

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально- гуманитарных  
технологий Направление подготовки 080100  
Экономика Кафедра экономики

**Бакалаврская работа**

Тема работы
-------------

**ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ  
ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ООО «СКАН»**

УДК 657.471.12

студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3621	Данилевич А.Ю,		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент каф. экономики	Плучевская Э.В.	к.э.н.		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Барышева Г.А.	Д.э.н., профессор		

Томск - 2017 г.

## Планируемые результаты обучения

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
Р1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
Р2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
Р3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
Р4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11)  Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
Р5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
Р7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
Р8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
Р11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15; ОК-2;
Р13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально- гуманитарных  
технологий Направление подготовки 080100  
Экономика Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Г.А. Барышева

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

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

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
О-3621	Данилевич Александра Юрьевна

Тема работы:

**ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЁТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
НА ПРИМЕРЕ ООО «СКАН»**

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№2050/С ОТ 23.03.2017
Срок сдачи студентом выполненной работы:	02.06.2017

## ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

<p><b>Исходные данные к работе</b></p> <p><i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (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, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Финансовая отчетность компании ООО «Скан», учебные пособия, методички и прочая литература и периодические издания, научные статьи, интернет ресурсы.</p>
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b></p> <p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Произвести анализ теоретических и методических основ учета расчетов с сотрудниками по оплате труда</li> <li>2. Дать характеристику экономическому положению ООО «Скан»</li> <li>3. Проанализировать текущую организацию учета оплаты труда в ООО «Скан»</li> <li>4. Разработать мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Скан».</li> <li>5. Проанализировать применяемые в ООО «Скан» виды контроля учёта расчётов по оплате труда</li> </ol>
<p><b>Перечень графического материала</b></p> <p><i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	
<p><b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b></p> <p><i>(с указанием разделов)</i></p>	
<p><b>Раздел</b></p>	<p><b>Консультант</b></p>
<p><b>Социальная ответственность</b></p>	<p><b>Горюнова Н.Н.</b></p>

<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>	
<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	

**Задание выдал руководитель**

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент каф. экономики	Плучевская Э.В.	к.э.н., доц.		

**Задание принял к исполнению студент:**

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
О-3621	Данилевич Александра Юрьевна		

## Реферат

Выпускная аттестационная работа объемом 81 с., 32 источника, 9 формул, 9 таблиц, 3 приложений.

Ключевые слова: заработная плата, удержания, отпускные, страховые взносы, фонд оплаты труда, система оплаты труда.

Предметом работы выступает учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования Общество с ограниченной ответственностью «Скан»

Цель работы: изучение состояния бухгалтерского учета расчетов с рабочими и служащими по оплате труда в ООО «Скан» и разработка мероприятий по совершенствованию.

В процессе исследования были изучены теоретические и методические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда; охарактеризовать экономическое положение ООО «Скан»; разработать мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Скан».

В результате исследования предложены рекомендации по улучшению оптимизации организации учета труда и заработной платы на предприятии ООО «Скан».

Степень внедрения: Предложенные в работе мероприятия приняты к рассмотрению руководством организации ООО «Скан».

Область применения: в коммерческой деятельности предприятия при организации процесса бухгалтерского учета труда и заработной платы.

Экономическая эффективность/ значимость работы реализация предложений позволит оптимизировать оперативности и своевременности получению заработной платы персоналом предприятия и усилит трудовую и бухгалтерскую дисциплину.

В будущем планируется осуществлении оптимизации бухгалтерского учета труда и заработной платы на основе предложенных рекомендаций.

## Определения

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

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

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц (год), который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд.

Первичные учётные документы – это оправдательные документы, которыми должны оформляться все хозяйственные операции, проводимые организацией, составляемые в момент совершения хозяйственной операции или сразу после её завершения и удостоверяющие факт совершения соответствующей операции, на основании которых ведется бухгалтерский учёт.

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Сдельная заработная плата – это оплата труда за определенные нормированные показатели выработки и времени.

Синтетический учёт – учёт обобщённых данных бухгалтерского учёта о видах имущества, обязательств и хозяйственных операций по определённым экономическим признакам, который ведётся на синтетических счетах бухгалтерского учёта

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – бухгалтерский счет общего плана счетов, предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда,

премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно–климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Учетная политика – совокупность способов ведения бухгалтерского учета – первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности.

## Оглавление

Введение .....	14
1. Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда .....	16
1.1 Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета расчетов по оплате труда .....	16
1.2 Формы и системы оплаты труда .....	18
1.3 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда в РФ .....	23
2. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда (на примере деятельности ООО «Скан») .....	29
2.1 Характеристика деятельности и организационная структура ООО «Скан» .....	29
2.2 Экономический анализ системы оплаты труда в ООО «СКАН» .....	32
2.3 Совершенствование схемы оплаты труда на предприятии .....	40
3. Контроль учета расчетов по оплате труда с персоналом организации (на примере деятельности ООО «Скан») .....	43
3.1 Виды контроля учёта расчетов по оплате труда персоналу организации .....	43
3.2 Ошибки, выявленные в учете расчетов по оплате труда персоналу организации в ходе контрольных мероприятий и рекомендации по их устранению .....	46
4. Задание для раздела «Социальная ответственность» .....	52
Заключение .....	60
Список используемых источников .....	63
Приложение А Корреспонденции счетов по учету оплаты труда .....	67
Приложение Б Обзор порядка применения МСФО 19 «Вознаграждения» работникам» .....	70
Приложение В Организация оплаты труда .....	81

## **Введение**

Процесс производства (исполнение труда, предложение услуг) связан не только лишь с материальными расходами, но и с затратами труда. Учет труда и его оплаты является значительным участком бухгалтерского учета, какой имеется в любой компании.

При работе, возможно, отметить следующие вопросы, касающиеся бухгалтерский учёт: документальное оформление операций согласно учету работы и его оплаты, в согласовании с условиями нормативных документов. Предоставление оперативности и всесторонности отображения расходов согласно оплате труда в учете. Верный подсчет обязательных и инициативных удержаний с заработной платы сотрудников. Верное вычисление отпускных и других начислений, связанных с расчетом заработной платы. Расчет взносов в обязательное страхование (пенсионное, общественное, мед) и др [13].

Можно сделать вывод, что трудовые доходы любого сотрудника формируются исходя из его личного вклада с учетом окончательных итогов деятельности компании, регулируется налогами и никаким образом не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда сотрудников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством. Подсчет и исследование оплаты работы по праву занимает одно из основных мест во всей системе учета в компании. В расчет себестоимости продукции выступает огромное число различных её образующих, и одним из самых значительных факторов производства, которые оказывают значительное влияние на себестоимость продукции, считается заработная оплата труда сотрудников и, как и основного состава, так и дополнительных сотрудников. Верно рассчитывать все типы и формы заработной платы – одна из ключевых задач каждого бухгалтера. Компания самостоятельно определяет формы, системы и размеры оплаты труда своих сотрудников, а также все виды дополнительных выплат: надбавки, премии, повышенные командировочные средства, дивиденды по акциям и т.д. на основе законодательства Российской Федерации. Расчет оплаты труда считается одним из основных в работе бухгалтера, поэтому, на

мой взгляд, выбранная тема имеет большое практическое значение и актуальность. Целью дипломной работы является исследование состояния бухгалтерского учета расчетов с сотрудниками по оплате труда в ООО «Скан» и разработка мероприятий по совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- произвести анализ теоретических и методических основ учета расчетов с сотрудниками по оплате труда;

- дать характеристику экономическому положению ООО «Скан»;

- проанализировать текущую организацию учета оплаты труда в ООО «Скан»;

- разработать мероприятия по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Скан».

- проанализировать применяемые в ООО «Скан» виды контроля учёта расчётов по оплате труда

Предмет исследования является организация учета расчетов с персоналом по оплате труда. Объектом исследования - ООО «Скан».

# **1. Теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда**

## **1.1 Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета расчетов по оплате труда**

Учет по работе труда, участок работы который заслуженно считается самым ответственным и трудоемким в работе бухгалтера, как в России так и в множестве других европейских и мировых странах, все же эту часть работы считают одной из важнейших. Такой вывод был сделан на основе множества факторов: Большое количество систем оплаты труда и разные ее формы, так же используется много разных форм документов, у которых существуют рознящиеся методики для расчетов. Так же на признание этого участка работы одним из самых сложных и важных влияют такие пункты как ограниченность выдачи зарплаты работникам по времени и сложность механизации в обработке всего вышеперечисленного. Все это позволяет с уверенностью сказать, учет заработной платы занимает очень значимое место в системе учета на предприятии [1]. Если мы рассмотрим любое из существующих в наше время предприятий то сможем увидеть, что такие элементы как форма, размер оплаты труда, сама система и стимулирование результатов устанавливаются самим предприятием, это вызвано тем, что по закону защитой работников, а так же их социальной поддержкой занимается именно предприятие, на котором они работают. 21 декабря 2001 года Гос. Дума Российской Федерации приняла документ, в котором и были описаны основные пункты регламентирования функционирования и самой оплате труду, документ был назван Трудовым Кодексом Российской Федерации и стал основным документом в этом вопросе. Этот кодекс устанавливает права работника и его работодателя, регулирует трудовые и социально – правовые отношения, так же, как и различные вопросы в оплате труда работников [2,32].

Из основных задач в бухгалтерском учете оплаты труда, несомненно, стоит выделить:

- Своевременное начисление заработной платы, включая удержания из заработной платы если они необходимы;

- Проверка своевременности выдачи заработной платы, налоговых платежей которые используются в качестве налогового агента;

- Ведение учета по объёму выполненных работ, потраченного на это времени и личного состава работников предприятия или организации [21, 26].

Чтобы выполнять все выше поставленные задачи, бухгалтер обязан знать порядок составления документов по учету, синтетических счетов и сводных регистров, которые зависят от источников затрат. Стоит отметить, что создание прослеживаемой зависимости между качеством, а так же объёмом работы, который выполняет коллектив и уровнем заработной платы является одним из важнейших задание любого предприятия. Это значит, что система оплаты труда должна быть настроена так, чтобы каждый работник понимал, чем лучше он работает, тем больше получит, осознание этого позволит поднять общий уровень качества выполненной работы [14, 22].

Создание подобного прецедента лежит на плечах руководства предприятия, рассмотрим же основные функции, которые понадобятся для этого:

- Создание формы и системы оплаты труда работников предприятия; - Разработка механизма премирования сотрудников, который был бы основан на показателях эффективности выполняемой ими работы.

- Установление критериев для размеров доплат за каждое из определенных достижений работников и специалистов предприятия.

Для усовершенствования системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда нужно провести множество улучшений, в первую очередь следует рассмотреть такую проблему как усовершенствования систем первичного учета выработки. Что бы решить эту задачу нужно ввести системы, которые будут направлены на оплату конечных итогов труда, так же убирающих приписки к выработке. Стоит отметить, что сочетание оплаты труда с бригадной организации так же нуждается во внимании, ведь на данный момент это перспективная форма [20, 31].

Второй аспект улучшения — это усовершенствование документооборота по бухгалтерскому учёту расчетов оплаты труда, хорошим направлением работы в этом вопросе является сокращение первичных документов при помощи автоматизации учета. Так же для улучшения документооборота может использоваться итерация учета выполнения производства, заработной платы и выработки специалистов и рабочих, возможно внедрение системы выплаты, которая ориентировалась бы на выплату конечного результата труда [3].

Ужесточение контроля над пользованием фондом заработной платы, это еще один путь улучшения учета по оплате труда, для этого стоит внедрить систему нормативного учета расходов на заработную плату и контролировать рациональность и правомерность в пользовании самым фондом заработной платы. Свыше описанного мы можем понять, в наше время абсолютно на любом предприятии учет расчетов по оплате труда совершенно заслуженно занимает одну из важнейших ступеней в системе бухгалтерского учета. С каждым годом нормативная база, связанная с оплатой труда усовершенствуется, но при этом сам процесс учета оплаты труда становится сложнее. Для работы над такой частью бухгалтерского учета, как заработная плата, специалист должен получить хорошую подготовку и заниматься непрерывным обучением в этой сфере, имея знания и постоянно совершенствуясь, бухгалтер сможет достойно выполнять поставленную перед ним задачу [4, 22].

## **1.2 Формы и системы оплаты труда**

Для формирования отчетности по труду и его оплате персонал организации разделяют:

-на рабочих (основные и вспомогательные) – работники организации, непосредственно занятые в процессе производства, занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров;

-руководящих работников (руководители организации, руководители структурных подразделений, руководители служб);

- специалистов – работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами, например, инженеры, бухгалтера, диспетчеры, нормировщики, юристы и т. п.;

- служащих – работники, обеспечивающие подготовку и оформление документации, хозяйственное обслуживание, например, архивариусы, делопроизводители, кассиры, секретари, табельщики и т. п. [15, 24].

Действующее трудовое законодательство закрепляет право работодателя самостоятельно устанавливать формы и системы оплаты труда.

К системам оплаты труда относят: тарифную систему оплаты труда; бестарифную систему оплаты труда; смешанную систему оплаты труда.

Оплата по тарифной системе – это такая система, при которой разрабатывается единый подход к оплате, дифференцируется оплата в соответствии к сложности работ.

Тарифные ставки (должностной оклад) – это установленный объем заработной платы работника за выполнение трудовой функции в единицу рабочего времени. Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов, определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных требований.

Тарифные коэффициенты обеспечивают соотношение между тарифными ставками работников, отнесенных к разным разрядам. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице, далее тарифный коэффициент возрастает и достигает максимального значения для самого высокого разряда [18].

Бестарифная оплата труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива и представляет долю работника в общем фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад (тарифная ставка), а доля участия работника определяется коэффициентом трудового участия. Коэффициент трудового участия представляет собой количественную оценку труда конкретного работника в зависимости от производительности труда и качества работы.

Смешанная система оплаты труда (система плавающих окладов, комиссионная форма оплаты труда, дилерский механизм) [16].

Плавающие оклады, такая система применяется для оплаты труда руководителей и специалистов и заключается в ежемесячном определении должностного оклада в зависимости от результатов труда на соответствующем участке. Работнику устанавливается должностной оклад, который изменяется в зависимости от выполнения плановых показателей (увеличивается или уменьшается), но при этом работник не должен получать менее гарантированного минимального размера заработной платы.

Комиссионная система оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, рекламных агентов и заключается в установлении заработной платы в процентах от выручки, но при этом работник не должен получать менее гарантированного минимального размера оплаты труда [5, 30].

Дилерский механизм заключается в том, что работник в виде заработной платы получает разницу между ценой товара, по которой он его продал, и ценой товара, по которой он его получил у организации. При этом продажа осуществляется от имени организации.

Формы оплаты труда можно представить в виде таблице 1 [19]

Таблица 1 - Формы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда (форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от фактического отработанного времени с учетом квалификации работников и условий труда)	Сдельная форма оплаты труда (форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда)
Системы повременной формы	Системы сдельной формы
Простая повременная система оплаты труда	Прямая сдельная форма оплаты труда
Повременно-премиальная форма оплаты труда	Сдельно-премиальная форма оплаты труда Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда Косвенно-сдельная форма оплаты труда Аккордная форма оплаты труда

Для расчета заработной платы при простой повременной оплате труда необходимо знать количество отработанного времени и должностной оклад

(тарифную ставку) работни-ка. Таким образом, основным документом для начисления заработной платы является табель учета использования рабочего времени.

Заработная плата работника с часовой тарифной ставкой рассчитывается по формуле (1)

$$\text{ЗПЛ} = \text{Сч} \cdot \text{Вф}, \quad (1)$$

где ЗПЛ – начисленная заработная плата; Вф – фактически отработанное количество часов; Сч – часовая ставка оплаты труда.

Заработная плата работника, которому установлен должностной оклад, рассчитывается по формуле (2)

$$\text{ЗПЛ} = \text{ДО} / \text{РДг} \cdot \text{РДф}, \quad (2)$$

где ДО – должностной оклад; РДг – количество рабочих дней по графику расчетного месяца; РДф – фактически отработанное количество отработанных дней в расчетном месяце.

Для расчета заработной платы при повременно-премиальной оплате труда помимо количества отработанного времени, должностного оклада (тарифной ставки) необходимо разработать и Положение о премировании. Заработок работника зависит не только от количества отработанного времени, но и от качества работы; показатели за качество работы закрепляются в вышеназванном локальном документе [29].

Заработная плата работника с часовой ставкой рассчитывается по формуле (3)

$$\text{ЗПЛ} = \text{Сч} \cdot \text{Вф} + \text{П}, \quad (3)$$

где П – сумма премии, определенная в соответствии с Положением о премировании. Заработная плата работника, которому установлен должностной оклад, рассчитывается по формуле (4)

$$\text{ЗПЛ} = \text{ДО} / \text{РДг}(\text{РДф} + \text{П}). \quad (4)$$

Прямая сдельная оплата – это оплата труда рабочих в зависимости от количества произведенных ими изделий (выполненных работ, оказанных услуг) и твердых сдельных расценок, установленных с учетом сложности и

квалификации труда. Для расчета заработной платы при прямой сдельной оплате труда применяется формула (5)

$$\text{ЗПЛ} = \text{Кф} \cdot \text{Ср}, \quad (5)$$

где Кф – фактическое количество произведенной продукции (работ, услуг); Ср – твердая сдельная расценка.

Сдельно-премиальная оплата – это оплата труда рабочих в зависимости от количества произведенных ими изделий (выполненных работ, оказанных услуг), твердых сдельных расценок и премий за выполнение норм выработки и качество работы. Для расчета заработной платы при сдельно-премиальной оплате труда применяется формула (6)

$$\text{ЗПЛ} = \text{Кф} \cdot \text{Ср} + \text{П}. \quad (6)$$

Сдельно-прогрессивная оплата – это оплата труда рабочих за количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) в пределах установленных норм по прямым (неизменным) сдельным расценкам, а сверх норм – по повышенным сдельным расценкам. Для расчета заработной платы при сдельно-прогрессивной оплате труда применяется формула (7)

$$\text{ЗПЛ} = \text{Кфн} \cdot \text{Ср} + \text{Кфс} \cdot \text{Срп}, \quad (7)$$

где Кфн – фактическое количество произведенной продукции (работ, услуг) в пределах норм; Кфс – фактическое количество произведенной продукции (работ, услуг) сверх норм; Срп – повышенная сдельная расценка [27].

Косвенно-сдельная оплата – это оплата труда вспомогательных рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. При этом оплата труда осуществляется по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции (работ, услуг), произведенной основными работниками, с учетом нормы выработки. Для расчета заработной платы при косвенно-сдельной оплате труда применяется формула (8)

$$\text{Кф} : \text{Кфн} \cdot \text{КСр} = \text{ЗПЛ}, \quad (8)$$

где Кф – фактическое количество произведенной продукции (работ, услуг) основным рабочим; Кфн – фактическое количество произведенной основным рабочим продукции (работ, услуг) в пределах норм; КСр – косвенная сдельная расценка, установленная вспомогательному рабочему.

Аккордная оплата – это оплата, при которой в договоре заранее оговаривается весь комплекс работ, его стоимость и предельный срок выполнения. Промежуточные расчеты за часть выполненной работы осуществляются по результатам, принимаемым мастером. Для расчета заработной платы за выполненный объем работы, ЗПЛво, при аккордной оплате труда применяется формула (9)

$$\text{ЗПЛво} = C \cdot \text{ВО}, \quad (9)$$

где  $C$  – стоимость всего комплекса работ; ВО – выполненный объем работ, принятый мастером. В некоторых случаях работнику оплачивается и неотработанное время (невыпущенная продукция). ТК РФ обязывает работодателя выплачивать работнику средний заработок [6].

### **1.3 Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда в РФ**

В настоящее время для системы регулирования оплаты труда определена двудеиная задача: с одной стороны предоставление предприятиям значительных прав в выборе форм оплаты труда, установления режима рабочего времени, а с другой стороны применение мер по защите прав работников, в частности соблюдение продолжительности трудового отпуска, предоставление льгот для отдельных категорий персонала. Таким образом, в Российской Федерации выделяют два способа регулирования оплаты труда – это государственное регулирование и договорное регулирование [10].

Государственное регулирование – это установление государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты труда.

На рисунке 1 представлены особенности государственного регулирования оплаты труда

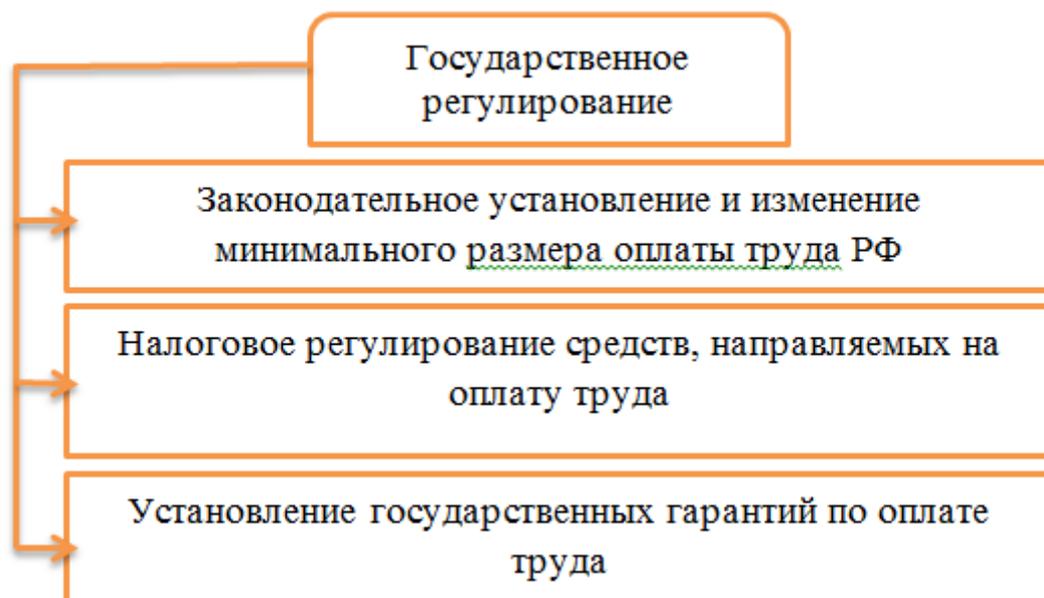


Рисунок 1.-Особенности государственного регулирования оплаты труда.

Таким образом, система государственного регулирования оплаты труда представлена в виде нормативно - правовых документов, имеющих разный статус и назначение, и представлена в виде четырёхуровневой системы.

Первый уровень нормативного регулирования представлен Конституцией РФ принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. в ред. от 21.07.2014 г. №11-ФКЗ), данный документ гарантирует гражданам РФ свободу труда и запрет на принудительный труд [28].

Конституция РФ - это главный основополагающий законодательный документ нашей страны, который имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду. Помимо этого данный уровень представлен системой кодексов, таких как: Гражданский кодекс Российской Федерации, часть 1, утверждённый Федеральным законом №51-ФЗ от 30.11.1994 г. (в ред. от 30.03.2016 г. № 76-ФЗ); часть 2, утверждённый Федеральным законом № 14-ФЗ от 26.01.1996 г. (в ред. от 06.04.2015 г. №82-ФЗ) данным кодексом устанавливается форма собственности юридического лица, правильность формирования учредительных документов; Трудовой кодекс РФ принятый ГД ФС РФ 21 декабря 2001 г. (в ред. От 30.12.2015 г. №434-ФЗ), введённый в действие 1 февраля 2002 года. Данный кодекс является основным и главным документом, устанавливающим правила условий труда в РФ.

Нарушение какой-либо статьи ТК РФ влечёт за собой серьёзные противозаконные действия, которые впоследствии караются в административном или уголовном порядке. Согласно нормам статьи 5 Трудового кодекса РФ, в Российской Федерации существует система законодательного и нормативного регулирования трудовых отношений [17].

Налоговый кодекс РФ часть 2, утверждённый Федеральным законом №117-ФЗ от 05.08.2000 г. (в ред. от 05.04.2016 г. №99-ФЗ), в котором отражается регулирование сумм принимаемых в целях определения налоговой базы по налогу на прибыль, размеров удержаний из заработной платы работника, предоставленных налоговых вычетов. Кодекс РФ об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г. (в ред. от 09.03.2016 г. №54-ФЗ, №63-ФЗ, №64-ФЗ).

Так же на данном уровне осуществляется законодательное регулирование установленных сумм минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума в РФ.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) регулируется Федеральным законом №82 - ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. (в ред. от 14.12.2015 г. № 376 – ФЗ). На сегодняшний день сумма минимального размера оплаты труда с 1 января 2016 года установлена для всех предприятий различных организационно – правовых форм и составляет 6 204 рублей.

Прожиточный минимум регулируется Федеральным законом №134 - ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 г. (в ред. 03.12.2012 г. №233 – ФЗ).

Таким образом, установление минимальной заработной платы применительно ко всей стране в одинаковом размере подходит для небольших стран, а также для стран примерно с равными экономическими условиями проживания в различных регионах. Поэтому МРОТ для Российской Федерации следует устанавливать не как абсолютную величину, а как относительную - привязанную, например, к размеру прожиточного минимума на определённой территории. Такой порядок позволил бы создать гораздо более гибкий механизм

обеспечения равенства гарантий в условиях воспроизводства рабочей силы по территориям страны [7].

Так же немаловажным документом первого уровня является Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» №402-ФЗ от 22.11.2011 г. (в ред. от 04.11.2014 г. №344-ФЗ), в котором определены основные требования к ведению бухгалтерского учёта. В части учёта оплаты труда в данном законе определены основные требования к содержанию первичных документов по учёту труда и заработной платы.

Ко второму уровню системы нормативного регулирования относятся положения по ведению бухгалтерского учёта, в частности:

- план счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утв. Приказом Минфина РФ №94н от 31.10.2000 г. (в ред. от 08.11.2010 г. №142н). Для учёта расчётов с персоналом по оплате труда применяется счёт 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда». В самой инструкции по применению плана счетов дано краткое экономическое содержание данного счёта и представлена корреспонденция счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» с другими синтетическими счетами;

Третий уровень представлен методическими разъяснениями и указаниями Министерства Финансов РФ по применению положений по ведению бухгалтерского учёта. Помимо этого к документам третьего уровня, регламентирующим оплату труда и исчисление заработной платы, относятся:

- постановление «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» №1 принятое Госкомстатом РФ от 05.01.2004 г. В данном постановлении определены основные первичные документы необходимые для расчёта сумм заработной платы;

- постановление «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утверждённое Правительством РФ от 24.12.2007 г. №922 (в ред. 15.10.2014 г. №1054) и другие.

Документы данного уровня устанавливают единые правила организации и ведения учёта труда и заработной платы и распространяются на все предприятия не зависимо от их организационно – правовой формы.

Именно на этом уровне осуществляется договорное регулирование оплаты труда, оно заключается в том, что заработная плата является предметом договора или соглашения [25].

На рисунке 2 представлены особенности регулирования оплаты труда

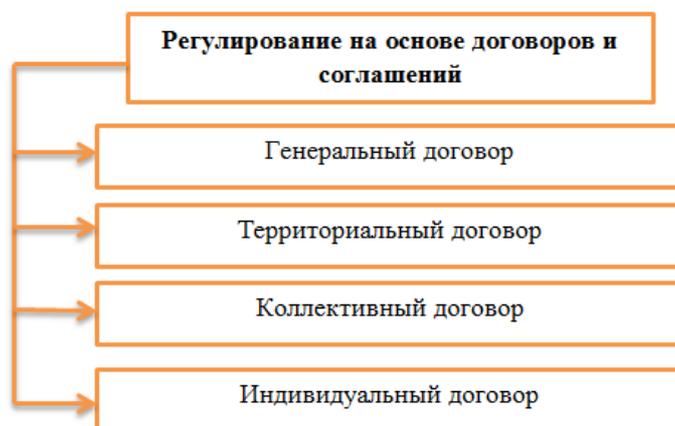


Рисунок2-Особенности регулирования оплаты труда на основе договоров и соглашений.

В настоящее время практически во всех странах с рыночной экономикой наблюдается тенденция применения договоров регулирования, данное применение связано с тем, что в договорах и соглашениях более подробно прописываются вопросы, касающиеся оплаты труда работников [8].

Заключительный четвёртый уровень нормативно – правового регулирования представлен внутренними рабочими документами предприятия: приказ об учётной политике, рабочий план счетов, разработанные и утверждённые формы налоговых регистров, график документооборота, внутренние стандарты по учёту отдельных групп однородных операций, положение о системе оплаты труда, положение о премировании, штатное расписание и так далее.

Таким образом, нормативно-правовое регулирование расчётов с персоналом по оплате труда опирается на общую, действующую в настоящее

время законодательно-нормативную базу. Следовательно, можно сделать следующие выводы:

- правительство в законодательной степени регулирует единые проблемы оплаты работы и отношения среди работников и начальников, затрагивающие оплату работы;

- конкретные проблемы оплаты труда регулируются среди сотрудником и работодателем посредством трудового договора и местными нормативными актами;

- налоговое право устанавливает структуру затрат на оплату труда в целях налогообложения;

- положения согласно бухгалтерскому учету характеризуют порядок формирования резервов на оплату труда, а кроме того порядок отнесения расходов на заработную плату на стоимость активов [9].

## **2. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда (на примере деятельности ООО «Скан»)**

### **2.1 Характеристика деятельности и организационная структура ООО «Скан»**

ООО «Скан» имеет организационно-правовую форму общества с ограниченной ответственностью и представляет собой субъект малого предпринимательства. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и Учредительного договора, имеет собственное имущество, собственный баланс и расчетный счет. Уставный капитал общества составляет 10000 рублей. Частная форма собственности. В главе организации находится директор. Основным видом деятельности компании является рекламно-производственная деятельность. С 2007 года открыт цех по производству наружной и интерьерной рекламы, запущено спецоборудование с целью производства сувенирной продукции, брошюр и книжек, а так же производственная линия по отделке представительской продукции. Помимо этого ООО «Скан» является представителем в Томской области по продаже и изготовлению мобильных конструкций популярных брендов. Компания ориентируется, в первую очередь, не только на оказание качественных услуг, но и на выяснение потребностей и интересов каждого клиента.

Устав компании утвержден решением общего собрания участников. Общество имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета, печать и штамп со своим полным фирменным наименованием и указанием на место нахождения Общества.

Деятельность организации с экономической точки зрения может быть представлена в виде аналитической таблицы 2 за период с 2014-2016 гг.

Таблица 2 - Экономическая характеристика деятельности организации

Показатели	2014	2015	2016	Изменение 2016 г. к 2014 г.	Изменение 2016 г. К 2015 г.
Среднегодовая численность работников, чел.	7	8	8	1,167	1,0
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб	165	128	90	0,545	0,705
Выручка от реализации, тыс. руб.	2641	3215	6504	2,462	2,023
Полная себестоимость, тыс. руб	2519	3164	6423	2,549	2,030
Прибыль от реализации, тыс. руб.	152	97	175	1,147	1,806
Среднегодовая стоимость оборотных фондов, тыс. руб	405	830	1605	3,959	1,933
Дебиторская задолженность, тыс. руб	428	394	2852	6,664	7,239
Производительность труда, руб/чел.	402	420	849	2,11	2,023
Фондоотдача, руб	26	41	119	4,521	2,869
Коэффициент оборачиваемости, обороты	6,39	3,64	3,85	0,602	1,057
Рентабельность основной деятельности, %	6,44	3,36	2,79	-	-
Рентабельность оказания услуг, %	6,32	3,35	2,80	-	-
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	95	80	170	4,351	1,396

За анализируемый период изучения организации можно заметить расширение объемов деятельности, увеличение активности. Так как выросла себестоимость, выручка возросла в два раза, в сопоставлении с предшествующим годом. Увеличение себестоимости услуг свидетельствует о нерациональном использовании материальных ресурсов.

Темп роста прибыли меньше роста выручки, в сравнении с 2015 годом, прибыль увеличилась в 1,8 раз.

Состав численности рабочих не изменился, тем не менее, эффективность работы возросла вдвое.

Кроме того нужно отметить, то что среднегодовая цена ключевых фондов уменьшилась на 30%, а цена возросла на 1,9 раз.

Фондоотдача за данный промежуток времени в 2,8 раз. Главными факторами увеличения послужило непрерывное увеличение объёмов совокупного продукта и постепенное выбытие ключевых фондов 2016 года. Сравнивая с 2015 цена уменьшилась на 30%, и на 56% с последним годом. Производственные фонды используются эффективно.

Ключевая характеристика эффективности производства считается рентабельность. Так как темпы роста выручки больше темпов прибыли, рентабельность продаж к 2016 году снизилась.

Исследуя работу фирмы с точки зрения реализации расчетов стоит отметить, то что размер дебиторской задолженности чем кредиторской.

Сравнивая дебиторскую и кредиторскую задолженности мы видим, что с 2016-2014 возросла в 6,6 раз. С 2016-2015 в семь раз. Рост дебиторской задолженности вынимает из оборота валютные ресурсы. Это мешает осуществлять рабочий процесс. В случае кредиторской согласно сопоставлению с 2014 возросла в три раза, с 2015 уменьшилась на 40 процентов.

Анализируя и сравнивая данные типы задолженности, стоит выделить в среднем за весь промежуток лет дебиторская задолженность превышает кредиторскую в 2,8 раза.

Изучая сведения экономической отчетности, возможно осуществить оценку перемены значений экономического состояния за минувшие три года. Для осуществления данного исследования применяется бухгалтерский баланс и отчёт о прибылях и убытках.

В совокупности можно сказать, что состав собственности компании абсолютно удовлетворительный.

С неблагоприятных прецедентов допускается отметить, в структуре используемых активов преобладают запасы и ресурсы, прирост ликвидных средств выше денежных.

В 2015г. Согласно сопоставлению с 2014г. вырос ссудный капитал на 90,60% и собственный капитал на 46,67% за счет нераспределенных доходов. Темпы увеличения ссудного капитала значительно выше, чем собственного.

В 2016г направленность увеличения собственного и заемного капитала осталась прежней. По отношению к 2015г. возросли краткосрочные кредиты и займы (120,51%) и кредиторская задолженность (39,58%).

В общем, предприятие имеет доход, увеличивает свою деловую активность. У компании весьма высока первоначальная стоимость. Нужно произвести разработку мероприятий для ее уменьшения. Также отметим низкую рентабельность компании и то, что она уменьшается в динамике. Руководству предприятия так же необходимо обратить внимание на работу в области управления дебиторской задолженностью и разработать мероприятия по ее сокращению.

## **2.2 Экономический анализ системы оплаты труда в ООО «СКАН»**

В ООО «СКАН» установлены определенные формы, системы и размер оплаты труда своих сотрудников, а также другие виды их доходов в соответствии с действующим законодательством. В ООО «СКАН» устанавливаются нижеследующие оплаты труда персоналу (заработная плата):

- Должностной оклад - для руководителей, специалистов и служащих;
- Тарифная ставка (оклад) - для рабочих;
- Доплаты компенсирующего характера;
- Надбавки стимулирующего характера;
- Премии.

Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации, а если точнее - в рублях. При выдаче заработной платы компания в письменной форме в виде расчетного листка оповещает каждого сотрудника о том, из каких частей состоит заработная плата, которая начислена ему за определённый период времени, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается соответственно сотруднику на месте исполнения им работы или путем перечисления на указанный сотрудником

счет в банке на условиях, определенных трудовым договором: 5 и 20 числа месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, в этом случае заработная плата выплачивается накануне этого дня. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Если трудовой договор оканчивается/прерывается - выплата всех сумм, которые положены сотруднику, осуществляется в день увольнения сотрудника. Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) сотрудника в ООО «СКАН» определяется в трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В объем месячного должностного оклада (тарифную ставку) не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

Устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

- за совмещение профессий и должностей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанные часы (в соответствии с приказом по организации в размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

-работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

За работу в ночное время (с 22.00 часов дня до 06.00 часов последующего дня) устанавливается доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки, должностного оклада. Доплата производится за каждый час в ночное время на основании графиков работы и приказов по организации. Выплата вышеуказанных доплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Работодатель также обязан выплачивать работникам выходное пособие и компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ.

В ООО «СКАН» работникам также выплачиваются надбавки и премии в случаях и в порядке, предусмотренных Положением о стимулирующих выплатах в ООО «Скан». В организации осуществляется табельный учет и контроль трудовой дисциплины с использованием табеля учета использования рабочего времени (форма №Т-12). При использовании формы №Т-12 расчеты и начисления заработной платы осуществляется по расчетной ведомости по форме №Т-51. Результаты ежемесячных расчетов по оплате труда заносятся в лицевые счета работников. В расчетных ведомостях, кроме начисленных сумм по оплате труда, приводятся так же расчеты удержаний с персонала (НДФЛ, удержания по исполнительным листам. Так как работники получают заработную плату с применением банковских карт платежная ведомость не составляется.

Проведем анализ начислений, произведенных в ООО «СКАН», в части оплаты труда. В таблице 3 представлен анализ НДФЛ за период - январь 2016 года.

Таблица 3- Анализ НДФЛ

Физическое лицо	НДФЛ исчисленный /(сумма вычетов из доходов физических лиц), руб.	НДФЛ удержанный, руб.	НДФЛ (осталось перечислить, руб.	Сумма доходов, зарегистрированн ая в учете по НДФЛ
Иванова Е.А.	2 061,00 (1 400)	2 061,00	2 061,00	17 250,00
Петрова О.И.	2 886,00 (2800)	2 886,00	2 886,00	25 000,00
Михайлов О.П.	1 960,00 (-)	1 960,00	1 960,00	15 034,00
Тимошенко Ю.А.	2 298,00	2 298,00	2 298,00	17 678,00
Григорьева О.Н.	2 298,00	2 298,00	2 298,00	17 678,00
Севастьянова Н.О.	2 106,00 (1 400)	2 106,00	2 106,00	17 600,00
Прохорова В.С.	1 924,00 (2 800)	1 924,00	1 924,00	17 600,00
Беднайчук Н.Л.	1 853,00 (2 800)	1 853,00	1 853,00	17 050, 00
Московченко А.А.	4 509,00 (-)	4 509,00	4 509,00	34 687,66
Матюшенкова М.А.	1 106,00	1 106,00	1 106,00	8 510,83
ООО «Скан»	3677,00	23677,00	23677,00	182 128,81

Для перечисления НДФЛ было составлено платежное получение.

Проведем анализ взносов в ПФР в таблице 4

Таблица 4- Анализ взносов в ПФР

Вид тарифа страховых взносов	Начислено	Облагаемая база	Начислено взносов
Январь 2016	182128,81	182128,81	40 068,34

Таким образом, начислено взносов в размере 40 068,34 рублей. Для перечисления указанных сумм в отделение ПФР составляются платежные поручения [32]. Анализ взносов в ФСС и ФОМС представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Анализ взносов в ФСС и ФОМС

Вид тарифа страховых взносов	Начислено	Облагаемая база в части ОМС	Начислено взносов в ФОМС	Облагаемая база в части ФСС	Начислено взносов в ФСС
Январь 2016	182128,81	182128,81	5281,74	182128,81	9288,57

Как видно из таблицы 5, в ФОМС начислено взносов в сумме 5281,74 рублей, в ФСС – 9288,57 рублей. На сумму 5281,74 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФОМС (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые взносы в ФФОМС за январь 2016 года») [31]. На сумму 9288,57 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФСС (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые взносы в ФСС за январь 2016 года») [32]. Проанализируем взносы в ФСС от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в таблице 6.

Таблица 6 - Доходы, облагаемые ФСС НС и ПЗ

Плательщик	Облагаемая база ФСС НС и ПЗ
Иванова Е.А	17 250,00
Петрова О.И.	25 000,00
Михайлов О.П.	15 034,00
Тимошенко Ю.А.	17 678,00
Григорьева О.Н.	17 678,00
Севастьянова Н.О.	17 600,00
Прохорова В.С.	17 600,00
Беднайчук Н.Л.	17 050, 00
Московченко А.А.	34 687,66
Матюшенкова М.А.	8 510,83
ООО «Скан»	182 128,81

Взносы в фонд страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний составляют: СВФССНС =  $182128,81 \cdot 0,002 = 364,26$  рублей. На сумму 364,26 рублей составляется платежное поручение в региональное отделение ФСС РФ (в графе «Назначение платежа» указывается «Страховые

взносы на обязательное социальное страхование от НС и ПЗ за январь 2016 года»).

Начисление сумм годовых и добавочных отпусков в организации прибавленные средства вводятся в актив заработной платы отчетного месяца только лишь в сумме, приближающиеся к дням отпуска.

Если часть отпуска переносится на последующий месяц, уплаченная персоналом за этот период сумма отпускных отображается в отчетном месяце как предоставленный аванс (по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 50 «Касса»). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и дебет счетов производственных затрат или счета 96 «Резервы предстоящих расходов»).

Итак, на примере исследуемого предприятия рассмотрим, как осуществляется расчёт оплаты отпускных. Так работнику предприятия ООО «Скан» был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 35 календарных дней с 02 февраля 2016 года по 10 марта 2016 года. Начисленная и выплаченная сумма отпускных в ООО «Скан» отражается в учёте проводками:

Дебет счёта 23 «Вспомогательное производство» 27 022 тысячи рублей

Кредит счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» – 27 022 тысячи рублей начислены отпускные работнику основного производства

Дебет счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» 3 513,00

тысячи рублей Кредит счёта 68 «Расчёты по налогам и сборам» субсчет 1 «Расчёты с бюджетом по НДФЛ» – 3 513,00 удержан налог на доходы физических лиц с отпускных.

Дебет счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» 23 509,1

тысячи рублей Кредит счёта 50 «Касса» – 23 509,1 тысячи рублей – выплачены отпускные работнику вспомогательного производства.

Со всей суммы начисленной работнику за отпускные удерживается налог на доходы физических лиц в день выплаты отпускных в размере 13 процентов. Так же с суммы отпускных бухгалтеру необходимо начислить страховые

взносы. Отпускные уменьшают базу, облагаемую налогом на прибыль на основании пункта 7 статьи 255 НК РФ. Итак, если начислить на отпускные страховые взносы, то они уменьшат налогооблагаемую прибыль.

Теперь рассмотрим, как осуществляется учёт неотработанного времени в ООО «Скан» в ходе наступления временной нетрудоспособности.

Временная нетрудоспособность – это временная потеря способности работника к выполнению его трудовых обязанностей в связи с заболеванием или несчастным случаем. Право на получение данного пособия имеют граждане РФ, иностранные граждане, постоянно проживающие на территории РФ.

Пособие по временной нетрудоспособности в ООО «Скан» выплачивается на основании больничного листа, который работник должен предоставить в бухгалтерию предприятия после его полного выздоровления. Выдача больничного листа осуществляется медицинской организацией, которая обязательно должна иметь лицензию на осуществление медицинской деятельности.

После того как работником предприятия был предоставлен больничный лист в бухгалтерию, бухгалтеру в свою очередь необходимо проверить правильность заполнения данного листа и только после этого заполнить его оборотную сторону. Далее бухгалтер производит расчёт заработной платы, причитающейся за временную нетрудоспособность, по форме, установленной на предприятии «Расчёт больничного листа».

Расчёт оплаты временной нетрудоспособности в ООО «Скан» осуществляется исходя из средней заработной платы. Порядок исчисления среднего заработка регламентируется Федеральным законом №255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и материнства» от 29 декабря 2006 г. (в ред. От 09.03.2016 г. №55-ФЗ). Следовательно, расчёт пособий по временной нетрудоспособности в ООО «Скан» осуществляется, исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.

Итак, на примере исследуемого предприятия рассмотрим, как осуществляется расчёт временной нетрудоспособности. Работник предприятия ООО «Скан» находился на больничном с 03 февраля 2016 года по 11 февраля 2016 года.

Итак, из расчёта пособия мы видим, что сумма выплат работнику за период с 2014 года по 2015 года составила 542 424,80 рублей. Далее необходимо определить количество календарных дней в расчётном периоде. В соответствии с Федеральным законом №255 из расчётного периода необходимо исключить время и начисленные за это время суммы, когда работник фактически не работал и за ним сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ. К таким периодам времени относятся, в частности, периоды отпусков, больничных, командировок, простоя и другие периоды сохранения среднего заработка, за исключением перерывов для кормления ребенка. Далее необходимо рассчитать среднедневной заработок, который для нашего примера будет определён разделением суммы начисленной заработной платы на количество календарных дней в расчётном периоде.

Итак, среднедневная заработная плата будет равна:

$542\,424,80 / 730 = 743,05$  рублей. Так как, страховой стаж работника на момент расчёта пособия по временной нетрудоспособности составляет 4 года и 5 месяца, значит, размер пособия будет равен 60%.

В бухгалтерском учёте начисление и выплату больничного пособия оформляются бухгалтерскими проводками:

Дебет счёта 23 «Вспомогательное производство» 1337,49 рублей Кредит счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» 1337,49 рублей – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя.

Дебет счёта 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению» субсчет 1 «Расчёты по социальному страхованию» 2674,98 рублей

Кредит счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» 2674,98 рублей - начислено пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств ФСС.

Дебет счёта 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» 522,00 рублей  
Кредит счёта 68 «Расчёты по налогам и сборам» субсчет 1 «Расчёты с бюджетом по НДФЛ» 522,00 рублей – удержан налог на доходы физических лиц с больничного пособия.

Дебет счёта 70 «Расчёты по оплате труда» 3490,47 рублей

Кредит счёта 50 «Касса» 3490,47 рублей - выплачено пособие по временной нетрудоспособности работнику предприятия.

Таким образом, на исследуемом предприятии работникам выплачивается заработная плата за те дни, когда они фактически не работали, в соответствии с действующим законодательством РФ. Так ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков либо по заявлению работника, расчёт оплаты отпусков осуществляется исходя из средней заработной платы. Время болезни в ООО «Скан» оплачивается работнику, если он предоставил в бухгалтерию листок нетрудоспособности, верно оформленный и заверенный печатями лицензированного медицинского учреждения, а сам расчёт пособий по временной нетрудоспособности осуществляется, исходя из среднего заработка застрахованного лица. Итак, на исследуемом предприятии учёт расчётов с персоналом по оплате труда за неотработанное время осуществляется должным образом.

### **2.3 Совершенствование схемы оплаты труда на предприятии**

Согласно итогам рассмотрения системы оплаты труда в компании ООО «Скан» и учета вознаграждений сотрудникам можно дать несколько советов для увеличения производительности учета и мотивирования сотрудников. В отношении ведения бухгалтерского учета более подходящими рекомендациями будут: - вести учет по оплате труда в корреспонденции с МСФО-19 (Приложение А). В настоящее время выплаты сотрудникам проводятся в согласовании с ПБУ «Учет вознаграждений сотрудникам», где выплаты разделяются на заработную плату и выплаты в отношении трудовых функций, никак не введённые в заработную плату. МСФО-19 содержит наиболее конкретную и ясную структуру и определения долговременных и

кратковременных обязанностей по оплате труда. Вероятно, нужно привести аналогичные перемены, для того чтобы в компании появлялось менее спорных ситуаций, сотрудники конкретно выстраивали себе систему по оплате труда; - формирование внутреннего контроля за соблюдением правил и законов ведения бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В настоящее время бухгалтер ООО «Скан» исполняет расчетные и аналитические операции, так как отсутствует секретарь. Внедрение новой вакансии в состав фирмы даст возможность уменьшить нагрузку для бухгалтера. Для более эффективного функционирования организации. Ведение бухгалтерского учета в обновленной версии 1С позволит расширить многофункциональные способности ведения учета расчетов с сотрудниками согласно заработной плате. Премии и вознаграждения считается стимулом к увеличению производительности работы и вызвана ориентировать работников на высококачественный труд. В соответствии с положением по оплате труда в ООО «Скан» пропорция премии к окладу не выше двадцати процентов. Все сотрудники согласно результатам проделанной работы получают премии в одном и том же объеме. Подобная концепция премирования считается не разумной и не правильной с точки зрения мотивации персонала. Наиболее продуктивно осуществлять схему мотивирования, если величина премии для каждого сотрудника будет увеличиваться прямо пропорционально объему выполненных работ. В ООО «Скан» критерием определения величины премии будет выступать объём продаж. При использовании данной схемы вознаграждения работник будет более заинтересован в итогах собственной работы. Такая система дает возможность заинтересовать сотрудников к повышению результативности работы в целом отделении и достижении наиболее значительных показателей.

Значимым в системе премирования является внедрение премий и за трудовой стаж в деятельности ООО «Скан», данное вознаграждение может гарантировать понижение уровня текучести кадров, вызвать интерес сотрудников на длительный и качественный труд в данной организации.

Помимо того, так как работа компании сопряжена с розничной торговлей, фирма может мотивировать работников на покупку товаров и услуг по расценкам ниже розничных, тем самым покрывать расходы компании. Оплата части труда в натуральной форме позволит расширить их потребительские возможности, вследствие сэкономленных денег.

### **3. Контроль учета расчетов по оплате труда с персоналом организации (на примере деятельности ООО «Скан»)**

#### **3.1 Виды контроля учёта расчетов по оплате труда персоналу организации**

Документы – это именно то основание, с которого начинается учет оплаты труда на предприятии. Штатное расписание трудовые договора, табели учета рабочего времени-с помощью данной первичной документации возможна организация учета заработной платы.

На данный момент с заработной платы работников организации отчисляются нижеследующие налоги и взносы:

-13% по НДФЛ

-5,1% от доли для начисления взносов в ФФОМС

-от 2,9% до 0% от доли для начисления взносов в ФСС

-взносы в пенсионный фонд России

То, что затрагивает вклады в ПФР в согласовании с Федеральным законом №167-ФЗ от 15.12.2001 года имеет 2 варианта для начисления страховых взносов (это касается сотрудников, 1967 года и моложе): вид пенсионного обеспечения 0% в субсидирование накопительной пенсии (в таком случае из имеющихся- 22% перечисляются в страховую долю);- пенсионное обеспечение 6% в финансирование накопительной пенсии (в данном случае 16% перечисляются в страховую часть, 6% в накопительную)

Процедура учета заработной платы непосредственно включает в себя заведение на каждого сотрудника отдельного лицевого счета (формы Т-54 и Т-54а). В процессе за год на данном счете можно проследить все типы начислений и удержаний. Именно при данном способе учета начисления зарплаты и удержаний из нее, возможно, определить средний заработок для расчета отпускных, больничных и иных выплат.

Ежегодно на каждого сотрудника создается новый лицевой счет. Для того чтобы соблюсти правила порядка учета зарплаты необходимо заполнять таблицу учета рабочего времени и расчета заработной платы (формы Т-12 и Т-13).

Именно эти документы служат основанием для расчета заработной платы и составления отчетов статистики.

Удержания производятся после того, как рассчитана и учтена заработная плата. Основное это, конечно, НДФЛ по ставке Основной пункт здесь - это налог на доходы физлиц по ставке 13%.

В ООО «Скан» применяется как синтетический, так и аналитический учет оплаты труда, то есть по каждому работнику отдельно. Синтетический учет расчетов с персоналом организации ООО «Скан» ведется на пассивном счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". По кредиту счета отражают начисление заработной платы (по всем видам выплат: пособиям, отпускным), а по дебету удержания из начисленной суммы оплаты труда и выдачу причитающихся сумм. Основанием для бухгалтерских записей по счету 70 являются расчетно-платежные ведомости, а также составленные на их основе сводные ведомости.

Аналитический учет расчетов по заработной плате в ООО «Скан» ведут по каждому работнику отдельно согласно табельным номерам и личному счету. Заработная плата в соответствии с действующим законодательством о труде выдается 1 раз в месяц в срок, предусмотренный коллективными договорами и согласованные с банком на 10 число каждого месяца. Зарплата выдается путем перечисления денежных средств на карту банка, а одному работнику выдается из кассы компании. Зарплату через кассу можно выдавать: по расчетно-платежной (платежной) ведомости; по расходному кассовому ордеру. Перед выплатой зарплаты кассир должен проверить платежные документы, полученные из бухгалтерии, а именно: наличие подписей руководителя и бухгалтера (в данной компании это один и тот же человек), их соответствие имеющимся образцам; соответствие сумм цифрами суммам прописью; при выдаче наличных денег по расходному кассовому ордеру - соответствие фамилии, имени, отчества получателя наличных денег, указанных в расходном кассовом ордере, данным предъявляемого получателем документа, удостоверяющего его личность. Также на титульном листе ведомости должны стоять разрешительные подписи руководителя и главного бухгалтера о выдаче

де нег. Там же нужно указать определенный руководителем срок выплаты зарплаты. Он не может превышать пяти рабочих дней с учетом дня получения наличных денег с банковского счета на указанные выплаты.

В данной работе проанализирован существующий учет расчетов с персоналом по оплате труда на примере ООО «Скан». В ООО «Скан» учет 67 расчетов с персоналом по оплате труда ведется в журнально-ордерной форме учета с применением компьютерной техники, учет ведется с использованием бухгалтерской программы «1С-Бухгалтерия». Оплата труда работников в ООО «Скан» производится за счет средств фонда оплаты труда. Фонд формируется за счет предусмотренных в себестоимости продукции средств на оплату труда. Фонд оплаты труда состоит из двух основных частей: тарифная часть; доплаты и надбавки к тарифной части, имеющие компенсационный и стимулирующий характер. В организации используют типовые формы документов для учета труда и начисления заработной платы – табель учета отработанного времени, наряд на сдельную работу и т.д. В ООО «Скан» применяется повременная система оплаты труда. Сотрудники обладают возможностью брать отпуска при наличии причин предусмотренных ТК РФ. НДФЛ с работников удерживается в режиме и объемах, предусмотренных Налоговым Кодексом Российской Федерации. Совокупность начислений согласно заработной платы согласно расчетно-платежной ведомости, сопровождается с журнал-ордером согласно счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» за контролируемый месяц и подтверждается подлинностью бухгалтерской записи по счету 26 «Общехозяйственные расходы», проводкой 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Контроль за тем, как осуществляется на предприятии соблюдение трудового законодательства — дело первостепенное. Здесь, на первом этапе работы, проверяется правильность оформления первичных документов по оплате труда в ООО «Скан».

В результате проверки было установлено, что случаев включения в табель учета рабочего времени вымышленных (подставных) лиц нет, так как в табелях

учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех лиц в нескольких расчетных ведомостях не обнаружено. При проверке первичных документов аудитором было обнаружено, что в личных карточках Григорьевой О.Н. и Матюшенковой М.А. не проставлен номер документа, табельный номер не указан, а также место для фотокарточек пусто. Росписи работников присутствуют на всех документах. В силу вышеуказанного, можно сказать о серьезном отношении к ведению соблюдения договорной дисциплины, однако в отношении первичной документации выявлены недостатки, которые не должны повториться и руководство ООО «Скан» должно принять необходимые меры для устранения таких оплошностей.

В рамках данной работы были также проверено наличие штатного расписания, положения об оплате труда работников, правила внутреннего распорядка работников. Выборочно осуществлено соблюдение трудовой дисциплины в части трудовых договоров, определено соответствие договоров требованиям Трудового Кодекса РФ.

### **3.2 Ошибки, выявленные в учете расчетов по оплате труда персоналу организации в ходе контрольных мероприятий и рекомендации по их устранению**

Оплата труда является актуальным и спорным разделом в учете любой организации, является отдельным экономическим элементом, который показывает оценку труда персонала и уровень затрат организации, соответственно требует контроля и надзора. Для этого, самым лучшим способом проверки расчетов в системе оплаты труда, служит аудит всех расчетов по заработной плате. Аудит расчетов по оплате труда – очень сложный процесс при проведении контроля фирмы. Процедуры согласно учету заработной платы, так же как и принцип работы, достаточно многочисленны, проходят регулярно и различаются спецификой и многообразием. Аудит проводится независимыми специалистами, с целью финансовой проверки учреждения. Определенной характерной чертой аудита в настоящее время,

становится тот факт, что клиенты самостоятельно и инициативно обращаются в аудиторские фирмы. Нередко, советы функционирующих высококлассных специалистов, помогают компании снизить определенные риски в какой-нибудь предпринимательской деятельности организации.

К примеру, зачастую требуют: проконтролировать выполнение нынешнего рабочего законодательства, осуществить проверку всей оплате труда, рассмотреть все ошибки, которые были допущены, предоставить советы для устранения этих ошибок, сформировать предельно развернутый отчет о нарушениях. Рекомендации аудиторов, помогают целиком исключить разные погрешности, например в спорных моментах, сопряженных не только с организацией учета расчетов по оплате труда, но и с абсолютной оценкой кадровых документов и нормативных актов предприятия.

Высококлассные и верные решения задач в области оплаты и стимулирования работы персонала дают возможность уменьшить угрозы различных конфликтных ситуаций, воздействуют на финансовые и экономические элементы деятельности компании в целом. Заработная плата непременно должна выплачиваться в определённом участке исполнения деятельности, работ, либо быть перечислена на счет в банке работника, обговоренным трудовым или коллективным договором, согласно закону. Работодатели, обговаривая в законах внутреннего трудового распорядка дни выплаты заработной платы, достаточно зачастую выдают заработную плату в срок полностью проделанной работы. Бухгалтерия своевременно передаёт в банк все расчетные документы, для того чтобы в оговоренные дни работник получил заработную плату. Работодателю грозит административная ответственность (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях) и оплата полной компенсации, в случае неполной или не своевременной выплата заработной платы. Необходимо выделить, что вся заработная плата имеет стимулирующую функцию для сотрудников и способ воспроизводства у фирмы – считается на самом деле многоуровневой системой, что регулируется и контролируется государственной властью, кроме того имеет собственные проблемные характерные черты и аспекты. Ревизор подтверждает

относительные и первоначальные показатели текущего бухгалтерского баланса. Исследование и контроль содержат проверку данных и числовых объяснений, которые содержатся в текущем бухгалтерском балансе и в регистрах бухгалтерского учета на выборочной основе.

В рамках данной работы были проведены надлежащие исследования и тесты согласно таким направлениям: структура организации; главные основы и принципы управления; разделение ответственностей и полномочий; профессиональная практическая деятельность и стратегия; процедура подготовки бухгалтерского баланса; согласование с условиями, учитываемые законодательством и регулирующими органами. Сметные характеристики, другие производственные экономические показатели установлены. Несанкционированный доступ и мероприятия для защиты документации от уничтожения определены и установлены.

Учетная политика компании утверждена соответствующим Приказом руководителя №11 от 29.12.2014 г. В полном вся учетная политика организации отвечает требованиям ПБУ 1/98 под наименованием «Учетная политика организации» В составе пересмотренной учетной политики подтверждено: способы оценки обязательств и активов; действующий план всех счетов бухгалтерского учета, который содержит аналитические и синтетические счета. Необходимые с целью ведения полного бухгалтерского учета согласованиями с текущими условиями полноты учета, оперативности и отчетности; порядок контроля над хозяйственными операциями; методика обработки и принципы документооборота учетных данных. Главный бухгалтер следует согласно должностной инструкции. Персонал не проходит обучение. На сегодняшний день, текучесть кадров средняя. Бухгалтерский учет в организации проводится с применением журнально-ордерной автоматизированной формой счетоводства. С целью автоматизации нынешнего счетоводного учета персоналом применяются проект «1С-Бухгалтерия». Операции управления разными изменениями в настройках программы не подтверждены. План подготовки баланса не установлен. Сверка бухгалтерского и управленческого учета производится. Персоналом периодически выполняется: анализ состояния активов;

сверка расчетов; проверка записей в бухгалтерском учете; применяется непрерывное нумерование создаваемых бумаг; без исключения все документы регистрируются в журналах; подписи директора и главного бухгалтера присутствуют на всех документах. В организации отсутствует особое контрольное отделение. Согласно регламентам организация внутреннего контроля отвечает текущим масштабам работы фирмы. При проверке состояния бухгалтерского учета, были проверены темы:

- отражение прибыли и затрат, в этом этапе в каком они имели роль вне зависимости от оплаты;
- выполнение на протяжении периода учетной политики по оценке имущества и отражения операций;
- учет затрат на производство и инвестиций в капитал; использование стандартных форм первичных учетных документов, созданных и одобренных Минфином Российской Федерации, Госкомстатом;
- точность оформления учетных документов;
- соотношение записей в основных учётных бумагах записям в аналитическом и синтетическом учете организации;
- соответствие записей аналитического и синтетического учета к записям в главной книге, бухгалтерском балансе на конец периода;
- точность перенесения показателей за предыдущий год в обследуемую на начало периода;
- чистота заполнения бухгалтерского баланса.

С развитием экономики организации находятся в поиске новых моделей оплаты труда, приносящие пространство формированию личного интереса к увеличению производительности труда и эффективности. Основной управляющей функцией считается мотивационная функция. Непосредственно данная методика играет главную роль в эффективном использовании рабочей силы, ориентирует работника на реализацию определённых целей. Несомненно, то, что сотрудник проводит индивидуальный подсчет собственной прибыли, и в ситуации, когда он получает несвоевременно заработную плату либо не в тех объемах, на которые он рассчитывал, ведет к конфликтным ситуациям с

руководством фирмы. По этой причине, немаловажно осуществить точный подсчет заработной платы в организации. Учет оплаты труда обязан существовать так, чтобы содействовать увеличению производительности работы, эффективному распределению рабочего времени, улучшению качества работ и услуг, улучшению дисциплины.

В процессе исследования организация бухгалтерского учета по оплате труда с сотрудниками компании ООО «Скан» были выявлены нижеследующие недостатки:

1) В некоторых документах, которые относятся к первичным, а именно расчетная и платежная ведомость, нет необходимых подписей, конкретно главного бухгалтера и руководителя, именно данные подписи являются основанием для подтверждения достоверности документа. Необходимые подписи директора и главного бухгалтера, какие доказывают абсолютную подлинность важного документа, отсутствуют. Отсутствие подписей этих лиц, документы являются недействительны.

2) В ООО «Скан» используются документы нетиповой формы, а именно расчетная ведомость. Зачастую они отражают неточную и неполную информацию по хозяйственным операциям в компании.

3) Непосредственно в документах существуют обязательные графы и строки для заполнения, которые в данной компании не всегда заполняются. Невыполнение правил заполнения данных о операциях в компании может привести к неправильному учету о труде и его оплате.

4) На данный момент уровень учета труда в компании представляется как неудовлетворительный. Действующее законодательство претерпело некоторые изменения, в учетной политике ООО «Скан» не все изменения отражены.

5) Для оперативного учета и выплаты заработной платы необходим регламентированный график документооборота, что и отсутствует в компании. Это приводит к невыплате заработной платы в срок, что впоследствии снижает уровень мотивации и ухудшает психологический климат в компании.

На основе вышеперечисленного были предложены следующие рекомендации, которые, в свою очередь, позволят устранить данные недостатки, и усовершенствуют учетную политику компании:

- обязательно ввести универсальные;
- поставить на контроль заполнение обязательных данных в документах;
- распланировать организацию учета оплаты труда.

Для этого необходимо выполнить следующее:

- отправить на повышение квалификации сотрудников бухгалтерии;
- улучшение компетентности ответственных сотрудников в области организации законодательных инструкции по учетной политике;
- необходимо определить характер и объем информации, относящейся к бухгалтерскому учету, а также грамотно распределить обязанности между ответственными сотрудниками;
- создать проект документооборота и документации. Указать бумаги необходимые для организации учета, бланки, утвердить разрабатываемые самостоятельно, создать график проверки документов на правильность и соответствие нормативам.
- по любой сделке должны быть представлены все необходимые документы (договор и дополнения к нему, накладная или акт о выполнении, счет-фактура, платежное поручение);
- все исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;

В случае принятия и использование на практике предложенных рекомендаций, которые были составлены на основе выявленных несовершенств организации. А также ускорить процесс документа оборота. Информации о учете труда и заработной платы в ООО «Скан» станет прозрачна и наглядна, а также позволит производить точную и своевременную оплату труда работников организации, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка.

## 4 Задание для раздела «Социальная ответственность»

Студенту:

Группа	ФИО
О-3621	Данилевич А.Ю.

Институт	ИСТГ	Кафедра	экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i>  <i>на предмет возникновения:</i>  <i>- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)</i>  <i>- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i>  <i>- чрезвычайных ситуаций социального характера</i></p>	<p>Рабочее место предприятия находится в г. Томск.</p> <p>Подвижной состав организации состоит из современной техники: компьютеров игровых приставок. В работе компьютера возникает очень много вредных факторов: излишняя яркость монитора, которая заставляет напрягать глаза. От этого зрение естественно, ухудшается. При длительном использовании компьютера происходит перенапряжение глазных мышц, что в последствие влечет за собой головные боли и бессонницу. Также при длительном использовании компьютеров происходит неравномерное распределение нагрузки на мышцы спины, что способствует развитию заболеваний, которые связаны с неврологией. Также не стоит забывать о том, что частое использование интернета может привести к зависимости от него.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>1. Трудовой кодекс                  2. Основные экологические законы РФ                  3. Законы о социальной защите РФ</p>
<b>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:</b>	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности</i></p>	<p>- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;                  - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;                  - системы социальных гарантий организации;</p>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности</i></p>	<p>- спонсорство и корпоративная благотворительность;</p>
<p><i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности</i></p>	<p>- анализ правовых норм трудового законодательства;                  - анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов;                  - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</p>

<b>4. Разработка программ КСО на предприятии</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение целей и задач программы КСО</li> <li>- определение стейкхолдеров организации</li> <li>- определение элементов программы КСО</li> <li>- определение затрат на программу КСО</li> <li>- оценка эффективности программы</li> </ul>
<b>Перечень графического материала:</b>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	Табличные данные

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	10.02.2017
---	------------

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент каф. экономики	Горюнова Н.Н.	Канд.экон.наук, доцент		10.02.2017

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О-3621	Данилевич А.Ю.		

## Социальная ответственность

Корпоративную социальную ответственность можно охарактеризовать как управленческий результат, разрешающий увеличить конкурентно способность фирмы, инвестиционную притягательность. Подчеркнем, что в этом случае осуществление политики социальной ответственности не противоречит законом стоимостного управления, так как разрешение берется в базе традиционного финансового аспекта «расходы – польза» и приводит к улучшению благополучия участников владеющих компанией.

В практике стратегия общественной ответственности реализуется в варианте вложений в социальные проекты фирмы. Тенденции инвестирования разнообразны: с формирования вспомогательного общественного пакета с целью работников вплоть до формирования районной инфраструктуры и помощи регионального общества. Главная препятствие состоит в том, что предметы инвестирования нередко избираются беспорядочно отталкиваясь из суждений нравственного долга неопределенным диапазоном стейкхолдеров.

В данном случае дать оценку финансовому результату от реализации социальных программ нереально, так как отсутствует общая стратегия и виденье целей, которые необходимо достичь. Это характерно для нормативного расклада к социальной ответственности [12].

Трудно дать оценку преимуществам с осуществлении деятельности социальной ответственности . Тем не менее если повседневно использовать принципы, создается наработка в перспективу будущего. Инвестиции в социальную ответственность следует расценивать как финансовый инструмент (опцион call), позволяющий организациям в будущем стремительно и продуктивно приспособиться к обстоятельствам меняющейся среды с наименьшими потерями при содействии здешнего сообщества, сотрудников и управляющих структур.

В данном контексте под опционом подразумевается предварительно оплаченная возможность реализовать какой-либо процесс, в случае если в перспективе этот процесс станет экономически рентабельным организации и

даст ее стейкхолдерам дополнительную прибыль. Иначе говоря, это стоимость, которая гипотетически заключена в гибкости действий менеджмента в период принятия текущих решений при реализации стратегических инвестиционных проектов [11].

Необходимо выделить, что опционы увеличения в рассматриваемой ситуации принадлежат к реальным опционам, отличие которых от экономических опционов приравниваются к конкретным активом организации. Если касаться вопроса о политике социальной ответственности то в данном случае активом могут быть гудвилл (активы, которые не могут быть измеримы материально), стоимость бренда, и к тому насколько высока лояльность, если брать во внимание основные группы стейкхолдеров, которая не поддается оценке рыночными и бухгалтерскими инструментами и это невозможно «поставить» на баланс компании. И вместе с тем именно лояльность позволяет организации необходимую гибкость и определенные возможности роста в долгосрочной перспективе.

Теория реальных опционов реальная применяется к инвестициям в социальную ответственность, так как дает возможность принимать во внимание синергетические эффекты, которые появляются от применения принципов социальной ответственности в общей стратегии развития предприятия. К тому же, для того, чтобы оценить инвестиций в социальную ответственность возможно применения разнообразный математический аппарат оценки реальных опционов, при этом в классическом DCF–метод оценки полагается, что ценность инвестиций приравнивается к определенной стоимости будущих денежных вложений, и в этом случае совершенно не учитывается, риск и гибкость в принятии управленческих решений являются факторами, которые могут повлиять на повышение стоимости [14].

В настоящее время социальная ответственность является важной частью ведения бизнеса и, естественно, требуется использования систематического подхода, управлению социальной деятельностью фирмы.

ООо «Скан» систематически осуществляет теорию социально ответственного бизнеса в собственном регионе.

Целью осуществления коллективной социальной ответственности ООО «Скан» считается увеличение производительности труда, устойчивость и стабильность формирования компании в долговременной перспективе. ООО «Скан» на регулярной основе осуществит мероприятия КСО, какие различной степенью эффективности сказываются в конкурентоспособности фирмы. Концепции КСО согласно главным направлениям:

- внутренняя социальная ответственность ООО «Скан» (безопасность труда, стабильная выплата оплаты труда; повышение квалификации персонала)
- внешняя социальная ответственность компании (спонсорство и корпоративная благотворительность)

Исполняя собственные задачи, общество глубоко понимает то, что выполняемая им производственно–хозяйственная работа касается круг интересов жителей на местонахождении общества, является основной возможной угрозой для жизни и самочувствия сотрудников, поставщиков, гостей и других заинтересованных лиц, а так же может отрицательно влиять на окружающий мир.

Осознавая ответственность ООО «Скан» берет на себя обещания по реализации данной политики, которая считается встроенной позицией управления Общества по выполнению установленных поручений.

Для того чтобы ООО «Скан» мог решить поставленные перед ним задачи ему необходимо в таком случае руководствоваться нижеследующими принципами:

- выполненные законодательных и нормативных условий Российской Федерации, международных соглашений и стандартов, общепризнанных мерок и законов;

- усовершенствованию научно-технических процессов и организации труда, применение современного оборудования, которое используют в целях минимизации негативных последствий от воздействия производственных факторов на работников, подрядчиков, другие заинтересованные стороны и на окружающую среду;

– предоставление условий для безопасного осуществления производства безопасного производства работ по основным направлениям деятельности общества для персонала компании, подрядчиков, а также других заинтересованных сторон и окружающей среды;

– постоянное повышение уровня компетентности и профессионализма персонала компании;

– доведение до всех сотрудников компании задач, полномочий и ответственности в области качества, охраны окружающей среды, охраны труда

В общем, ООО «Скан» ежегодно поддерживает несколько общественных проектов, в которых непосредственно оказывает помощь в развитии культуры, науки, образования, пропаганде здорового образа жизни.

Таблица 7 - Основные стейкхолдеры компании

Прямые стейкхолдеры организации	Косвенные стейкхолдеры организации
Сотрудники организации	Детские дома
Налоговые органы	Благотворительные организации
Государственные внебюджетные фонды	Дома инвалидов

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что одним из основных объектом социальной ответственности предприятия является сотрудники организации ООО «Скан», у которых есть защищенность в виде различных социальных пакетов.

К прямым стейкхолдерам также можно отнести налоговые органы и государственные внебюджетные, так как они получают оплату в виде налогов и налоговых сборов, а также стоит отметить и взносы на социальное обеспечение своих сотрудников (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское обеспечение).

Можно отнести к косвенным стейкхолдерам следующее:

– благотворительные организации (проведение компанией различных благотворительных акций, праздников и пр.);

- детские дома (проведение праздников, получение материальной помощи);
- дома инвалидов (получение материальной помощи);
- население регионов (открытие объектов социальной сферы).

Структура программ КСО компании представлена в таблице 8:

Таблица 8 – Структура программ КСО организации

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Новогодние подарки детям сотрудников компании	Социально-ответственное поведение	Сотрудники компании	30.12.2017	Мотивация сотрудников
Направление персонала на повышение квалификации	Социально-ответственное поведение	Сотрудники компании	25.08.2017	Повышение квалификации персонала
Покупка качелей для детского дома №1 г. Томска	Благотворительные пожертвования	Дети детского дома	12.09.2017	Организация досуга детей
Покупка игрушек и передача в приют г.Томска «Друг»	Благотворительные пожертвования	Дети детского дома	12.11.2017	Позволит снять финансовую нагрузку с центра

Таблица 9 – Затраты на социальные мероприятия предприятия за 2017г.

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость на реализуемый период
1	Новогодние подарки детям сотрудников компании	Руб.	18900	18900
2	Направление персонала на повышение квалификации	Руб.	42000	42000
3	Покупка качелей для детского дома №1 г. Томска	Руб.	51000	51000
4	Покупка игрушек и передача в приют г.Томска «Друг»	Руб.	12000	12000

Основываясь на данных, которые указаны в таблице 9 можно сделать следующие выводы:

-Программы КСО которые будут использованы на ООО «Скан» всецело соответствуют стратегии и миссии предприятия;

-для ООО «Скан» имеет важное значение как внешняя так и внутренняя КСО;

-те программы КСО, которые описаны выше всецело могут удовлетворить интересы стейкхолдеров;

Главными достоинствами, которые от реализации КСО предоставляется, нижеследующие: PR, благополучие сотрудников фирмы, повышение имиджа; средства которые затрачены организацией на исполнение программ КСО оправданы и целесообразны.

Для того чтобы эффективность КСО организации в дальнейшем повышалась, можно отметить следующие рекомендации: с одной стороны необходимо поддерживать текущий уровень финансовой поддержки а с другой стороны начать развитие нефинансовой составляющей которая непременно повлияют на мотивацию сотрудников и приведёт к стимуляции их социально-ответственного поведения. Все вышеперечисленные нюансы реализации программы КСО компании также нужно их принять во внимание при разработке маркетинговой стратегии компании.

## **Заключение**

В настоящее время в системе рыночной экономике увеличивается доля самостоятельности предприятий в сфере принятия в принятии и разработки административных решений, которая обеспечить финансово-хозяйственную деятельность организации.

Одним из основных факторов, который участвует в формировании экономической политики является бухгалтерский учет, а также инструментом бизнеса, и относится к управлению производства как один из главных его факторов.

Необходимость изучения вопроса учета оплаты труда заключается в том факторе, что данная тематика достаточно сложный раздел бухгалтерского учета, который требует пристального внимания и сотрудники отдела бухгалтерии затрачивают большое количество времени в связи с тем, что это еще и требует ответственного отношения. В рамках данной работы изучены вопросы, касающиеся изменений законодательных документов, относящиеся к регулированию учета оплаты труда. В первой главе даны определения таким понятиям как заработная плата, рассмотрена экономическая сущность и основные функции данного термина. Были затронуты такие вопросы как фонд оплаты труда, виды организации в области учета труда в компании, что такое первичные документы, которые используется в учете труда и заработной платы, а также рассмотрены нормативно-законодательные вопросы по учету труда, которые действуют на территории РФ.

Во второй главе проведено исследование финансово-хозяйственной компании ООО «Скан», а также изучена организация учета оплаты труда. По результатам анализа в данной работе был предложен ряд мероприятий по улучшению схемы оплаты труда в ООО «Скан».

В третьей главе была подробно рассмотрена организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в ООО «Скан» с действующими сотрудниками и был выявлен ряд несовершенств:

1. В некоторых документах, которые относятся к первичным, а именно расчетная и платежная ведомость, нет необходимых подписей, конкретно главного бухгалтера и руководителя, именно данные подписи являются основанием для подтверждения достоверности документа. Необходимые подписи директора и главного бухгалтера, какие доказывают абсолютную подлинность важного документа, отсутствуют. Отсутствие подписей этих лиц, документы являются недействительны.

2) В ООО «Скан» используются документы нетиповой формы, а именно расчетная ведомость. Зачастую они отражают неточную и неполную информацию по хозяйственным операциям в компании.

3) Непосредственно в документах существуют обязательные графы и строки для заполнения, которые в данной компании не всегда заполняются. Невыполнение правил заполнения данных о операциях в компании может привести к неправильному учету о труде и его оплате.

4) На данный момент уровень учета труда в компании представляется как неудовлетворительный. Действующее законодательство претерпело некоторые изменения, в учетной политике ООО «Скан» не все изменения отражены.

5) Для оперативного учета и выплаты заработной платы необходим регламентированный график документооборота, что и отсутствует в компании. Это приводит к невыплате заработной платы в срок, что впоследствии снижает уровень мотивации и ухудшает психологический климат в компании.

На основе вышеперечисленного были предложены следующие рекомендации, которые, в свою очередь, позволят устранить данные недостатки, и усовершенствуют учетную политику компании:

- обязательно ввести универсальные;
- поставить на контроль заполнение обязательных данных в документах;
- распланировать организацию учета оплаты труда.

Для того, чтобы в организации ООО «Скан» информация о труде и его оплате была точной, верной, наглядной, а процессы в бухгалтерском учете организации наглядны и прозрачны необходимо устранить обнаруженные

недостатки и рекомендуемые мероприятия ввести в рабочий процесс, выполнять своевременную и точную оплату труда всех работников компании, а также на постоянной основе контролировать соответствие законодательству тех операций, которые выполняются в бухгалтерском отделе организации.

Таким образом, поставленная цель работы, которая заключалась в исследовании состояния бухгалтерского учета расчетов с рабочими и служащими по оплате труда в ООО «Скан» и разработка мероприятий по его совершенствованию на примере организации ООО «СКАН», была достигнута.

## Список используемых источников

1. Заработная плата и организация труда на предприятии [Электронный ресурс] / сайт Информационных ресурсов ГАГУ URL: <http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/R%208%201.html> (дата обращения 24.04.2017)
2. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 23.03.2013).
3. Соколова Е.С. Бухгалтерский учет. М.: Изд-во «МЭСИ», 2007.215 с.
4. Третьяк С.Н., Кузнецова О.В., Артеменко В.И. Коммерческая деятельность. Часть 2. Основы экономики и ценообразования. Хабаровск : Изд-во «ДВГУПС», 2000. 103с.
5. Турзина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги М.: Изд-во "Омега-Л", 2009. 240с.
6. Веремеенко В.В. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. [Электронный ресурс] / Правовая система нового поколения "Референт" URL: <http://www.referent.ru> (дата обращения 06.05.2017).
7. Ермишин П.Г. Основы Экономической теории М.: Изд-во «Прогресс», 2008. 115с.
8. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895с.
9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2007.592 с.
10. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. Таганрог: Изд-во «ГТИ ЮФУ», 2009. 23с.
11. Кадровые решения. [Электронный ресурс] / сайт "Профессиональное издательство" URL: [http://www.profiz.ru/kr/3\\_2005/1227/](http://www.profiz.ru/kr/3_2005/1227/) (дата обращения 07.05.2017).
12. Мескон М.Х., Альберт М. Основы менеджмента. Москва: «Дело», 1999.123с.

14. Пошерстник Н.В. Бухгалтерский учет на современном предприятии М.: Изд-во «Проспект», 2007. - 552с.
15. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под. ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 670 с.
15. Бабаев Ю.А., Макарова Л.Г. Бухгалтерский учет М.: Изд-во «Проспект», 2015. 392с.
16. Барышников Н.П. Заработная плата М.: Изд-во «Филинь», 2015. 496с.
17. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 11.11.2009) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та. (дата обращения 08.04.2017).
18. Сафонова Л.И. Финансовый учет: учебное пособие Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. 204 с.
19. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Письмо Минфина РФ от 29.10.2004 № 03-05-01-04/65 // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.
20. Подготовлено новое ПБУ «Учет знаграждений работникам» [Электронный ресурс] / справочная правовая система "Гарант" URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 10.04.2017).
21. Швецкая В.М., Головкин Н.А. Бухгалтерский учет М.: Изд-во «Дашков и К», 2014. 376с.
22. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Письмо Минфина РФ от 02.04.2003 №04-02-05/3/14// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия

Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

23. Крамаренко Л.А., Косов М.Е. Налоги и налогообложение : учебное пособие / Российский государственный торгово- экономический университет (РГТЭУ). М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 576 с.

24. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.03.2012) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

25. Персонифицированный учет. [Электронный ресурс] / сайт "Регистрация и налоги ИП" URL: <http://ip-nalog.ru> (дата обращения 10.05.2017)

26. РСВ-1 за I квартал. Что изменилось? [Электронный ресурс] / справочная правовая система «Гарант» URL:<http://www.garant.ru> (дата обращения 10.05.2017).

27. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.03.2012 № 232н «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и порядка ее заполнения». [Электронный ресурс] - URL: <http://www.consultant.ru>.(дата обращения 15.04.2017)

28. Персонифицированный учет. [Электронный ресурс] / сайт "Регистрация и налоги ИП" URL: <http://ip-nalog.ru> (дата обращения 09.04.2017)

29. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в

системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

30. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

32. Консультант Плюс: Об организации страхового дела в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2016. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

## Приложение А

(справочное)

### Корреспонденции счетов по учету оплаты труда

Таблица А.1 – Корреспонденции счетов на оплату труда

№ п/п	Наименование операции	Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата персоналу организации	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
2	Создан резерв предстоящих расходов	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	96 «Резерв предстоящих расходов»
3	Начислено отпускное пособие работнику организации за счет ранее созданного резерва	96 «Резерв предстоящих расходов»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
4	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
5	Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет ФСС	69-1 «Расчеты по социальному страхованию»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
6	Начислены дивиденды	84 Нераспределенная прибыль	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

## Продолжение таблицы А.1

7	Удержан НДФЛ с суммы начисленной выплаты	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»
8	Удержано по исполнительным листам	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»
9	Перечислена заработная плата в кассу	50 «Касса»	51 «Расчетные счета»
10	Выдана заработная плата, отпускные и пр.	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»
1 1	Перечислена заработная плата работнику на банковскую карту	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетный счет»
12	Начислены страховые взносы на социальное страхование	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	69/, «Расчеты по социальному страхованию»
13	Уплачены страховые взносы на социальное страхование	69/1 «Расчеты по социальному страхованию»	51 «Расчетные счета»
14	Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	69.2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»
15	Уплачены взносы на обязательное пенсионное страхование	69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению (накопительная часть)»	51 «Расчетные счета»

16	Начислены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	44 «Расходы на продажу», 26 «Общехозяйственные расходы», 25 «Общепроизводственные расходы», 20 «Основное производство»	69/3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»
17	Уплачены страховые взносы на обязательное медицинское страхование	69/3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию»	51 «Расчетные счета»

## Приложение Б

(справочное)

### **Обзор порядка применения МСФО 19 «Вознаграждения работникам»**

Цель стандарта - установить правила учета и раскрытия информации о вознаграждении работникам. В общем случае, выполнение работником трудовых обязанностей (понимаемых, как услуга работника компании) за будущее вознаграждение обязывает компанию начислить обязательство. Расход при этом признается, если компания использует выгоды, созданные трудом работника.

Сфера применения - учет вознаграждения работникам, включая пенсионные планы в учете работодателя-участника. Дополнительно, отчетность по пенсионным планам регламентируется МСФО 26.

#### Основные определения

- Вознаграждения работникам (employee benefits)- все формы вознаграждений и выплат компании в обмен на услуги работников. Включают в себя краткосрочную (текущую) оплату труда, социальные выплаты и неденежные вознаграждения; вознаграждения по окончании трудовой деятельности (пенсии); другие долгосрочные вознаграждения; выходные пособия; выплаты долевыми финансовыми инструментами (опционами)

- Краткосрочные выплаты (short-term employee benefits) - вознаграждения, подлежащие выплате в срок не более 12 месяцев со дня выполнения (кроме выходных пособий и опционов). Помимо текущей оплаты труда, премий и бонусов, включают оплату больничных, отпусков, медицинское страхование персонала и прочие не денежные вознаграждения. Начисление и оценка

краткосрочных выплат не требует актуарных расчетов, краткосрочные обязательства не дисконтируются.

- Выплаты по окончании трудовой деятельности (post-employment benefits) - пенсии, а также страхование жизни и медицинское страхование уволенных сотрудников. Не включает выходные пособия и опционы

- Пенсионные планы с установленными взносами (defined contribution plan) - пенсионный план, в котором ответственность компании ограничена внесением фиксированных взносов работодателя в фонд. Все риски невыплат фондом (актуарные и инвестиционные) лежат на сотрудниках. Компания не гарантирует ни фиксированных, ни минимальных выплат по плану.

- Все иные планы считаются планами с установленными выплатами (defined benefit plans). Компания принимает на себя прямое обязательство обеспечить установленные пенсионные выплаты. Актуарные и инвестиционные риски (полностью или частично) лежат на компании.

- Групповые пенсионные планы (multi-employer plan) - негосударственные пенсионные планы, фонды которых формируются взносами двух или более различных компаний и используются для выплат их сотрудникам, причем взносы и выплаты индивидуальному работнику не зависят от того, в какой компании он работал. Это не исключает различий выплат в ставках пенсионных взносов в зависимости от места и характера работы (актуарных факторов), которые могут устанавливаться извне - законодательством, профсоюзами и т.п.

Термин "групповой план", "план группы компаний", использованный в русских текстах Стандарта, означает "различных компаний", но не "компаний одной группы" в смысле, определенном МСФО 27. Сводная финансовая отчетность и учет инвестиций в зависимые компании.

- Совместно управляемые планы (group administration plans) - пенсионные планы, формируемые взносами различных компаний, в которых права требования участников-работодателей разделены. Выплаты работникам различных участников могут существенно различаться. Внимание! Как и в предыдущем параграфе, group administration не имеет отношения к "группе компаний" по МСФО 27. Так уж сложился отраслевой диалект.

- Выходные пособия (termination benefits) - выплаты в связи с увольнением работника, не достигшего пенсионного возраста, включая увольнение по собственному желанию при сокращении штатов в обмен на выплату пособия

- Выплаты долевыми инструментами (equity compensation) - как собственно выплаты акциями компании (equity rights) и аналогичными инструментами, так и обязательства произвести в будущем иные выплаты, привязанные к стоимости акций компании (equity options). Регламентируются МСФО (IFRS) 2. Расчеты долевыми инструментами (IFRS 2. Share-based Payments), вступившим в силу с 1 января 2005

- Дисконтированная стоимость обязательств пенсионного плана с установленными выплатами - дисконтированная стоимость ожидаемых будущих выплат, необходимых для исполнения обязательств по плану в связи с услугами работников, оказанными в прошлых и текущих периодах. Стоимость будущих выплат,

порожденных трудом будущих лет, не включается в дисконтируемый поток.

- Накапливаемые отпуска - отпуска, допускающий перенос на следующий и последующие периоды, как в денежной форме (компенсируемые), так и в неденежной (некомпенсируемые).

#### Краткосрочные вознаграждения

- признаются в балансе обязательством компании немедленно по факту получения услуг, с зачетом любых ранее выплаченных авансов. Дебетовые остатки ранее выплаченных авансов при этом числятся в активах - в той мере, в которой возможен их будущий возврат или зачет. Краткосрочные обязательства не дисконтируются.

- начисление обязательства корреспондирует с начислением расхода периода, исключая вознаграждения, относимые на увеличение себестоимости продукции по МСФО 2. Запасы, основных средств по МСФО 16. Основные средства и т.п.

Не накапливаемые отпуска учитываются в момент наступления отпуска.

Накапливаемые отпуска учитываются как обязательство при оказании работниками услуг, увеличивающих их права на будущий отпуск (фактически - ежемесячно), даже если отпуск является некомпенсируемым и обязательство может исчезнуть с увольнением работника. Обязательства оцениваются в сумме, предполагаемой к выплате работнику за неиспользованный отпуск, накопленный на отчетную дату.

Допустимое в российской практике резервирование отпусков в течение календарного года имеет мало общего как с вышеуказанными нормами МСФО

19, так и с сущностью понятия резерва по МСФО 37. Российский "резерв отпусков" является, по сути, инструментом краткосрочного финансового планирования, перенесенным в бухгалтерскую отчетность. Компания, составляющая отчетность по МСФО, конечно же, вправе резервировать средства в своем внутреннем планировании, но в годовую отчетность по МСФО никакие "резервы" по не накапливаемым отпускам не попадают.

Текущие премии, как правило, учитываются наравне с обычной заработной платой – по выходу распоряжения о начислении премии. Премии имеющие характер бредического или признаного в практике обязательств, например тринадцатая зарплата и иные регулярные выплаты, начисляемые по окончании отчетного периода, могут признаваться как обязательство в балансе на конец отчетного периода, если решение о сумме и порядке выплаты принято до даты составления отчетности за год, при дополнительном условии, что: а) механизм расчета премии позволяет оценить их сумму до выхода решения, б) подобные премии – регулярная практика компании. Выплаты, имеющие характер распределения прибыли трактуются как часть трудового соглашения работника с компанией, а не с ее собственниками. Поэтому они признаются как расход, наравне с обычной оплатой труда, а не как распределение чистой прибыли, если только не имеют признаков выплаты долевыми инструментами.

Пенсионные планы классифицируются как планы с установленными взносами, исходя из собственных обстоятельств, том числе и не закрепленных юридически, но вытекающих из практики.

Государственные пенсионные планы учитываются по правилам установленным для группового плана. Компании не несут обязательств перед работниками сверх законной обязанности платить взносы в пенсионный фонд, поэтому государственные планы учитываются как планы с установленными взносами.

Групповые планы с установленными выплатами учитываются в разделах обстоятельств и активов пропорционально доле участия компании в плане. Порядок представления и раскрытия доли в групповом плане такой же как и для обычных планов с фиксированными выплатами. Если же компания не имеет достаточной информации о состоянии дел в групповом пенсионном плане, то:

- план учитывается как план с установленными взносами
- дополнительно, раскрывается факт, что план является планом с фиксированными выплатами, и причины недостаточности информации
- информацию о дефиците или избытке в пенсионном плане, базу расчета дефицита или избытка, и их последствия для компании

Планы с фиксированными выплатами, в которых объединены средства компаний, находящихся под общим контролем (группы компаний), не являются групповыми в смысле данного стандарта. Они учитываются и раскрываются в групповой отчетности на общих основаниях.

Учет планов с установленными взносами Планы с фиксированными взносами (в т.ч. государственные) учитываются аналогично учету заработной платы, как правило одновременно с ней:

- начисленные взносы признаются в балансе обязательством компании немедленно по факту получения услуг, с зачетом любых авансовых выплат в фонд. Дебетовые остатки ранее выплаченных

авансов при этом числятся в активах - в той мере, в которой возможен их будущий возврат или зачет.

Краткосрочные обязательства не дисконтируются.

•начисление обязательства корреспондирует с начислением расхода периода, исключая вознаграждения, относимые на увеличение себестоимости продукции по МСФО 2. Запасы, основных средств по МСФО 16. Основные средства и т.п.

Учет планов с установленными выплатами В отличие от планов с установленными взносами, план с установленными выплатами требует оценки будущих выплат, и возможности получения актуарных прибылей или убытков, учета:

•Выполнить надежную актуарную оценку сумм выплат, причитающихся работникам за услуги, выполненные в текущем и предшествующем периоде  
(поток денежных выплат на несколько десятилетий)

•Суммарная стоимость обязательств по плану определяется как сумма дисконтированных выплат методом прогнозируемой условной единицы

•Определяется суммарная стоимость активов плана

•Определяется сумма актуарных прибылей и убытков и  
(отдельно)

признаваемая ее часть

•При введении в действие (изменении) плана - определяется стоимость прошлых услуг

•При секвестре (завершении) плана - определяется итоговая прибыль (убыток)

В балансе признается чистое обязательство по пенсионному плану (сумма четырех составляющих может быть и отрицательной, т.е. активной, что происходит, как правило, при перефинансировании фонда)

•Дисконтированная стоимость обязательств на отчетную дату. Ставка дисконта, здесь и далее, равна стоимости первоклассных корпоративных облигаций (prime rate), а при отсутствии их рынка - рыночная ставка по государственному долгу, в той валюте, в которой номинированы обязательства по выплатам

•(плюс) Актуарные прибыли, еще не признанные в соответствии с учетной политикой

•(минус) Не признанная на текущий момент стоимость прошлых услуг

(минус) Справедливая стоимость активов фонда на отчетную дату. Если чистое обязательство отрицательное (актив), то балансовый актив признается как наименьшее из этого числа и чистой суммы (а) любых непризнанных актуарных убытков и (б) дисконтированной суммы любых будущих выгод в виде возврата средств из плана или сокращения вложений в него. Очевидно, что, если компания не может ни вынуть деньги из фонда, ни зачесть переплаты прошлых лет в счет будущих платежей, то никакой актив не должен признаваться. А если такие выгоды ожидаются - то сначала надо зачесть их в счет еще не признанных в балансе убытков и только потом пить шампанское. Активы одного плана и обязательства другого плана могут взаимно зачитываться, только если : а) компания имеет юридическое право использовать прирост актива плана для исполнения обязательств других планов; б) намеревается либо произвести перераспределение средств планов, либо одновременное исполнение обязательств.

В отчете о прибылях и убытках признается в качестве расхода

•Стоимость текущих услуг

•Процентные затраты

•Предполагаемый доход на активы плана и от права получения возмещения

- Актuarные прибыли и убытки
- Признаваемая стоимость прошлых услуг
- Результат секвестров и ликвидации плана Расчет окончательных затрат по пенсионному плану связан с разрешением большого числа неопределенностей. МСФО детально рассматривает эти неопределенности

- Выбор метода актуарной оценки
- Распределение вознаграждения по годам службы
- Актuarные допущения

Секвестр (существенное сокращение, например, в ходе реструктуризации) пенсионного плана немедленно влечет за собой признание соответствующих прибылей (убытков).

Выходные пособия Обязательства и расходы признаются тогда, когда

- Имеются формальные основания для увольнения работника по достижению пенсионного возраста

- Работнику было сделано предложение уволиться по собственному желанию в обмен на выходное пособие

При массовом увольнении компания самостоятельно оценивает количество работников, которые согласятся на предложенные условия увольнения. Данное условие относится к пособиям в части, превышающей установленное законом пособие при увольнении по сокращению штатов, которое признается для всех работников, подлежащих увольнению.

Обязательства признаются в балансе как собственно обязательства - в точно известной части, и как резерв по МСФО 37. Резервы, условные обязательств и активы - в части, не определенной точно на отчетную дату.

Пособия, выплачиваемые по истечению более 12 месяцев после отчетной даты, учитываются в дисконтированном виде.

Выплаты долевыми инструментами регламентируются МСФО (IFRS) 2.

Расчеты долевыми инструментами (IFRS 2. Share-based Payments), вступившим в силу с 1 января 2005. МСФО 19 не регламентирует признание таких выплат, а также денежных выплат, привязанных к будущей стоимости акций компании.

Прочие долгосрочные выплаты Включают долгосрочные отпуска, вознаграждения за выслугу лет, длительные пособия по нетрудоспособности, а также любые вознаграждения, выплачиваемые спустя 12 месяцев и более после того периода, в котором они заработаны.

Сумма таких обязательств признается в виде разницы между дисконтированной суммой обязательств работодателя и справедливой стоимостью активов плана (фонда), из которого финансируется выплата (если это уместно). Выплаты, под которые не осуществляется никакое фондирование - учитываются по дисконтированной сумме обязательства.

**Приложение В**  
**(справочное)**  
**Организация оплаты труда**

