровой службы организации составляет график отпусков, на основании которого составляется Приказ о предоставлении отпуска сотруднику. График отпусков представляет собой обязательный для исполнения нормативный акт.

Расчет сотрудников предприятия, связанный с оплатой отпуска, ведется на 70 счету. Расходы, связанные с оплатой отпуска бухгалтер списывает на 20 или на 26 счет.

В качестве примера приведен расчет отпускных сотруднику ОАО «Томское пиво» за сентябрь 2016 года. Петухов А. А. находился в отпуске в течение 12 дней. Заработная плата для расчета среднего заработка представлена в Таблице 3.3

Таблица 3.3 - Заработная плата работника по месяцам для расчета среднего заработка

Месяц	Сумма
Август 2016 г.	41000
Июль 2016	60000
Июнь 2016 г.	37000
Май 2016 г.	37000
Апрель 2016 г.	35000
Март 2016 г.	52000
Февраль 2016г.	33000
Январь 2016г.	25000
Декабрь 2015 г.	30000
Ноябрь 2015 г.	30000
Октябрь 2015 г	20000
Сентябрь 2015 г.	20000
Итого	420000
Примечание: Источник данных лицевой счет работника ОАО «Томское пиво»	

Среднедневной заработок рассчитывается по формуле (1):

$$З_{срд} = \text{Сум. Зар.} : 12 : 29,3 \quad (1),$$

где – это среднедневной заработок;

Сум. Зар. – сумма заработка за 12 месяцев;

29,3 - среднемесячное число календарных дней, так как в Трудовой кодекс были внесены поправки 2 апреля 2014;

Сумма отпускных рассчитывается по формуле (2):

$$\text{Сум. Отп.} = З_{срд} * Д \quad (2),$$

где **Сум. Отп.** - сумма отпускных

Д – количество дней отпуска

$$\text{Сум. Отп.} = 1194,54 * 12 = 14334,47 \text{ руб.}$$

Сотрудник бухгалтерии для бухгалтерского учета делает следующую корреспонденцию счетов:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Статья 127 Трудового Кодекса РФ гарантирует, что при увольнении работнику предприятия будет выплачена денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска, или может быть предоставлен при наличии письменного заявления работника.

В ОАО «Томское пиво» работнику может быть отпуск без сохранения заработной платы. Для этого необходимо, чтобы работник написал письменное заявление на имя директора организации. Данный вид отпуска предоставляется по уважительным причинам и длительность его определяется договоренностью сторон.

Согласно ТК РФ женщинам, может быть предоставлен отпуск по беременности и родам. Для получения такого отпуска необходимо предоставить больничный лист и написать заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам. Продолжительность отпуска регламентированная и составляет:

- 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (при нормальных родах)
- 70 дней до и 86 дней после родов (при осложненных родах)
- 84 дня до и 110 после родов (при рождении более 1 ребенка)

Женщине, находящаяся в отпуске по беременности и родам, производится выплата пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Как и другие организации, ОАО «Томское пиво» предоставляет сотрудникам отпуск по уходу за ребенком. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по письменному заявлению сотрудника до достижения ребенком возраста трех лет.

В случае наступления нетрудоспособности работника, организация производит начисление выплаты по нетрудоспособности (при наличии больничного листа).

Выплату начисленных пособий по временной нетрудоспособности работника, пособий по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, а также оплату дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом производят за счет средств ФСС.

Бухгалтер при учете сумму начисленного пособия по временной нетрудоспособности или пособия по беременности и родам отражает следующей записью:

Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет «Расчеты по социальному страхованию»;

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

После чего бухгалтер делает запись

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 51 «Расчетный счет»,

что отражает операцию перечисления суммы начисленных пособий с расчетного счета ОАО «Томское пиво» на банковский счет сотрудника.

Пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам и другие выплаты, производимые за счет средств ФСС, бухгалтер отражает в дебете счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и в кредите счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При расчете пособий по временной нетрудоспособности бухгалтер использует среднюю величину заработка и придерживается следующего порядка расчета:

1. Бухгалтер производит расчет суммы начислений, которые облагаются взносами в ФСС, за каждый из двух предшествующих лет

2. Затем бухгалтер сравнивает отдельно каждую из сумм с предельной величиной взносов и при расчете использует сумму, не превышающую эти значения.

3. После чего суммирует полученные значения и делит на 730 и умножает на значение коэффициента, который зависит от стажа.

4. Далее бухгалтер определяет сумму к выплате путем умножения среднедневного заработка на количество календарных дней нетрудоспособности.

5. При этом сравнивает полученные значения с суммой пособия, которое было рассчитано, с использованием МРОТ, и выбирает максимальное пособие.

Расчет больничного листа сотрудника ОАО «Томское пиво» Баранова Л.М.

Работник Баранов Л.М. 1980 г.р. провел на больничном с 17 по 21 марта 2016 г. Стаж работника составляет 11 лет. Заработная плата работника в 2015 году составила 244000 руб. , а заработная плата за 2014 год составила 216000 руб.

Расчет пособия произведем по формуле (3):

$$C_{\pi} = \frac{C_{\Sigma}}{730} * Д \quad (3),$$

где C_{π} – сумма пособия для выплаты

C_{Σ} – сумма заработка за два года

Д – количество дней болезни

Среднедневной заработок сотрудника рассчитывается по формуле (4):

$$C_{p_{\Sigma}} = \frac{C_{\Sigma}}{730} \quad (4),$$

где $C_{p_{\Sigma}}$ - среднедневной заработок сотрудника

C_3 – сумма заработка за два года

Размер среднедневного заработка равен сумме размера заработка за последних два года, деленной на 730 дней. В случае работы работника в нескольких организациях, то сотрудник должен предоставить в последнее место работы справку предыдущего места работы, в которой указан размер зарплаты на предыдущем месте работы. Так как Баранов Л.М. работал последние 10 лет в ОАО «Томское пиво», бухгалтер будет учитывать заработок только на данном предприятии.

Максимальная дневная сумма пособия при страховом стаже свыше 8 лет, рассчитывается по формуле (5) и равна 1632,88 руб. Так как сумма, облагаемая взносами в ФСС, за 2015 год составляет 670000 руб., а за 2014 год – 624000 руб., то

$$max_{\text{сп}} = \frac{670000 + 624000}{730} = 1772,6 \text{ руб.} \quad (5),$$

где $max_{\text{сп}}$ - максимальная дневная сумма пособия

В данном случае рассчитанный размер среднедневного заработка меньше предельного, поэтому в расчет берем рассчитанный размер

По формуле (3) рассчитаем размер пособия к выплате:

$$C_n = 630 * 5 = 3150 \text{ руб.}$$

Из 3150 руб. 1890 руб. сотруднику будет выплачено из средств работодателя (первые 3 дня болезни), а 1260 руб. будет выплачено за счет средств Фонда социального страхования.

Работник бухгалтерии сделает следующую запись:

Дт 26 Кт 70 на сумму 2910 руб. произведено начисление пособия по нетрудоспособности за счет работодателя

Дт 69.1 Кт 70 на сумму 1940 руб. произведено начисление пособия по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС.

3.3 Учет удержаний и вычетов из заработной платы сотрудников ОАО «Томское пиво»

После начисления заработной платы сотрудникам ОАО «Томское пиво» бухгалтер производит операции по удержанию сумм из заработной платы сотрудников. Удержания производит из начисленной заработной платы всех сотрудников, вне зависимости от того в каком производстве задействованы сотрудники и от того как они трудоустроены (по основному это месту работы или работают по совместительству или по договору подряда). Удержания из заработной платы подразделяются на следующие виды: обязательные удержания, удержания по инициативе организации или работника. 138 статья Трудового Кодекса РФ ограничивает размер любых видов удержаний из заработной платы до 20%. ОАО «Томское пиво» в лице сотрудников бухгалтерии исчисляет и удерживает у сотрудников из начисленной и выплаченной заработной платы суммы НДФЛ, что регламентируется пунктом 1 статьи 226 Налогового Кодекса РФ. По правилам исчисления НДФЛ, бухгалтер производит начисление суммы налога нарастающим итогом с начала отчетного периода по итогам каждого месяца, а удержание начисленной суммы налога производит непосредственно из заработной платы сотрудника при ее фактической выплате.

Пункт 6 статьи 226 Налогового Кодекса РФ обязывает ОАО «Томское пиво» перечислять в государственную казну сумму исчисленного и удержанного налога не позднее дня фактической выдачи заработной платы или дня ее фактического перевода на банковский счет сотрудника. Налоговая ставка для исчисления суммы НДФЛ в ОАО «Томское пиво» составляет равная 13%. Налоговой базой служат все доходы, которые работник получил в течение налогового периода. При этом возможно уменьшение налоговой базы на сумму налоговых вычетов. При расчете налоговой базы бухгалтер ОАО «Томское пиво» использует стандартные налоговые вычеты на детей:

на первого и второго ребенка в семье – 1400 руб.,

- начиная с третьего ребенка в семье, и на ребенка-инвалида (вне зависимости, какой он в семье по счету) – 3 тысячи рублей. Но существует условия предоставления стандартного налогового вычета – это не превышение суммы дохода, исчисленной нарастающим итогом с начала года 280 000 руб. В случае превышения, вычет в этом месяце не применяют.

В случае, если ребенок в возрасте до 18 лет учится по очной форме обучения, является аспирантом или студентом – курсантом, вычет родителям, опекунам или попечителям, приемным родителям на такого ребенка будет предоставлен до достижения такого ребенка 24 летнего возраста.

Для предоставления стандартного налогового вычета необходимо работнику написать заявление на имя директора, с указанием паспортных данных, с приложением справки о составе семьи, копии свидетельства о рождении детей, справки с места учебы детей.

Бухгалтер сумму исчисленного НДФЛ отражает следующей проводкой:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»; Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам» - произведено удержание НДФЛ.

Удержанные суммы НДФЛ перечисляются в бюджет с расчетного счета ОАО «Томское пиво» в ПАО «Росбанк» и данную операцию бухгалтер отражает операцией проводкой:

Дт 68 «Расчеты по налогам и сборам»; Кт 51 «Расчетные счета» - перечисление налога в бюджет.

В качестве примера приведен расчет заработной платы сотрудников цеха № 3 Носовой Ю. И. и Былиной А. Н.

Носовой Ю.И. было отработано 21 полных рабочих дня в марте месяце 2016 г. ее оклад равен 14900 руб. Используемый районный коэффициент составляет 1,3. Сумму начисленной заработной платы рассчитываем по формуле (6)

$$C_{\text{зп}} = (14900 + 5100) * 1,3 = 26000 \text{ руб.} \quad (6)$$

Сумма начисленной заработной платы составляет 26000руб.

Удержание НДФЛ было рассчитано по формуле (7):

$$\text{НДФЛ} = 26000 * 13\% = 3380 \text{ руб. (7)}$$

Заработная плата к выдаче была рассчитана по формуле (8) и составила

$$\text{ЗП} = 26000 - 3380 = 22620 \text{ руб. (8),}$$

где ЗП – заработная плата к выдаче;

Данные операции в бухгалтерском учете были отражены записями

Дебет 20 Кредит 70 на сумму 26000 рублей

Дебет 70 Кредит 68 на сумму 3380 рублей

Дебет 70 Кредит 50 на сумму 22620 рублей

Былиной А. Н. было отработано 21 полных рабочих дня в марте месяце 2016 г. ее оклад равен 21990 руб. Сотрудник Былина А. Н. имеет четырех детей, трое из которых несовершеннолетние, за второго ребенка положен вычет в размере 1400 рублей, за второго и третьего ребенка в размере 3000 рублей.

Удержание НДФЛ:

Заработная плата к выдаче составит:

$$\text{ЗП} = 21990 - 1897 = 20093 \text{ руб.}$$

Данные операции в бухгалтерском учете были отражены записями

Дебет 20 Кредит 70 на сумму 21990 рублей

Дебет 70 Кредит 68 на сумму 1897рублей

Дебет 70 Кредит 50 на сумму 20093 рублей

В ОАО «Томское Пиво» за изучаемый период времени не были произведены удержания по исполнительным листам или по решению руководства предприятия.

3.4 Рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы в ОАО «Томское пиво»

При изучении организации процесса учета рабочего времени и системы оплаты труда в ОАО «Томское пиво» стоит отметить положительные и отрицательные стороны. Положительным аспектом является автоматизирование работы бухгалтерской службы как в общем так и в частном случае. Так весь процесс учета рабочего времени автоматизирован. На входе в организацию стоит датчик считывания электронных пропусков, который передает все данные о времени прихода и ухода сотрудника в компьютерную систему. При самовольном уменьшении времени рабочей смены компьютерная программа проставляет в табель учета рабочего времени отклонения от нормальной продолжительности смены, что влияет на расчет оплаты труда. Кроме того весь бухгалтерский учет ведется с компьютерной программы «1С: Предприятие 8.2». Еще одним достоинством бухгалтерского учета в ОАО «Томское пиво» является наличие структурированной бухгалтерской службы, каждое подразделение которой выполняет свои функции и отвечает за учет по определенным бухгалтерским операциям (операциям по расчету с дебиторами, операциям по расчету с кредиторами, операциям по расчету с персоналом предприятия, подразделение, операциям по налогам и сборам).

К недостаткам можно отнести – некорректную систему оплаты труда, поскольку размер оклада и стимулирующих надбавок в ОАО «Томское пиво» не зависит от уровня квалификации и умений сотрудника. Поэтому в качестве совершенствования системы оплаты труда можно рекомендовать пересмотр применяемой системы оплаты труда. Для оценки навыков, уровня квалификации сотрудников, сложности и условий выполняемой операции необходимо введение грейдовой системы оплаты труда. Основу грейдовой системы оплаты труда составляет подразделение должностей на ранги(грейды). На деление влияет сложность, напряженность выполняемой работы, условия труда, уровень квалификации сотрудников, а также их ценность для

организации. В основе оценки работ лежат наиболее существенные факторы. К ним относят знания и опыт, которые необходимы для работы; навыки, необходимые для решения проблем, и уровень ответственности. После определения существенных факторов их ранжируют и определяют их удельный вес.

Таблица 3.4 – Существенные факторы оценки труда для грейдовой системы.

Фактор	Удельный вес фактора, %
1. Степень ответственности	25
2. Условия труда	20
3. Вклад в процесс изготовления продукции	15
4. Знание и умения	15
5. Необходимое образование	15
6. Количество подчиненных	10
Примечание: Таблица создана автором	

При этом у каждого фактора имеется несколько уровней для наиболее справедливой оценки.

Следующий этап – составление бально – факторной матрицы, используя разделенные на уровни основополагающие факторы. Если учесть, что максимальное количество баллов это 1000, то, учитывая доли и уровни определенного фактора можно составить бально – факторную модель. Бально – факторная модель, представлена в Таблице 3.5

Таблица 3.5 – Бально-факторная матрица определения грейдов.

Фактор	Удельный вес фактора, %	Максимальное количество баллов	Баллы					
			1	2	3	4	5	6
1. Уровень ответственности	25	250	35	90	110	170	180	250
2. Условия труда	20	200	0	0	120	14	160	170
3. Вклад в процесс изготовления продукции	25	150	30	50	110	140	150	150
4. Знание и умения	15	150	10	60	80	110	130	140
5. Необходимое образование	15	150	30	50	60	70	80	100
6. Количество подчиненных	10	100	5	25	45	60	75	80
Примечание: Таблица создана автором								

Итоговая оценка должности получается на основе бально-факторной матрицы, к примеру, оценка должности контролера разливного цеха № 4 представлена в таблице 3.6

Таблица 3.6 – Итог оценки должности контролера разливного цеха № 4.

Фактор	Уровень фактора	Баллы
1. Уровень ответственности	5	180
2. Условия труда	4	140
3. Вклад в процесс изготовления продукции	5	150
4. Знание и умения	4	110
5. Требуемое образование	4	70
6. Количество подчиненных	3	45
Примечание: Таблица создана автором		

После подведения итогов оценки каждой должности, все данные обобщаем в одну таблицу. Итог оценки всех должностей представлен в Приложении М.

По окончанию получаем ступень должностей, верхом которой является максимальный балл, равный 890, а балл нижней ступени равен 190. Далее определим количество грейдов. делением 890 на 190 баллов, получаем 5 грейдов. В результате таких определений, к одному грейду будут относиться должности близкие и равные по значимости и ценности вклада в деятельность организации.

Затем устанавливаем должностной оклад. Используя коэффициент соотношения, определим размер оклада, входящий в каждый грейд.

Таблица 3.7 - Коэффициент соотношения.

Грейд	Количество баллов	$K_{\min}$	$K_{\text{ср}}$	$K_{\max}$
1	0-190	1,0	1,5	2,0
2	191-380	1,5	2,0	2,5
3	381 - 570	2,0	2,5	3,0
4	571-760	3,0	3,5	4,0
5	761-1000	4,0	4,5	5,0
Примечание: Таблица создана автором				

На основе коэффициентов соотношения, указанного в Таблице 3.7, определяем матрицу должностных окладов. Результаты заносим в Таблицу 3.8
Так для расчетов возьмем заработную плату, равную 16 000 рублей.

Таблица 3.8 – Матрица должностных окладов.

Грейды	Минимальный оклад	Средний оклад	Максимальный оклад
1	16000	24000	32000
2	24000	32000	40000
3	32000	40000	48000
4	48000	56000	64000
5	64000	72000	80000
Примечание: Таблица создана автором			

В случае такой системы оплаты труда у сотрудников есть стимул к профессиональному росту, к более глубокому освоению профессии и должности, что является несомненным преимуществом данной системы оплаты труда. Кроме того при повышая свои знания в узкой направленности, сотрудники будут узко-специализированы, что позволит сократить время на выполнение некоторых должностных операций. Также глубокое освоение должности поспособствует увеличению размера оклада в денежном выражении в пределах одного грейда, которое должно определяться по итогам отчетного периода.

Недостатком грейдовой системы служит сложность определения ожидаемой финансовой отдачи от ее введения в организации.

При этом грейдовая система оплаты труда также содержит выплаты стимулирующего характера, допустим, назначение премий по итогам отчетного периода или установление единовременного вознаграждения.

Также можно предложить ввести тесты внутреннего контроля сотрудников на профессиональные знания, что скорректирует систему стимулирования производственного персонала. Кроме того тесты контроля знаний перенаправит материальное стимулирование в сторону уровня квалификации, требуемой для выполнения работы или при принятии решения,

а не квалификацию по диплому. Данная система наиболее справедлива, так как материальное стимулирование происходит «за личный вклад» в достижение финансовых результатов организации. Для осуществления данного мероприятия по улучшению системы оплаты труда, необходимо разработать тесты внутреннего контроля. Выполнение данного этапа можно поручить сторонним службам или непосредственно подразделениям ОАО «Томское пиво». Второй этап – это проведение тестирования сотрудников, по результатам которого работникам присваиваются баллы. Присвоенные баллы непосредственно влияют на размер премии. Так, например, 1 балл – это 5% премии от оклада, 2 балла – 10%, 3 балла – 15%, 4 балла – 20%, 5 баллов – 25%. Предположим, что работники, прошедшие тесты внутреннего контроля, по итогам получают по 5 баллов, что соответствует 25% размеру премии от начисляемой заработной платы. Затем приведем расчет экономического эффекта при условии, что объем производства вырос на 10% и что другие виды расходов с увеличением объема производства увеличились на 3%. Условные расходы на проведение внутренних тестов составили 400 тыс. рублей.

Таблица 3.9 – Экономические показатели

Показатель	До внедрения нововведений	После внедрения нововведений
Выручка, тыс. руб.	600 000	750 000
Затраты на заработную плату производственного персонала, тыс. руб.	28 000	35 000
Другие затраты, тыс. руб.	277 000	286 000 + 400
Валовая прибыль, тыс. руб.	295 000	428 600

Примечание: Таблица создана автором

$$T = \frac{4286000 - 295000}{295000} * 100 = 45\% \quad (9),$$

где T – темп роста валовой прибыли

Темп роста валовой прибыли был рассчитан по формуле и составил 45%. Такой результат будет, несомненно, являться положительным экономическим эффектом от введения данного вида материального стимулирования.

Что касается рекомендаций по улучшению бухгалтерского учета труда и заработной платы в ОАО «Томское пиво», то можно предложить мероприятие по необходимости разработки системы, которая будет обеспечивать достоверность и оперативность всех данных, то есть систему внутреннего контроля. Ее цель - это эффективность выполнения финансово – хозяйственных дел организации, соблюдения требований учетной политики руководства; а также эффективность сохранения активов предприятия и обеспечения необходимого уровня полноты и достоверности документов и информации. В основе системы внутреннего контроля лежат вопросные листы, таблицы данных. Также система внутреннего контроля способна регулировать процедуру проверок главным бухгалтером работу остальных бухгалтеров и независимость контроля над выполнением ими своих должностных обязанностей. К преимуществам системы внутреннего контроля относится возможность выполнения нужных действий при выполнении операции; контроль за сохранностью документации (нумерация, составления во время совершения операции или сразу же после этого, простота и ясность); и фактический контроль над активами и документацией (фактическая проверка материально-ответственным лицом).

К процедурам системы внутреннего контроля относят:

1. Проведение проверки на наличие и правильности оформления штатного расписания.
2. Проведение проверки на равенство фактически установленных должностных окладов утвержденному штатному расписанию.
3. Проведение проверки на предмет совмещений профессий и обоснования этому.
4. Проведение проверки на предмет правильности оформления табеля и

лицевых счетов по начислению заработной платы.

5. Проведение выборочной проверки начисленной заработной платы и всех видов доплат.

6. Проведение проверки на предмет правильности ведения учета расчетов с персоналом по заработной плате в расчетно-платежной ведомости и регистрах синтетического учета.

7. По итогам проверок формируется общий вывод о наличии ошибок, их значимость и влияние на достоверность отчетности.

В виду того, что за некорректность ведения бухгалтерского учета, т.е. ведение бухгалтерского учета не по правилам, может наступить административная ответственность, что прописано в законодательстве.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА

«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ2А1	Балаева Светлана Владимировна

Институт	Электронного обучения	Кафедра	38.03.01 Экономика
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера	Описание рабочих мест на заводе ОАО «Томское пиво» на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды: в офисах и цехах установлено местное и общее освещение, кондиционеры, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме. - опасных проявлений факторов производственной среды: в офисах и цехах установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочие места оборудованы в соответствии с нормами техники безопасности.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	1. Трудовой кодекс РФ; 2. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»; 3. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000; 4. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности; 5. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - принципы корпоративной культуры исследуемой организации;	Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - соблюдение техники безопасности, персонал проходит инструктаж по технике безопасности;

- системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.	- поддержание социально значимой заработной платы и стабильность выплаты заработной платы; - работники предприятия получают полный социальный пакет; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров) - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	Анализ факторов внешней социальной ответственности: - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями продукции.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - Анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности	Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК РФ; Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, приказы, договора.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	02.02.2017
--	------------

Задание выдал консультант:

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

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Балаева С.В.		

4. Корпоративная социальная ответственность

Разработка программы КСО для ОАО «Томское пиво»

ОАО «Томское пиво» старинное предприятие, образованное в 1876 году Карлом Крюгером. Производимая продукция реализуется преимущественно в России, Казахстане, Монголии и Китае. В настоящее время генеральным директором является Г. И. Кляйн. В ОАО «Томское пиво» трудится свыше 700 человек.

Юридический адрес: 634028 Российская Федерация, область Томская, Томск, тракт Московский, д. 46.

ОАО «Томское пиво» является коммерческой компанией, то цель ее деятельности – получение прибыли путем удовлетворения потребностей потребителей товаров, а также удовлетворения социальной и экономической потребности работников.

Видами деятельности организации являются:

- Производство пива;
- Производство растительных соков и экстрактов, пептических веществ, растительных клеев и загустителей;
- Производство солода.

Уставный капитал компании по состоянию на 1 июля 2016 года - 15046200 руб.

Данная организация не реализует программу корпоративной социальной ответственности. Поэтому, необходимо произвести разработку программы корпоративной социальной ответственности. Определение целей КСО на предприятии представлены в таблице 4.1

Таблица 4.1 - Определение целей КСО на предприятии

Миссия организации	Миссия организации заключается в том, чтобы увеличить эффективность производства, добиться высочайшего уровня промышленной безопасности, охраны труда и здоровья персонала, развитие сотрудников. Стремление максимально бережно применять природные ресурсы и внедрять технологии, что дают возможность уменьшить негативное воздействие производства на окружающую среду. А также обеспечивать выгодное развитие бизнеса, формировать новые рабочие места.	Цели КСО 1. Финансовая стабильность, эффективное управление рисками. 2. Усовершенствование концепций менеджмента, производственных процессов. Интенсивное внедрение инноваций. 3. Увеличение качества продукции, высочайший сервис для клиентов. 4. Усовершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности. 5. Минимизированное влияние на окружающую среду, экологичность производства; 6. Развитие профессионализма персонала, усовершенствование системы мотивации сотрудников на цели операционной эффективности и безопасности производства;
Стратегия предприятия	Повышение объемов и эффективности производства с минимальными издержками производства; взаимодействие с вузами, международными и российскими организациями, участие в федеральных государственных программах; сохранение лидирующих позиций.	7. Содействие общественно-финансовому развитию регионов, участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий;
Примечание: Таблица создана автором		

Возможности интеграции целей КСО в стратегию предприятия могут быть реализованы в собственных интересах предприятием в силу выгод, обеспечиваемых участием в жизни общества. В долгосрочной перспективе они будут иметь все шансы стабилизировать прибыль и усовершенствовать качество выполняемых работ. Стейкхолдеры программ КСО определены в Таблице 4.1, а элементы – в Таблице 4.2

Таблица 4.2 - Определение стейкхолдеров программ КСО

№	Цели КСО	стейкхолдеры
1	Финансовая стабильность, эффективное управление рисками	Учредители, Работники
2	Усовершенствование концепций менеджмента, производственных процессов. Интенсивное внедрение инноваций.	Учредители, Работники
3	Увеличение качества продукции, высочайший сервис для клиентов.	Учредители, Работники
4	Усовершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности.	Работники, Профсоюз
5	Развитие профессионализма персонала, усовершенствование системы мотивации сотрудников на цели операционной эффективности и безопасности производства.	Работники, Профсоюз, Население
6	Минимизированное влияние на окружающую среду, экологичность производства	Работники, Профсоюз, Население
7	Содействие общественно-финансовому развитию регионов присутствия через участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий.	Работники, Профсоюз, Население
Примечание: Таблица создана автором		

Обоснуем выбор основных стейкхолдеров:

1. Если предприятие будет участвовать в благотворительных мероприятиях и тратить свои деньги не только для своих целей, а и для нуждающихся, то это будет улучшать имидж предприятия в глазах общественных организаций и таким образом, будет расти репутация предприятия, как ответственного предприятия;
2. Местные органы власти заинтересованы в пополнении бюджета посредством налоговых поступлений от предприятия и сохранения рабочих мест для населения района, поэтому если предприятие будет социально стабильно в обществе, то всем от этого будет хорошо;
3. Для учредителей предприятия важно, чтобы начатое ими дело продолжало существовать и развиваться, и приносить прибыль в долгосрочной перспективе. А для персонала предприятия стабильность и устойчивость развития заключается в том, что работник не останется без работы в дальнейшем, в стабильном получении заработной платы, в безопасных условиях труда.

Определение элементов программы КСО.

Определение элементов программы корпоративной социальной ответственности находится в зависимости от следующих факторов: размер предприятия и его финансовые возможности, сфера деятельности предприятия и сотрудничество с местными органами власти, а также от ожидаемых результатов реализации программ КСО.

Из всего перечня возможных элементов программ корпоративной социальной ответственности мы выберем те, которые больше соответствуют нашим стейкхолдерам:

Благотворительные пожертвования – это такая форма адресной помощи, при которой предприятие выделяет средства для проведения различных социальных программ, пожертвования могут быть в денежном и натуральном выражении;

Эквивалентное финансирование – при такой форме адресной помощи, финансирование социальных программ предприятием происходит совместно с органами государственного управления и некоммерческими социальными организациями;

Корпоративное волонтерство – этот вид деятельности, подразумевает непосредственное участие персонала предприятия в каких-либо работах на добровольной основе, приносящие пользу местным сообществам.

Таблица 4.3 - Определение элементов программы КСО

№	стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
1	Работники	Денежные гранты	Увеличение степени уровня автоматизации, повышение уровня заинтересованности сотрудников, повышение объемов производимых работ, поддержание лидирующих позиций.
2	Население	Социально значимый маркетинг	Усовершенствование имиджа предприятия, увеличение узнаваемости продукции
3	Школьники, Студенты	Корпоративное волонтерство	Будущие готовые сотрудники, установление взаимосвязи с общественностью.
Примечание: Таблица создана автором			

Определение затрат на программы КСО.

Затраты на программы КСО могут быть регулярными (ежемесячными, ежеквартальными) отчислениями предприятия или выделяться от случая к случаю при наличии свободных денег. Первый вариант – это стратегическая модель КСО, второй – традиционная модель КСО. Если предприятие хочет в долгосрочной перспективе развития и роста, то лучше всего использовать стратегическую модель КСО, несмотря на то, что в этом случае денежные средства надо выделять регулярно.

Затраты на мероприятия КСО представлены в Таблице 4.3. А оценка эффективности мероприятий КСО отображена в Таблице 4.4

Таблица 4.4 - Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период до 2020 года
Мероприятия, направленные на четкое позиционирование, постоянный мониторинг предприятий, занимающимся таким же направлением и создание клиентской базы путем налаживания партнерства практически на индивидуальном уровне	Российский рубль	700 000	400 000
Внедрение новых технологий автоматизации, мониторинг новых тенденции в этой области	Российский рубль	1 000 000	400 000

Продолжение та блицы 4.4				
Проведения мероприятий направленных на формирование положительного общественного мнения по отношению к ОАО «Томское пиво» таких как день открытых дверей, сотрудничество с технологическими платформами, инновационными центрами, публикации в СМИ.	Российский рубль	120 000	90 000	
Доплаты, надбавки за переработанное рабочее время, единовременная премия; ежегодное участие сотрудников в конференциях, выставках и т.д., оформление рабочего места сотрудника в соответствии с санитарными нормами	Российский рубль	2 000000	1000000	
Создание базы кадрового резерва	Российский рубль	120000	30 000	
Мероприятия, нацеленные на выявления источников опасности и вреда для здоровья и жизни работников: в рамках проведения оценки труда и производственного контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм должна проводиться идентификация источников вредных производственных факторов воздействующих на работника в процессе его трудовой деятельности и сравнение их с предельно-допустимыми нормами. При превышении установленного уровня работнику предоставляются гарантии и компенсации в виде дополнительно отпуска, денежных средств. Проведение ежегодного обязательного медицинского обследования работников предприятия, также работникам задействованных на вредном производстве выдача молочных продуктов питания и лечебно-профилактических средств.	Российский рубль	400000	120 000	
Итого:				2 040 000,00

Таким образом, общий фонд затрат на программы КСО составит 2 040 000 рублей. Анализируя таблицу 4.5, мы видим, что большую часть средств предприятие предоставит на доплаты, надбавки за переработанное рабочее время, единовременная премия; ежегодное участие сотрудников в конференциях, выставках и т.д.

Ожидаемая эффективность программ КСО.

Эффективность программ КСО на самом деле сложно определить сразу и однозначно. Поэтому при определении эффективности программ КСО следует помнить, что реализуемые программы КСО связаны в первую очередь с миссией и стратегией предприятия и не должны им противоречить. Поэтому мы будем рассматривать эффективность с двух сторон. С одной стороны, какой эффект получило предприятие от реализуемой программы КСО и с другой стороны какой эффект получило общество от реализованной программы КСО.

Таблица 4.5 - Оценка эффективности мероприятий КСО

Мероприятие	Затраты	Эффект для предприятия	Эффект для общества
Мероприятия, направленные на четкое позиционирование, постоянный мониторинг предприятий, занимающимся таким же направлением и создание клиентской базы путем налаживания партнерства практически на индивидуальном уровне	Собственные средства предприятия	Усовершенствование имиджа предприятия, установление связи с клиентами	Усовершенствование материального благополучия общества
Проведения мероприятий направленных на формирование положительного общественного мнения по отношению к ОАО «Томское пиво», таких как день открытых дверей, сотрудничество с технологическими платформами, инновационными центрами, Вузами, публикации в СМИ.	Собственные средства предприятия	Усовершенствование имиджа предприятия	Помощь в трудоустройстве студентов
Доплаты, надбавки за переработанное рабочее время, единовременная премия; ежегодное участие сотрудников в конференциях, выставках и т.д., оформление рабочего места сотрудника в соответствии с санитарными нормами.	Собственные средства предприятия	Увеличение морального духа персонала, повышение квалификации персонала	Устранение социальной напряженности

Продолжение таблицы 4.5			
Создание базы кадрового резерва	Собственные средства предприятия	Понижение текучести кадров	Устранение социальной напряженности
Внедрение новых технологий автоматизации, мониторинг новых тенденции в этой области	Собственные средства предприятия	Усовершенствование уровня трудоспособности работников предприятия, повышение квалификации персонала	Помощь в улучшения труда работников
Мероприятия, направленные на выявления источников опасности и вреда для здоровья и жизни работников: в рамках проведения оценки труда и производственного контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм должна проводиться идентификация источников вредных производственных факторов воздействующих на работника в процессе его трудовой деятельности и сравнение их с предельно-допустимыми нормами. При превышении установленного уровня работнику предоставляются гарантии и компенсации в виде дополнительно отпуска, денежных средств. проведение ежегодного обязательного медицинского обследования работников предприятия, также работникам задействованных на вредном производстве выдача молочных продуктов питания и лечебно-профилактических средств.	Собственные средства предприятия	Контроль безопасности труда	Улучшение экологической обстановки в регионе

Эффективность затрат от мероприятий КСО заключается, во-первых, в социальном эффекте от подготовки квалифицированных кадров, создании базы кадрового резерва, проведении социальных программ региона, повышении технологичности производственного процесса, а, во-вторых, в повышении имиджа организации в укреплении доверия со стороны общественности и повышении экологической обстановки.

Заключение

Заработная плата - денежное вознаграждение за труд, то есть часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Расходы на оплату труда входят в состав себестоимости. Именно поэтому исследование организации учета и аудита начислений и удержаний из заработной платы приобретают особую актуальность.

В ходе написания данной дипломной работы был рассмотрен вопрос нормативно-правового регулирования учета оплаты труда и расчетов с персоналом. Далее был изучен порядок организации учета заработной платы. Определена экономическая сущность заработной платы, ее функции и назначение, а также рассмотрены ее основные системы и формы.

Далее был изучен порядок синтетического и аналитического учета начисления заработной платы, расчета и начисления пособий, выплаты заработной платы, расчета и начисления удержаний из оплаты труда работников. Было выяснено, что предприятие использует только унифицированные формы первичной учетной документации.

В качестве направлений совершенствования учета можно предложить:

1. Повысить эффективность работы бухгалтерии:

а) нанимать высококвалифицированных специалистов с высшим бухгалтерским образованием и опытом работы на свободные и вновь образуемые вакансии;

б) необходимо организовывать для работников бухгалтерии курсы повышения квалификации, что позволит расширить имеющиеся и приобрести дополнительные навыки учетной работы;

в) Необходимо утвердить должностные инструкции и осуществлять контроль за их соблюдением. Это позволит избежать дублирования обязанностей, будет способствовать четкому распределению функций, что позволит существенно повысить качество работы бухгалтерии, а соответственно и положительно повлияет на качество учета, в том числе и учета расчетов с персоналом по оплате труда.

г) разрабатывать планы работы (сроки составления внутренней и внешней отчетности, сроки формирования промежуточного и итогового финансового результата, сроки расчета налогов и составления деклараций) и внедрить систему премирования за исполнение планов.

2. Осуществлять контроль за документальным оформлением операций. Так как часть документов по учету труда, начислений и удержаний оформляет отдел персонала, а часть документов – бухгалтерия, то необходимо наладить взаимосвязи между данными подразделениями, распределить обязанности, кто оформляет какие документы, когда их предоставляет. Также необходимо осуществлять контроль за оформлением документов и внедрить систему ответственности за не оформление и ненадлежащее оформление документов.

3. Разработать график документооборота. В графике документооборота отражается схема движения документов по учету труда и заработной платы, что способствует повышению качества учета, так как грамотно разработанный документооборот способствует оптимизации учета, обеспечивает правильность оформления хозяйственных операций первичными документами, своевременность оформления и предоставления в бухгалтерию, период проверки, а также сдачу в архив.

Список использованных источников

1. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.. Экономика труда: учебник для бакалавров М.: Издательство Юрайт, 2013. 671 с.
2. Кондраков Н. П., Бухгалтерский учет: учебник / 3-е издание, переработанное и дополненное М.: ИНФРА-М, 2010. 656 с.
3. Дубровин И. А., А. С. Каменский. Экономика труда: учебник. М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 232 с.
4. Финансовый учет: Учебник / под редакцией В. Г. Гетьмана. 5-е издание, переработанное и дополненное М.: ИНФРА-М, 2012. 784 с.
5. Консультант Плюс: «Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626> (дата обращения: 15.04.2016).
6. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / под редакцией Ю. И. Сигидова, М. С. Рыбенцевой. – М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
7. Широбоков В. Г., Грибанова З.М., Грибанов А. А. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. / 2-е изд., стер./ М.: КНОРУС, 2014. 666 с.
8. Финансовый учет и отчетность: учебник / под редакцией А.М. Петрова. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. 464 с.
9. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для бакалавров / под редакцией И. М. Дмитриевой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. 539 с.
10. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие / Ю. И. Сигидов, М. Ф. Сафонова, Г. Н. Ясменко и др.; под редакцией Ю. И. Сигидова и Г. Н. Ясменко. – М.: ИНФРА-М, 2016. 407 с.
11. Консультант Плюс: «Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) и часть вторая от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:
<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193157> (дата обращения: 10.04.2016).

12. Консультант Плюс: «Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 26.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016) и 91 часть вторая от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=196449> (дата обращения: 05.05.2016).
13. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=170573> (дата обращения: 05.03.2016).
14. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191390> (дата обращения: 25.03.2016).
15. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194976> (дата обращения: 01.03.2016)
16. Консультант Плюс: «Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47274> (дата обращения: 01.04.2016)
17. Миславская Н. А., Поленова С. Н. Бухгалтерский учет: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. 592 с. 18.
Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / коллектив авторов; под общей редакцией О. Е. Качковой. – М.: КНОРУС, 2014. 568 с.

18. Кашин В. Методика оценки эффективности корпоративной социальной политики (социальных инвестиций и социального партнерства) // Человек и труд. 2015. № 5. С. 20–28.
19. Клокова Н. Как не допустить ошибки в оформлении трудовых отношений // Управление персоналом. № 17. 2015. С.34-39. 24. Ковязина Н.З. Заработная плата в 2015 году. М.: Экономика и жизнь, 2015. 550 с.
20. Козлова Е.П., Галанина Е.Н., Бабченко Т.Н. Бухгалтерский учет в организациях. М.: Финансы и статистика, 2014. 404 с.
21. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие - 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2014. 364 с.
22. Краснова Л.П. Бухгалтерский учет и аудит / Л. П. Краснова, Н.Т. Шалашова, Н.М. Ярцева - 2-е изд., с изм. М.: Юрист, 2013. 542 с.
23. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность.-2-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 216 с.
24. Кутер М.И. Теория и принципы бухгалтерского учета. М.: ИНФРАМ, 2013. 325 с.
25. Лабынцев Н.Т. Учет труда и заработной платы. Учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2013. 292 с.
26. Полищук Л.И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: институциональный анализ с приложением к России. М.: ГУ ВШЭ, 2014. 124 с.
27. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. М.: «Герда», 2013. 317 с
28. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. М.: Гросс-Медиа, 2013. 344 с.

Приложение А
(рекомендуемое)

Структура ОАО «Томское пиво»

Приложение Б
(рекомендуемое)

Приказ о приеме на работу

Приложение В
(рекомендуемое)

Личная карточка работника

Приложение Г
(рекомендуемое)

Начисление заработной платы работникам ОАО « Томское пиво »

Таблица Г 1 - Начисление заработной платы работникам цеха № 4 ОАО « Томское Пиво» за апрель 2016года

Ф. И. О. ¹	Основная часть оклада, руб ¹	Переменная часть оклада, руб. ¹	Количество отработанных дней ¹	Начислено за отработанное время, руб ²	Районный коэффициент, руб. ²	Всего начислено, руб ²	Удержания, руб		Сумма к выдаче, руб ²	Сальдо расчетов по счету 70	
							Налог на доходы физических лиц ²	Материальный ущерб		Дебет, руб.	Кредит, руб ²
Рыкова С.Л	17000	5000	15	14000	4200	18200	2366		15834		15834
Окунь А.В.	26550	10620	23	37170	11151	48321	6282		42039		42039
Полосухина П.П.	20000	7000	13	15260	4578	19838	2579		17259		17259
Павлов Р.Р.	18000	6000	23	24000	7200	31200	4056		27144		27144
Князь А.А.	20000	7000	14	16400	4920	21320	2772		18548		19548
Итого апрель	107550	38620		119830	35949	138879	20252		120824		120824

Примечание: ¹Источник данных расчетно - платежная ведомость ОАО «Томское пиво»

²Расчетные авторские данные

Приложение Д

(рекомендуемое)

Начисление заработной платы работникам ОАО « Томское пиво »

Таблица Д1 - Начисление заработной платы работникам ОАО « Томское пиво » за апрель 2016 года

Ф. И. О. ¹	Постоянная часть оклада, руб ¹	Сдельная часть оклада, руб. за м ¹	Коэффициент трудового участия	Количество отработанных дней ¹	Объем произведенных работ, сменой, тыс. шт	Начислено за отработанное время, руб ²	Начислено за выполненный объем работ, руб.	Районный коэффициент, руб. ²	Всего начислено, руб ²	Удержания, руб		Сумма к выдаче, руб ²
										Налог на доходы физических лиц ²	Материальный ущерб	
Романов П.А	20000	372	0,26	15	215	20000	20794,8	12238,44	53033,24	6895		50638,24
Яковлев М.М.	18000	372	0,2	15	215	18000	15996	10198,8	44194,8	5746		42948,8
Жирин Е.Е.	18000	372	0,2	15	215	18000	15996	10198,8	44194,8	5746		42948,8
Семенов А.Е..	16000	372	0,17	15	215	16000	13596,6	8878,98	38475,58	5002		37973,58
Авдеев И.В.	16000	372	0,17	15	215	16000	13596,6	8878,98	38475,58	5002		37973,58
Итого апрель	88000	1860	1			88000	79980	50394	218374	28391		212483
Примечание: ¹ Источник данных расчетно - платежная ведомость ОАО «Томское пиво» ² Расчетные авторские данные												

Приложение Е
(рекомендуемое)
Расчетный листок

Приложение И
(рекомендуемое)

Табель учета рабочего времени

Приложение К
(рекомендуемое)

Главная книга

Приложение Л
(рекомендуемое)

Оборотно-сальдовая ведомость

Приложение М (рекомендуемое)

Итог оценки всех должностей

Таблица С 1 – Итог оценки всех должностей

Должность	Фактор						Сумма баллов
	1	2	3	4	5	6	
Директор	250	170	150	140	100	80	890
Зам.директора	250	160	140	140	100	80	870
Гл. бухгалтер	200	150	120	125	100	65	760
Зам. гл. бухгалтера	160	148	110	110	80-	50	658
Бухгалтер	150	70	90	90	65	30	495
Инспектор по кадрам	120	90	90	75	50	30	455
Кладовщик	40	40	40	25	25	20	190
Менеджер по материально – техническому обеспечению	100	90	90	75	50	35	440
Специалист по охране труда	100	80	70	45	45	25	365
Ведущий технолог	200	150	120	125	100	65	760
Технолог	190	140	110	110	80	50	680
Ведущий контролер	200	150	120	125	100	65	760
Контролер	190	140	110	110	80	50	680
Фасовщик	100	100	100	80	60	10	450
Примечание: Таблица создана автором							